



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 2000



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo y Presidente del Consejo Editorial del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo:

"EL BOLETIN OFICIAL ELECTRONICO ES PARTE FUNDAMENTAL DE LA CONSOLIDACION DEL PROCESO DE MODERNIZACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO"

Andrea Munizaga D.

- *"Se ha generado una cultura organizacional, en donde la herramienta tecnológica es insustituible. En este proceso se enmarca el lanzamiento del nuevo Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo on line" en su Intranet".*
- *Ahora que el Boletín Oficial es consultado vía on line a través de Internet, se ha transformado en un instrumento expedito y amigable, con el cual se trabaja en forma rápida y eficiente. Este es un gran avance conseguido en alianza con la Editorial Publitecsa.*



*"Es un instrumento que está al servicio del trabajo concreto", señaló el Subdirector del Trabajo, Sergio Mejía, respecto del nuevo **Boletín Oficial del Trabajo** electrónico, al cual se puede acceder a través de Internet, desde cualquier punto del país y también desde el extranjero.*

Desde enero, el **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo** puede ser consultado por todos los funcionarios de la Dirección del Trabajo vía Internet, mediante una clave de acceso personalizada. Además, la Intranet del Servicio contará con una completa base de datos, que contiene: el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, todos los dictámenes de la Dirección del Trabajo, la jurisprudencia, la Consulta Laboral, la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Legislación Laboral Complementaria y los Datos Útiles.

La iniciativa, desarrollada en conjunto con Editorial Publitexsa, se enmarca en el estilo dinámico y eficiente que ha caracterizado a la gestión de la Dirección del Trabajo durante su exitoso proceso de modernización.

Este nuevo módulo informático también se encuentra disponible para Gerentes de Recursos Humanos, Jefes de Personal, Contadores, Dirigentes Sindicales, etc.

¿Qué significa para la Dirección del Trabajo contar hoy con el Boletín Oficial on line en su Intranet?

El **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo** a lo largo de su historia se ha convertido poco a poco en uno de los instrumentos, de la difusión, fundamentales de este Servicio. Hoy a través de Internet, la información laboral de Chile se encuentra disponible internacionalmente. Inversionistas, académicos, dirigentes sindicales, etc, desde hoy pueden consultar desde cualquier lugar del planeta nuestra legislación, doctrina y jurisprudencia en forma instantánea y con sus contenidos absolutamente actualizados.

Cuando nosotros comenzamos nuestra gestión, hace casi seis años, el **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo** era una revista que recopilaba simplemente, en una edición bastante precaria, la jurisprudencia administrativa que se iba desarrollando, pero sin tener ninguna sistematización. De ese producto que se estaba realizando a los que existe hoy día hay un avance sustantivo en cuanto a la calidad, en cuanto a la cobertura de comunicación y en cuanto a la posibilidad de utilizar el Boletín como una herramienta real de trabajo.

De modo tal, que el Boletín electrónico es parte fundamental de la consolidación del proceso de modernización de la Dirección del Trabajo.

¿Precisamente cómo se enmarca esta inédita iniciativa dentro de la modernización del Servicio, proceso que ha sido reconocido como exitoso por la comunidad nacional?

Uno de los elementos claves en todo proceso de modernización es mejorar el servicio del usuario y ampliar la cobertura, para eso es clave optimizar los instrumentos de la comunicación. En este contexto, **el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo** es una herramienta de vital importancia y ahora que podrá ser consultado vía on line, se transformará en un instrumento expedito, amigable, con el cual es posible trabajar en forma rápida y eficiente. Es un instrumento que está al servicio del trabajo concreto. Ahora nuestros propios funcionarios pueden acceder con mucha velocidad a toda la jurisprudencia. El Boletín Oficial on line es un instrumento que facilita nuestra tarea interna y ayuda a optimizar la comunicación con el usuario.



"Hay un avance sustantivo en cuanto a la calidad, a la cobertura de comunicación y a la posibilidad de utilizar el Boletín como una herramienta real de trabajo." Comentó Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo al Boletín Oficial.

Desde enero, los fiscalizadores de todo el país podrán acceder a la enorme base de datos sobre el mundo del trabajo con que cuenta Publitecsa ¿cuál es la trascendencia que usted le otorga al hecho de que con sólo un click se podrá acceder en forma rápida y eficiente a una enorme cantidad de información oficial a través de la Intranet del Servicio?

En una sola palabra, eso significa: eficiencia. Significa hacer eficiente el trabajo, utilizar las herramientas de manera eficaz y acceder de manera efectiva al mundo de la información. Y eso evidentemente que redundará en una mejor calidad de trabajo, en una mayor productividad de los funcionarios. Reitero, en una sola palabra: eficiencia.

¿Considera usted que iniciativas como ésta están marcando un nuevo estilo de trabajo en el Servicio, que va a la par con los nuevos tiempos?

Evidentemente. Hoy existe un nuevo estilo de Gerencia Pública. Ya no es la vieja dirección de servicio. Actualmente se privilegia una Gerencia Pública dinámica, que reconoce e incorpora a su gestión la tecnología. Se ha generado una cultura organizacional, en donde la herramienta tecnológica es insustituible. En ese proceso se enmarca el lanzamiento del nuevo **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo** on line, que sin lugar a dudas constituye un gran aporte a la difusión de la normativa laboral-previsional en nuestro país, y por consiguiente a su mejor aplicación y cumplimiento por empresarios y trabajadores.

REALIZAN LANZAMIENTO DEL BOLETIN OFICIAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN VERSION ELECTRONICA

Andrea Munizaga D.

El nuevo Boletín on line permite realizar búsquedas específicas en una formidable base de datos. La idea es que el usuario, con sólo un click, acceda velozmente a un enorme cúmulo de información relacionada.

Con la asistencia del Subdirector del Trabajo, Sergio Mejía Viedman, fue dado a conocer el ***Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*** en su versión electrónica, que hoy está a disposición de todos los funcionarios de la Dirección del Trabajo a lo largo de todo el país, a través de la INTRANET del Servicio.

El nuevo formato, desarrollado por la Dirección del Trabajo y Editorial Publitecsa, permite una consulta inmediata al contenido de los números de la publicación y facilita al usuario, mediante una búsqueda amigable, la revisión rápida y efectiva de los conceptos claves del mundo del trabajo.

El nuevo Boletín está compuesto por páginas html, que recopilan la información contenida en todos los boletines en su versión gráfica desde enero de 1995 a enero del año 2000. Contiene la totalidad de los dictámenes emitidos por el Servicio, leyes, cartillas, oficios y las entrevistas de carácter nacional que ha realizado el Boletín durante su existencia.

La iniciativa amplía considerablemente la Intranet del Servicio, que hoy contará además con el Código del Trabajo, la Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, todos los dictámenes de la Dirección del Trabajo, la jurisprudencia, la Consulta Laboral, la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, la Legislación Laboral Complementaria y los Datos Útiles.

De esta manera, la Dirección podrá contar con un sistema homogéneo de consulta laboral de gran envergadura, actualizado minuto a minuto. *"Toda la normativa oficial que hoy se utiliza, estará reunida en un novedoso sistema integrado, explica Nicolás Madariaga, Jefe del Departamento de Marketing de Publitecsa. "Lo importante es que hemos hecho una completa recopilación de la información oficial acerca del mundo del trabajo, que debe estar reunida a la hora de tomar decisiones importantes en el mundo laboral. Este es un sistema completo, efectivo y eficiente. En este sistema hemos utilizado la tecnología de punta".*

"Para nuestra Editorial –agrega– es un tremendo orgullo y un enorme desafío el que la Dirección del Trabajo, una institución del Estado de tanta relevancia nacional, cuente con nuestra base de datos. Nosotros nos preocuparemos de hacer cada día más rápida, atractiva y eficaz su consulta".

La Nueva Versión on line: Un Sistema Hiper Vinculado

Uno de los aspectos más interesantes de la versión electrónica es el hecho de que está altamente relacionado. Carlos Pavez, Jefe del Departamento Técnico de Publitecsa, al respecto señala: *"Si yo digito un concepto, por ejemplo, 'horas extraordinarias', el nuevo Boletín on line me permite buscar en una formidable base de datos de carácter oficial contenidos en todos los boletines, la Consulta Laboral, el Código del Trabajo, Accidentes del Trabajo y en la Legislación Laboral Complementaria. La idea es que el usuario, con sólo un click, acceda velozmente a este enorme cúmulo de información relacionada"*.

En su aspecto técnico, el soporte de la base de datos del nuevo Boletín on line está diseñado con tecnología de punta. "En el desarrollo de los contenidos de nuestra página web –indica Daniel Espinoza, Jefe del Departamento de Ingeniería y Sistemas de Publitecsa– se utilizaron herramientas de última generación. La Intranet de la Dirección del Trabajo está conectada a la base de datos de Publitecsa a través de una línea dedicada de 256 kilos, sus dinámicas páginas electrónicas fueron creadas con programación Visual C ++ y sus datos son administrados por el poderoso motor de base de datos SQL SERVER".

El nuevo **Boletín Oficial** en su versión en Internet está a libre disposición de los aproximadamente 500 funcionarios del Servicio en todo el país, como asimismo para profesionales y ejecutivos de Chile y el Extranjero que estén interesados en el conocimiento de la normativa laboral chilena.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

CREA UN FONDO PARA LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO SINDICAL

Ley N° 19.644 (*)

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"TITULO I

DEL FONDO

Artículo 1º.- Créase un Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y el Desarrollo Sindical, en adelante el Fondo, cuya finalidad única será financiar actividades de capacitación, formación y asesoría, cuyos destinatarios principales serán los socios de organizaciones sindicales de cualquier nivel y sector de la economía, así como asociaciones gremiales de la pequeña y microempresa, legalmente constituida.

Las actividades de capacitación, formación y asesoría, financiadas de acuerdo a esta ley, estarán destinadas a promover la tecnificación y, por su intermedio, el fortalecimiento de las organizaciones respectivas, con el fin de contribuir a la realización de sus objetivos y elevar la calidad y equidad en las relaciones laborales en las empresas.

Artículo 2º.- Los recursos que aportará el Fondo para tales actividades, se distribuirán en dos programas:

- a) Uno estará destinado al financiamiento de proyectos para organizaciones sindicales. Dispondrá de dos líneas de financiamiento.

La primera línea estará destinada a financiar actividades de capacitación y formación sindical, tales como cursos y seminarios y otras análogas, cuyo contenido esté referido a la promoción y desarrollo de la organización sindical y sus afiliados, en aquellas materias vinculadas al cumplimiento de sus finalidades, señaladas en la ley o en sus estatutos.

La segunda línea estará destinada a financiar actividades de capacitación y formación sindical en materias específicas que anualmente seleccione el Consejo a que se refiere el artículo 4º, en consulta con las organizaciones sindicales más representativas y entidades académicas o profesionales más idóneas en materia de relaciones laborales. Tales materias deberán corresponder a temas laborales emergentes, de interés nacional, propios del desenvolvimiento económico y social y los requerimientos que derivan de ellos para la

(*) Publicada en el Diario Oficial de 27.11.99.

modernización de las relaciones laborales y acerca de los cuales se estime relevante promover el conocimiento y formación de las organizaciones sindicales, a fin de contribuir a elevar su capacidad de gestión y participación en el desempeño de las funciones que les corresponda desarrollar en tales temas. También podrán comprenderse dentro de estas materias, proyectos que permitan a las organizaciones sindicales y sus afiliados obtener un mejor conocimiento sobre la situación y proyección de sus respectivas empresas.

A este programa se destinarán los dos tercios de los recursos anuales de que disponga el Fondo, deducidos sus gastos de administración. Con todo, los fondos asignados a la segunda línea no podrán ser inferiores a un tercio del total asignado al programa.

- b) El otro programa estará destinado al financiamiento de proyectos para asociaciones gremiales de la pequeña y microempresa, que podrán consistir en capacitación, formación y asesorías para éstas y sus miembros, tendientes a mejorar los niveles de conocimiento de sus afiliados en materia de legislación laboral y de seguridad social y su aplicación a la empresa, su capacidad de gestión de recursos humanos y de adecuación a los procesos económicos y tecnológicos. Asimismo, este programa podrá financiar actividades de asesoría directa a nivel de empresa, respecto de los afiliados de tales organizaciones en los referidos temas.

El programa podrá considerar, además, el financiamiento de actividades de asesoría con el objeto de asistir a estas organizaciones en la detección y evaluación de sus necesidades para la formulación de proyectos concursables, de acuerdo a la reglamentación que dicte el Fondo y los límites de horas y valor de éstas fijados para cada período anual de postulación.

Artículo 3º.- El Fondo operará con los recursos que anualmente le asigne la Ley de Presupuestos de la Nación. Será administrado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a través de la Subsecretaría del Trabajo.

El Ministerio del Trabajo podrá celebrar convenios con organismos de la Administración del Estado con el objeto que éstos organicen, administren y supervisen los programas a que se refiere el artículo 2º de este cuerpo legal.

Estos programas serán financiados total o parcialmente con los recursos del Fondo a que alude esta ley, y serán ejecutados por los organismos ejecutores señalados en el artículo 7º.

TITULO II

DEL CONSEJO

Artículo 4º.- Un consejo constituido por siete miembros asignará los recursos destinados a financiar los proyectos que se presenten en los programas del Fondo. Dichos consejeros deberán tener una reconocida trayectoria en la actividad sindical, gremial, académica o de capacitación, y serán designados por el Presidente de la República mediante decreto supremo, previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas de los trabajadores, asociaciones gremiales de la micro y pequeña empresa y aquellas entidades especializadas más idóneas en materias laborales.

El decreto supremo que designe a los integrantes titulares del Consejo, establecerá la nómina de suplentes que lo integrarán en ausencia de uno o más titulares.

Los consejeros tendrán derecho a percibir por cada sesión a la que asistan la suma equivalente a 3 unidades tributarias mensuales, con un tope anual de 54 unidades tributarias mensuales, con excepción de los que sean funcionarios públicos.

Los integrantes del Consejo durarán en sus funciones cuatro años, y elegirán entre sus miembros un Presidente. Actuará como Secretario Ejecutivo del Consejo un representante de la Subsecretaría del Trabajo, quien tendrá el carácter de ministro de fe.

Los cargos de consejeros serán incompatibles con los de socio de los organismos ejecutores; así como con las calidades de gerente o administradores de dichas entidades.

Artículo 5º.- El Consejo asignará los recursos para las actividades financiadas respecto de cada programa y línea. El quórum para sesionar será de cinco consejeros y los acuerdos se adoptarán por la mayoría de los miembros presentes.

No obstante las facultades de dirección y administración de la Subsecretaría del Trabajo, ella no podrá intervenir, en caso alguno, en las resoluciones que adopte el Consejo del Fondo, respecto de las solicitudes de financiamiento que le corresponda conocer.

El Consejo podrá contratar, cuando lo estime conveniente y en forma previa a su resolución, evaluadores externos que informen los proyectos, con cargo a gastos de administración.

Artículo 6º.- El Consejo adoptará sus resoluciones disponiendo la más adecuada distribución de los recursos y atendiendo fundamentalmente a los siguientes criterios:

- a) La ubicación geográfica de la o las organizaciones postulantes y la adecuada distribución regional de los recursos, garantizando el financiamiento de actividades en todas las regiones del país. A lo menos el sesenta por ciento de los fondos anuales deberá destinarse a la capacitación, formación y asesoría de beneficiarios que no se ubiquen en la Región Metropolitana.
- b) El hecho de que las organizaciones postulantes pertenezcan al ámbito de las empresas de menor tamaño, o correspondan a sindicatos de empresas.
- c) La posibilidad de aplicación general y pertinencia de los proyectos al objetivo de promover nuevas relaciones laborales en las empresas, particularmente en el ámbito de las pequeñas y medianas unidades productivas.
- d) El costo de la actividad y su justificación, así como las posibilidades alternativas de financiamiento que puedan tener la o las organizaciones postulantes.
- e) La calidad y experiencia de las personas jurídicas que impartirán las actividades de formación, capacitación y asesoría de que se trate.

TITULO III

DE LA ADMINISTRACION Y OPERACION DEL FONDO

Artículo 7º.- Serán ejecutores de las actividades de capacitación, formación y asesoría a que se refiere la presente ley, las personas jurídicas, con o sin fines de lucro, inscritas en el Registro de Ejecutores que se llevará al efecto.

Podrán inscribirse en el Registro entidades tales como universidades, institutos profesionales, centros de formación técnica, corporaciones, organizaciones no gubernamentales y consultoras, que estén inscritos en el registro de organismos técnicos de capacitación que lleva el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El Registro de Ejecutores contendrá los antecedentes de quienes se inscriban como tales, así como de aquellas actividades que realicen con financiamiento del Fondo y su evaluación. Los ejecutores estarán obligados a actualizar sus antecedentes cada dos años, conforme a los requerimientos establecidos por el Consejo.

Artículo 8º.- Se llamará a postulación ordinaria una vez al año, en la forma y oportunidad que determine el Consejo, el que podrá establecer convocatorias separadas para cada programa.

En el evento de resultar un excedente de los recursos del Fondo para un año calendario, el Consejo podrá convocar, en similares términos, a un período extraordinario de postulaciones.

Cada período de postulación no podrá ser inferior a treinta días y deberá asegurarse la publicidad nacional y regional de su convocatoria, con la debida especificación de los parámetros de referencia, criterios de selección, máximo de horas de actividades de capacitación, formación y asesoría a financiar y topes de valor de éstas.

Artículo 9º.- Podrán postular a la obtención de financiamiento del Fondo, con cargo al respectivo programa:

- a) Una o más organizaciones sindicales de cualquier nivel, legalmente constituidas. También podrán hacerlo respecto del programa de que son beneficiarias esas organizaciones, las personas jurídicas inscritas en el Registro de Ejecutores, si cuentan con el patrocinio de una o más organizaciones sindicales.
- b) Una o más pequeñas y microempresas, entendiéndose por tales aquellas unidades productivas cuyos ingresos anuales no exceden el equivalente a 25.000 unidades de fomento, y las asociaciones gremiales, legalmente constituidas, cuyos afiliados sean a lo menos un 75% de pequeñas y microempresas. En este último caso, los proyectos que se financien con cargo al Fondo, deberán destinarse específicamente a las empresas afiliadas.

Artículo 10.- La postulación en cualquiera de los dos programas deberá contener, a lo menos, los siguientes antecedentes:

- a) La individualización de la o las organizaciones postulantes, el área geográfica y de actividad a que se adscriben y el número de sus respectivos asociados.
- b) La descripción de la actividad a cuyo financiamiento se postula, señalándose sus características, contenido, duración y beneficiarios, así como la indicación del programa y línea de acción específica a que se postula.
- c) La descripción institucional de la persona jurídica que impartirá la actividad de que se trate, y los requisitos profesionales o técnicos de los profesores, consultores y expertos o asesores que tendrán a su cargo las actividades que se proponen.
- d) El financiamiento que se solicita, que podrá ser la totalidad o parte del costo, y su justificación. Deberán indicarse en la postulación los montos asignados a gastos directos, indirectos y de administración del proyecto.

- e) Los demás antecedentes que determine el Consejo, de acuerdo a los criterios de selección que fije.

Artículo 11.- El Consejo publicará los resultados de cada llamado e informará de ellos por carta certificada a todas las entidades postulantes. La carta que se envíe al postulante que no hubiere sido seleccionado, deberá indicar las razones de tal decisión.

Artículo 12.- Podrán ser financiados, total o parcialmente, los costos necesarios para la actividad de que se trate. Los gastos de alojamiento, alimentación y movilización de los participantes en actividades de formación y capacitación, sólo podrán financiarse en cuanto resulten indispensables para la realización de las mismas.

El Consejo podrá autorizar el financiamiento de acciones complementarias a la actividad principal, tales como selección y seguimiento de participantes, preparación y evaluación de la actividad, etcétera, cuando éstas se justifiquen debidamente en la postulación. Sin embargo, no podrá autorizarse el financiamiento de actividades a realizarse más allá de los 30 días siguientes a la conclusión de la actividad principal.

No podrá autorizarse para el financiamiento de actividades complementarias, más del 10% del monto total aprobado por el Fondo para la actividad principal.

Artículo 13.- Un Reglamento regulará el procedimiento y forma de postulación al financiamiento de proyectos por el Fondo y el funcionamiento del Consejo.

TITULO IV

DEL CONTROL

Artículo 14.- Las organizaciones beneficiarias del financiamiento de actividades de capacitación, formación y asesoría, deberán rendir cuenta de su realización y de los fondos asignados a éstas. Tal cuenta deberá ser documentada y efectuarse dentro de un plazo de treinta días desde que haya finalizado la actividad financiada por el Fondo. El incumplimiento de tal obligación por parte de la o las organizaciones respectivas, se considerará como un antecedente negativo para futuras postulaciones de financiamiento. Además, cuando el Consejo estimare grave dicho incumplimiento, podrá inhabilitar a la infractora para nuevas postulaciones, comunicando su decisión por carta certificada, sin perjuicio de las demás acciones que correspondan.

A solicitud del Consejo, se podrá contratar auditorías de gestión y contables respecto de los proyectos informados conforme al inciso anterior. Asimismo, el Consejo podrá solicitar la contratación de auditorías externas relativas a aspectos financieros y contables de la gestión del Fondo.

Artículo 15.- El que diere una aplicación indebida de los recursos provenientes de esta ley, será sancionado, conforme al artículo 470 del Código Penal, con las penas establecidas en el artículo 467 del mismo.

Artículo 16.- Se podrá destinar a gastos de administración del Fondo, hasta un 4% de los recursos anuales asignados a éste.

TITULO V**DURACION DEL FONDO**

Artículo 17.- El Fondo que establece esta ley tendrá una duración de cuatro años a contar de la fecha de vigencia de la misma. Transcurrido ese plazo se extinguirá por el solo ministerio de la ley.

Artículo transitorio.- El mayor gasto que represente la aplicación de esta ley se financiará con cargo a los recursos que consulte la ley anual de presupuestos respectiva."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 29 de octubre de 1999.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

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

Ministerio de Hacienda

OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, REAJUSTA LAS ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL, DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA

Ley Nº 19.649 (*)

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Otórgase, a contar del 1º de diciembre de 1999, un reajuste de 4,9% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponible, imponible para salud y pensiones, o no imponible, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley Nº 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley Nº 19.297. El reajuste anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre negociación colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, para aquellos cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera, ni para el personal cuyas remuneraciones se rigen por el Decreto Ley Nº 3.058, de 1979. No regirá, tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1º de diciembre de 1999.

Artículo 2º.- Reajústanse, a contar del 1º de diciembre de 1999, en 4,9%, los montos en actual vigencia correspondientes a las subvenciones establecidas en el artículo 5º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, y en sus normas complementarias.

Artículo 3º.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Navidad, a los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades actualmente regidas por el artículo 1º del Decreto Ley Nº 249, de 1974; el Decreto Ley Nº 3.058, de 1979; los Títulos I, II y IV del Decreto Ley Nº 3.551, de 1981; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 (G), de 1997, del Ministerio de Defensa Nacional; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2 (I), de 1968, del Ministerio del Interior; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1 (Investigaciones), de 1980, del Ministerio de Defensa Nacional; a los trabajadores de Astilleros y Maestranzas de la Armada, de Fábricas y

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.12.99.

Maestranzas del Ejército y de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile; a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por las Leyes N^{os}. 18.460 y 18.593; a los señalados en el artículo 35 de la Ley N^o 18.962; a los trabajadores del acuerdo complementario de la Ley N^o 19.297, y a los trabajadores de empresas y entidades del Estado que no negocien colectivamente y cuyas remuneraciones se fijan de acuerdo con el artículo 9^o del Decreto Ley N^o 1.953, de 1977, o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

El monto del aguinaldo será de \$ 22.973 para los trabajadores cuya remuneración líquida percibida en el mes de noviembre de 1999 sea igual o inferior a \$ 251.182 y de \$ 12.798 para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá por remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondiente a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

Artículo 4^o.- El aguinaldo que otorga el artículo anterior corresponderá, asimismo, en los términos que establece dicha disposición, a los trabajadores de las universidades que reciben aporte fiscal directo de acuerdo con el artículo 2^o del Decreto con Fuerza de Ley N^o 4, de 1981, del Ministerio de Educación, y a los trabajadores de sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, siempre que tengan alguna de dichas calidades a la fecha de publicación de esta ley.

Artículo 5^o.- Los aguinaldos concedidos por los artículos 3^o y 4^o de esta ley, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, serán de cargo del Fisco y, respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 3^o y de las entidades a que se refiere el artículo 4^o, serán de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos, en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Artículo 6^o.- Los trabajadores de los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado conforme al Decreto con Fuerza de Ley N^o 2, de 1996, del Ministerio de Educación, y de los establecimientos de Educación Técnico Profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N^o 3.166, de 1980, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 3^o de esta ley, en los mismos términos que establece dicha disposición.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 7^o.- Los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley N^o 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 5^o del Decreto con Fuerza de Ley N^o 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia, de las Corporaciones de Asistencia Judicial y de la Fundación de Asistencia Legal a la Familia, tendrán derecho, de cargo fiscal, al aguinaldo que concede el artículo 3^o de esta ley, en los mismos términos que determina dicha disposición.

El Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio a que se refiere el presente artículo.

Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

Artículo 8º.- En los casos a que se refieren los artículos 4º, 6º y 7º, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del Ministerio que corresponda.

Artículo 9º.- Concédese, por una sola vez, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2000 a los trabajadores que, al 31 de agosto del año 2000, desempeñen cargos de planta o a contrata de las entidades a que se refiere el artículo 3º, y para los trabajadores de los artículos 4º, 6º y 7º de esta ley.

El monto del aguinaldo será de \$ 30.142 para los trabajadores cuya remuneración líquida, que les corresponda percibir en el mes de agosto del año 2000, sea igual o inferior a \$ 263.490, y de \$ 22.046, para aquellos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes a dicho mes, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio.

El aguinaldo de Fiestas Patrias concedido por este artículo, en lo que se refiere a los órganos y servicios públicos centralizados, será de cargo del Fisco, y respecto de los servicios descentralizados, de las empresas señaladas expresamente en el artículo 3º, y de las entidades a que se refiere el artículo 4º, será de cargo de la propia entidad empleadora. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a las entidades con patrimonio propio de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pueden financiarlos, en todo o en parte, con sus recursos propios, siempre que dichos recursos le sean requeridos, como máximo, dentro de los dos meses posteriores al del pago del beneficio.

Respecto de los trabajadores de los establecimientos de enseñanza a que se refiere el artículo 6º de esta ley, el Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de pago y entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos y de resguardo de su aplicación al pago del aguinaldo que otorga este artículo. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Tratándose de los trabajadores de las instituciones a que se refiere el artículo 7º de esta ley, el Ministerio de Justicia fijará internamente los procedimientos de entrega de los recursos a las referidas instituciones y de resguardo de su aplicación al pago del beneficio que otorga el presente artículo. Dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda.

En los casos a que se refieren los artículos 6º y 7º, el pago del aguinaldo se efectuará por el respectivo empleador, el que recibirá los fondos pertinentes del Ministerio que corresponda, cuando procediere.

Artículo 10.- Los aguinaldos establecidos en los artículos precedentes no corresponderán a los trabajadores cuyas remuneraciones sean pagadas en moneda extranjera.

Artículo 11.- Los aguinaldos a que se refiere esta ley no serán imponibles.

Artículo 12.- Los trabajadores a que se refiere esta ley, que se encuentren en goce de subsidio por incapacidad laboral, tendrán derecho al aguinaldo respectivo de acuerdo al monto de la última remuneración mensual que hubieren percibido.

Los trabajadores que en virtud de esta ley puedan impetrar el correspondiente aguinaldo de dos o más entidades diferentes, sólo tendrán derecho al que determine la remuneración de mayor monto; y los que, a su vez, sean pensionados de algún régimen de previsión, sólo tendrán derecho a la parte del aguinaldo que otorga el artículo 3º que exceda a la cantidad que les corresponda percibir por concepto de aguinaldo, en su calidad de pensionado, conforme al inciso octavo del artículo 6º de la Ley Nº 19.564. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y su pensión, líquidas.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en los artículos anteriores, correspondiere el pago de aguinaldo de Navidad o de Fiestas Patrias, éstos serán imputables al monto establecido en esta ley y podrán acogerse al financiamiento que ésta señala.

La diferencia en favor del trabajador que de ello resulte, será de cargo de la respectiva entidad empleadora.

Artículo 13.- Quienes perciban maliciosamente los aguinaldos que otorga esta ley, deberán restituir quintuplicada la cantidad recibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 14.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley; a los del Decreto Ley Nº 3.058, de 1979; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley Nº 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 31.184, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 15.592 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio del año 2000. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de entidades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en este artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala.

En los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador, en la proporción que corresponda.

Quienes perciban maliciosamente este bono, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Artículo 15.- Concédese a los trabajadores a que se refiere el artículo anterior, durante el año 2000, una bonificación adicional al bono de escolaridad de \$ 10.941, por cada hijo que cause este derecho, cuando a la fecha de pago del bono, los funcionarios tengan una remuneración bruta

igual o inferior a \$ 251.182, la que se pagará con la primera cuota del bono de escolaridad respectivo y se someterá en lo demás a las reglas que rigen dicho beneficio.

Los valores señalados en el inciso anterior se aplicarán, también, para conceder la bonificación adicional establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.553.

Artículo 16.- Concédese durante el año 2000, a los trabajadores no docentes que se desempeñen en sectores de la Administración del Estado que hayan sido traspasados a las municipalidades, y siempre que tengan alguna de las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, el bono de escolaridad que otorga el artículo 14 y la bonificación adicional del artículo 15 de esta ley, en los mismos términos señalados en ambas disposiciones.

Iguales beneficios tendrán los trabajadores no docentes que tengan las calidades señaladas en el artículo 2° de la Ley N° 19.464, que se desempeñen en los establecimientos particulares de enseñanza subvencionados por el Estado, conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación, y en los establecimientos de educación técnico profesional traspasados en administración de acuerdo al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.

Artículo 17.- Durante el año 2000, el aporte máximo a que se refiere el artículo 23 del Decreto Ley N° 249, de 1974, tendrá un monto de \$ 51.970. El aporte extraordinario a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.553, se calculará sobre dicho monto.

Artículo 18.- Incrementase en \$ 1.611.264 miles, el aporte que establece el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley N° 4, de 1981, del Ministerio de Educación, para 1999, aporte que incluye recursos para otorgar los beneficios a que se refieren los artículos 14 y 15, al personal no académico de las universidades estatales.

La distribución de estos recursos entre las universidades estatales se efectuará, en primer término, en función de las necesidades acreditadas para el pago de los beneficios referidos en el inciso anterior, y el remanente, se hará en la misma proporción que corresponda al aporte inicial correspondiente al año 1999.

Artículo 19.- Sustitúyese, a partir del 1° de enero del año 2000, los montos de "\$ 126.977"; "\$ 143.907" y "\$ 154.791", a que se refieren los artículos 21 y 22 de la Ley N° 19.429, por "\$ 133.111", "\$ 150.958" y "\$ 162.376", respectivamente.

Artículo 20.- Sólo tendrán derecho a los beneficios a que se refieren los artículos 3°, 9° y 14, los trabajadores cuyas remuneraciones brutas de carácter permanente, en los meses que en cada caso corresponda, sean iguales o inferiores a \$ 1.049.000 excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Artículo 21.- Reemplázase, a contar del 1° de julio del año 2000, el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, por el siguiente:

"Artículo 1°.- A contar del 1° de julio del año 2000, las asignaciones familiar y maternal del Sistema Unico de Prestaciones Familiares, reguladas por el Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, tendrán los siguientes valores, según el ingreso mensual del beneficiario:

- a) De \$ 3.310 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$ 101.113;

- b) De \$ 3.220 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 101.113 y no exceda los \$ 204.321;
- c) De \$ 1.094 por carga, para aquellos beneficiarios cuyo ingreso mensual supere los \$ 204.321 y no exceda los \$ 328.232; y
- d) Las personas que tengan acreditadas o que acrediten cargas familiares y cuyo ingreso mensual sea superior a \$ 328.232, no tendrán derecho a las asignaciones aludidas en este artículo. Sin perjuicio de lo anterior, mantendrán su plena vigencia los contratos, convenios u otros instrumentos que establezcan beneficios para estos trabajadores; dichos afiliados y sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan."

Artículo 22.- Fijase en \$ 3.310, a contar del 1º de julio del año 2000, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la Ley Nº 18.020.

Artículo 23.- Concédese por una sola vez en el año 2000, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, cuyas pensiones sean de un monto inferior o igual al valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386, para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio; a los pensionados del sistema establecido en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, que se encuentren percibiendo pensiones mínimas con garantía estatal conforme al Título VII de dicho cuerpo legal; y a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley Nº 869, de 1975, un bono de invierno de \$ 26.357.

El bono a que se refiere el inciso anterior, se pagará en el mes de mayo del año 2000, a todos los pensionados antes señalados que al primer día de dicho mes tengan 65 o más años de edad. Será de cargo fiscal, no constituirá remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable y no estará afecto a descuento alguno.

No tendrán derecho a dicho bono quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional o asistencial, incluido el seguro social de la Ley Nº 16.744, o de pensiones de gracia, salvo cuando éstas no excedan, en su conjunto, del valor de la pensión mínima de vejez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386 para pensionados de 70 o más años de edad, a la fecha de pago del beneficio.

Artículo 24.- Concédese, por una sola vez, a los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, que tengan algunas de estas calidades al 31 de agosto del año 2000, un aguinaldo de Fiestas Patrias del año 2000, de \$ 8.319. Este aguinaldo se incrementará en \$ 4.282 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban dichos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987.

En los casos en que las asignaciones familiares las reciba una persona distinta del pensionado, o las habría recibido de no mediar la disposición citada en el inciso precedente, el o los incrementos del aguinaldo deberán pagarse a la persona que perciba o habría percibido las asignaciones.

Asimismo, los beneficiarios de pensiones de sobrevivencia no podrán originar, a la vez, el derecho a los aguinaldos a favor de las personas que perciban asignación familiar causada por

ellos. Estas últimas sólo tendrán derecho a los aguinaldos en calidad de pensionadas, como si no percibieren asignación familiar.

Al mismo aguinaldo, con el incremento cuando corresponda, que concede el inciso primero de este artículo, tendrán derecho quienes al 31 de agosto del año 2000, tengan la calidad de beneficiarios de las pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975; de la Ley N° 19.123 y de las indemnizaciones del artículo 11 de la Ley N° 19.129.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión. En caso que pueda impetrar el beneficio en su calidad de trabajador afecto al artículo 9° de la presente ley, sólo podrá percibir en dicha calidad la cantidad que exceda a la que le corresponda como pensionado. Al efecto, deberá considerarse el total que represente la suma de su remuneración y pensión, líquidas.

Los aguinaldos a que se refiere este artículo no serán imponibles.

Quienes perciban maliciosamente estos aguinaldos o el bono que otorga este artículo o el anterior, respectivamente, deberán restituir quintuplicada la cantidad percibida en exceso, sin perjuicio de las sanciones administrativas y penales que pudieren corresponderles.

Concédese, asimismo, por una sola vez, a los pensionados a que se refiere este artículo, que tengan algunas de las calidades que en él se señalan al 25 de diciembre del año 2000, un aguinaldo de Navidad del año 2000 de \$ 9.542. Dicho aguinaldo se incrementará en \$ 5.386 por cada persona que, a la misma fecha, tengan acreditadas como causantes de asignación familiar o maternal, aun cuando no perciban esos beneficios por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987.

Cada pensionado tendrá derecho sólo a un aguinaldo, aun cuando goce de más de una pensión.

En lo que corresponda, se aplicarán a este aguinaldo las normas establecidas en los incisos segundo, tercero, sexto y séptimo de este artículo.

Artículo 25.- Los aguinaldos que concede el artículo anterior, en lo que se refiere a los beneficiarios de pensiones asistenciales del Decreto Ley N° 869, de 1975, serán de cargo del Fisco y, respecto de los pensionados del Instituto de Normalización Previsional, de las Cajas de Previsión y de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, de cargo de la institución o mutualidad correspondiente. Con todo, el Ministro de Hacienda dispondrá la entrega a dichas entidades de las cantidades necesarias para pagarlos, si no pudieren financiarlos, en todo o en parte, con sus recursos o excedentes.

Artículo 26.- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 27 de la Ley N° 19.595:

- a) Agrégase en su inciso primero, a continuación de la expresión "directivos, profesionales y fiscalizadores", la oración ", o sirva empleos a contrata asimilados a dichas plantas o escalafones,".
- b) Agrégase el siguiente inciso segundo, pasando los actuales incisos segundo, tercero y cuarto a ser incisos tercero, cuarto y quinto, respectivamente.

"En el evento que el becario desempeñe un cargo de la planta de directivos, y siempre que existan los recursos presupuestarios pertinentes, cuando no se den las circunstancias del artículo 74 y sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 75, ambos de la Ley N° 18.834, podrá ser reemplazado, mientras dure la beca, por un empleado a contrata, quien podrá desempeñar las correspondientes funciones directivas o de jefatura. Mientras dure la beca y tratándose de personal externo a la institución, estos empleos constituirán dotación adicional del respectivo servicio."

Artículo 27.- Concédese, por el período de un año, a contar del 1° de enero del año 2000, la bonificación extraordinaria trimestral concedida por la Ley N° 19.536, la que será pagada en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de ese año. El monto de esta bonificación será de ciento diez mil ciento cuarenta y cinco pesos trimestrales.

Tendrán derecho a este beneficio los profesionales señalados en el artículo 1° de la Ley N° 19.536 y los demás profesionales de colaboración médica de los Servicios de Salud remunerados según el sistema del Decreto Ley N° 249, de 1973, que se desempeñen en las mismas condiciones, modalidades y unidades establecidas en el mencionado precepto, o bien en laboratorios y bancos de sangre, radiología y medicina física y rehabilitación.

La cantidad máxima de profesionales que tendrán derecho a esta bonificación será de dos mil novecientos sesenta personas.

En lo no previsto por este artículo, la concesión de la citada bonificación se regirá por lo dispuesto en la Ley N° 19.536, en lo que fuere procedente.

Artículo 28.- Prorróganse, hasta el 31 de diciembre del año 2000, las asignaciones concedidas al personal de la Contraloría General de la República, por los artículos 1°, 2° y 3° de la Ley N° 19.562.

Asimismo, prorróganse, hasta igual fecha, en las mismas condiciones, los beneficios contemplados en los artículos 4° y 5° de la Ley N° 19.562. Los montos de estos beneficios corresponderán a los valores que la presente ley fija para los similares establecidos en los artículos 12 y 13 de la Ley N° 19.553, respectivamente.

Artículo 29.- Durante el año 2000, el porcentaje de la asignación establecida en el artículo 12 de la Ley N° 19.041, será el determinado para el año 1999.

Artículo 30.- Modifícase la Ley N° 19.464 en la siguiente forma:

- a) Reemplázase en el inciso primero del artículo 7° la frase "y enero de 1999" por ", enero de 1999 y enero del año 2000", y
- b) Sustitúyese en el artículo 9°, el guarismo "2000" por "2001".

Artículo 31.- Concédese, por una sola vez, a los trabajadores que, de conformidad con esta ley, tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 1999, cuyo monto será de \$ 27.300 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1999, sea igual o inferior a \$ 314.700, y de \$ 13.000 para aquellos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$ 839.200.

Otórgase, asimismo, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, un bono especial no imponible, que se pagará en el mes de marzo del año 2000, cuyo monto será de

\$ 21.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1999, sea igual o inferior a \$ 314.700 y de \$ 10.000 para los trabajadores cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$ 839.200.

Para estos efectos, se entenderá por remuneración bruta el total de las de carácter permanente correspondiente al mes de noviembre de 1999, excluidas las bonificaciones, asignaciones o bonos asociados al desempeño individual, colectivo o institucional.

Artículo 32.- Para los efectos del cómputo de los años de servicio a que se refiere la letra b) del artículo 1º de la Ley Nº 19.490 se considerará, además, por una sola vez, al personal que se haya desempeñado en los establecimientos de atención primaria municipal en la Decimaprimera Región y en las localidades de Río Puelo-Hornopirén, cuya administración ha sido posteriormente traspasada a los Servicios de Salud de Aysén y de Llanquihue-Chiloé-Palena, respectivamente.

Artículo 33.- Modifícase, desde la fecha de su vigencia, el inciso primero del artículo 3º de la Ley Nº 19.618, agregándose a continuación de la expresión "Dirección General de Aeronáutica Civil", la oración "incluidos los trabajadores a que se refiere el inciso segundo del artículo 173 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, de 1997, de la Subsecretaría de Guerra."

Artículo 34.- Modifícase el artículo 4º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 58, de 1979, del Ministerio de Hacienda, agregándose a continuación del punto final que pasa a ser coma (,), la siguiente oración: "como asimismo, vestuario uniforme a los funcionarios que cumplan labores administrativas y de secretaría administrativa, siempre que las disponibilidades presupuestarias lo permitan."

Artículo 35.- El mayor gasto fiscal que represente en el año 1999 la aplicación de esta ley, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33.104 de la Partida Presupuestaria Tesoro Público. Para el pago de los aguinaldos se podrá poner fondos a disposición con imputación directa a ese ítem.

El gasto que irrogue durante el año 2000 a los órganos y servicios públicos incluidos en la Ley de Presupuestos para dicho año, la aplicación de lo dispuesto en los artículos 1º, 9º, 14 y 17 de esta ley, se financiará con los recursos contemplados en el subtítulo 21 de sus respectivos presupuestos y, si correspondiere, con reasignaciones presupuestarias y/o con transferencias del ítem señalado en el inciso precedente del presupuesto para el año 2000, dispuestas por el Ministro de Hacienda, mediante uno o más decretos expedidos en la forma establecida en el artículo 70 del Decreto Ley Nº 1.263, de 1975, los que podrán ser dictados en el mes de diciembre de 1999."

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 25 de noviembre de 1999.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Manuel Marfán Lewis, Subsecretario de Hacienda.

Ministerio de Educación

**OTORGA TITULARIDAD EN EL CARGO
A PROFESORES CONTRATADOS
A PLAZO FIJO POR MAS
DE TRES AÑOS**

Ley N° 19.648 (*)

Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Concédese, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal, a los profesionales de la educación parvularia, básica o media que, a la fecha de esta ley, se encontraren incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como tales en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal."

Y por cuanto el Congreso Nacional ha rechazado las observaciones formuladas por el Ejecutivo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 19 de noviembre de 1999.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- José Pablo Arellano Marín, Ministro de Educación.- Manuel Marfán Lewis, Ministro de Hacienda (S).

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Jaime Pérez de Arce Araya, Subsecretario de Educación.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 2.12.99.

VINCULO DE SUBORDINACION Y DE DEPENDENCIA DE LOS CONDUCTORES DE LA LOCOMOCION COLECTIVA URBANA CON LAS EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE RECORRIDOS LICITADOS

Reseña jurisprudencial de fallos

Nora Buzeta Rivera (*)

¿Es posible inferir –como criterio general– que las empresas del transporte colectivo de recorridos licitados al cumplir con los requisitos para ser consideradas como empresas desde el punto de vista laboral, y al administrar los vehículos que sus propietarios les han entregado en uso, genere en ellas y los conductores de tales vehículos un vínculo de subordinación y dependencia exigido, para la existencia de un contrato de trabajo?

A raíz de las fiscalizaciones efectuadas a empresas de la locomoción colectiva urbana, y habiéndose constatado por los fiscalizadores la existencia de los hechos que configuran toda relación laboral, han debido instruir a diversas empresas de recorridos licitados, el cumplimiento de la normativa laboral vigente. Instrucciones referidas principalmente a la aplicación de la "Resolución exenta" N° 1.719, del año 1990, de la Dirección Nacional del Trabajo, y a la escrituración o actualización de los contratos de trabajo respectivos.

La mayoría de las empresas fiscalizadas han impugnado las instrucciones impartidas, tanto por la vía administrativa, como por la vía judicial, a través de la interposición de Recursos de Protección.

Las impugnaciones se han basado fundamentalmente en la negación de la existencia del vínculo de subordinación y dependencia entre las empresas adjudicatarias y los conductores de los vehículos.

La Dirección del Trabajo al pronunciarse sobre esta materia, ha sostenido, que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que cumplen recorridos licitados prestan servicios bajo subordinación y dependencia de las empresas adjudicatarias de tales recorridos; esta Doctrina se basa principalmente, en las siguientes circunstancias de hecho:

- 1) Estas empresas serían empleadoras de los referidos conductores, toda vez que utilizan y reciben sus servicios personales con los cuales se benefician y alcanzan sus objetivos sociales propios, precisados en la licitación de los recorridos y en sus respectivos estatutos constitutivos.
- 2) El contrato de administración o cualquier otro acuerdo de carácter económico, suscrito entre la empresa adjudicataria de la licitación y los propietarios de los vehículos que se los han cedido en uso, resulta irrelevante frente al conjunto de circunstancias de hecho que se da entre los conductores y dichas empresas, que conducen a concluir que en la

(*) Abogada, Jefa Unidad Defensa Judicial de la Coordinación Jurídica Regional. Región Metropolitana.

práctica, entre éstos, se configura plenamente un vínculo de subordinación y dependencia laboral.

- 3) Los servicios personales prestados dentro del marco de facultades de administración de los respectivos vehículos, que involucran, naturalmente, poderes para organizar, dirigir y supervisar el trabajo diario de esos conductores en las líneas licitadas, llevan a que se configure el elemento de subordinación y dependencia exigido por la norma en comento.

IMPROCEDENCIA DEL RECURSO DE PROTECCION COMO VIA DE IMPUGNACION

La mayoría de estas impugnaciones se han efectuado vía presentación ante las Cortes de Apelaciones de Recursos de Protección, en virtud de lo dispuesto en el Art. 21 de la Constitución Política de la República y el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema, sobre tramitación y fallo del Recurso de Protección de Garantías Constitucionales.

Como ya se mencionó, estas empresas han fundado los Recursos en el desconocimiento del vínculo de subordinación y dependencia existente entre éstas y los conductores-recaudadores de los vehículos de la locomoción colectiva licitados, y por ende, en la pretensión de no tener la obligación de dar cumplimiento a la normativa laboral vigente, puesto que ello atentaría en contra de los derechos consagrados constitucionalmente, referidos a la libertad de trabajo, su protección; al derecho de desarrollar cualquier actividad económica, y al derecho de propiedad.

El criterio de las Cortes de Apelaciones de Santiago y de San Miguel, ha sido, en la mayoría de los casos, el de reconocer las facultades de fiscalización de la Dirección Nacional del Trabajo.

En efecto, en la Región Metropolitana, durante los años 1998 y 1999, se han presentado 14 Recursos de Protección, relativos a las materias en comento, siendo diez de ellos rechazados por las Cortes de Apelaciones.

Si bien es cierto, el rechazo de ellos se debe principalmente a razones de improcedencia de carácter procesal, por no constituir la vía del Recurso de Protección la más idónea para impugnar dichas actuaciones, toda vez que existe la vía judicial ordinaria laboral de Reclamación de las sanciones administrativas, (Arts. 474 y 482 del Código del Trabajo), no obstante ello, dichos fallos han debido reconocer el carácter de "empleadoras" de estas empresas adjudicatarias de la Locomoción Colectiva Urbana, y en esa calidad los Tribunales han declarado que se encuentran obligadas a dar cumplimiento a la normativa laboral vigente, respecto de los conductores-recaudadores.

También han debido reconocer, que la actuación de los fiscalizadores, en ningún caso puede constituir un acto arbitrario o ilegal, pues estas actuaciones se enmarcan dentro de las potestades administrativas legales y reglamentarias de los funcionarios de la Dirección del Trabajo.

Para un adecuado análisis de los fallos sobre la materia, es necesario distinguir entre las actuaciones impugnadas referidas al cumplimiento de la Resolución N° 1.719, de 1990, a la infracción a otras normas del Código del Trabajo, y a las instrucciones referidas a la escrituración y actualización de contratos de trabajo de las empresas adjudicatarias con los trabajadores conductores.

I. FALLOS RELATIVOS AL CUMPLIMIENTO DE RESOLUCION EXENTA Nº 1.719, DEL AÑO 1990

Con relación a los Recursos de Protección referidos al cumplimiento de la Resolución Nº 1.719, cabe mencionar los siguientes:

- 1) Recurso de Protección, interpuesto por la empresa "Soc. de Transportes Matadero Palma", Rol Nº 2.238-98, en contra de una Resolución Administrativa que resolvió una Solicitud de Reconsideración de multa, aplicada por "No llevar correctamente las Planillas de Ruta".

En sentencia de fecha 19 de agosto de 1998, la Corte de Apelaciones de Santiago, además de rechazar el Recurso por extemporáneo se pronuncia en relación al fondo de la materia recurrida, reconociendo el carácter de administradoras laborales de estas empresas, al señalar en su considerando 5º, lo siguiente:

- **"Que además de la instrumental de fojas 19 y siguientes consta que la reclamante, comodataria de los propietarios de la empresa, administraba la línea y como tal debía vigilar que se diera cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 6º de la Resolución exenta Nº 1.719, del 16 de octubre de 1990, sobre control de horas de trabajo y cálculo de las remuneraciones en la locomoción, la que establece en su Art. 5º, que para los efectos de dar cumplimiento a sus normas, los empleadores responderán personalmente o representados en los términos previstos en el Art. 4º del Código del Trabajo".**

- 2) Recurso de Protección interpuesto por la empresa "Lo Espejo Transportes Ltda.", Rol Nº 210-98, en contra de una Resolución de Sanción Administrativa, emanada de la Inspección Comunal Santiago Sur y aplicada por "No llevar correctamente la Planilla de Ruta".

Mediante sentencia de fecha 25 de agosto de 1998, se rechaza por razones de carácter procesal, al no constituir el Recurso de Protección el medio que la ley contempla para el reclamo de que se trata; y en cuanto a las garantías constitucionales supuestamente amenazadas expresa:

- "Que no se ha actuado por los funcionarios fiscalizadores en forma arbitraria, ni ilegal, puesto que lo hicieron en el uso de las facultades que la ley les reconoce y dentro del ámbito de su competencia".**

- 3) Recurso de Protección interpuesto, ante la Corte de Apelaciones de San Miguel, por la "Empresa de Transportes Central Ovalle", Rol Nº 300-98, en contra de Instrucciones impartidas por la Inspección Provincial Cordillera, que ordenaban "Presentar Planillas de Ruta".

En sentencia de fecha 18 de diciembre de 1998, la Corte de Apelaciones, lo rechaza, reconociendo expresamente la calidad de "Empleadora", de la empresa adjudicataria, cuando en el considerando 4º, expresa lo siguiente:

- **"Que el Art. 4º del Código del Trabajo, establece una presunción de Derecho, en cuanto a la calidad de empleadora que le corresponde, en este caso a la recu-**

rente, lo que se encuentra comprobado, además, con el documento acompañado a fojas 13 y refrendado por lo dispuesto en los Arts. 474 y sgtes. del mismo Código".

El documento acompañado a fojas 13, consistía en una instrucción escrita emanada del inspector de garita (trabajador de la empresa), dirigida a un conductor de uno de los vehículos licitados.

Esta sentencia señala además:

5º: Que, en consecuencia, las sanciones aplicadas a la recurrente e impugnadas a través del presente recurso se encuentran plenamente ajustadas a derecho y no adolecen de arbitrariedad, acorde con los antecedentes acompañados en autos".

Y en relación a las garantías, supuestamente vulneradas, expresa:

8º: "Que asimismo, no aparece que la actuación de la recurrida haya atentado contra la libertad de trabajo o su protección, ni contra el derecho a desarrollar cualquier actividad económica, ni contra el derecho a la propiedad de la recurrida, puesto que la empresa recurrente ha podido continuar desarrollando su actividad laboral y comercial, sin ningún obstáculo".

II. FALLO REFERIDO AL CUMPLIMIENTO DE OTRAS NORMAS LABORALES

Recurso de Protección, interpuesto por la empresa "Sociedad de Transportes Centro La Florida Ltda.", Rol N° 200-99.

Fundando el Recurso expresa la recurrente:

- Que no son efectivos los hechos que configuran las multas aplicadas, porque ninguno de los trabajadores que se mencionan en las respectivas resoluciones trabajan para la sociedad recurrente. Apoyando esta afirmación, acompañan contratos de trabajo suscritos con un empleador diferente a la empresa recurrente.

Terminan solicitando que se acoja el Recurso de Protección y que en definitiva se declare:

1. Que el recurrido ha amenazado y vulnerado las garantías constitucionales que resguardan la libertad de trabajo y el derecho de propiedad.
2. Que los Inspectores del Trabajo no tiene facultades para establecer una relación laboral mediante una resolución administrativa, ni para invalidar contratos de trabajo legalmente extendidos, facultad que compete exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

En sentencia de fecha 8 de octubre de 1999, el Recurso es rechazado, con costas, razonando el sentenciador sobre la base de las siguientes consideraciones:

1. El acto reclamado no es ilegal ni arbitrario, pues las resoluciones de multa se cursaron luego que el fiscalizador constatará las infracciones y la existencia del vínculo de subordinación y dependencia de cada uno de los trabajadores involucrados y la empresa

recurrente, advirtiendo además que los hechos constatados por los fiscalizadores gozan de presunción legal de veracidad, de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 23 del D.F.L. N° 2, de 1967.

2. *Además, los actos impugnados se ajustaron a las normas de los Arts. 4º, 7º, 10, 26 y 33 del Código del Trabajo, que contiene las obligaciones y reglas propias del contrato individual de trabajo que debían ser estrictamente observadas por el empleador, y que se infringieron por la recurrente, que tiene la calidad de empleadora de los choferes que prestan servicios en el correspondiente recorrido de transporte urbano de pasajeros. Es así como al desconocerse esta calidad y vulnerarse las normas laborales, las resoluciones de multa resultan plenamente ajustadas a derecho.*

Una vez más, en este fallo se reconoce la calidad de empleadora de la empresa de transportes de los choferes que prestan servicio en ese recorrido.

III. NO ESCRITURACION O ACTUALIZACION DE CONTRATOS DE TRABAJO

En relación a los Recursos de Protección, interpuestos en contra de instrucciones relativas a la escrituración o actualización de contratos de las empresas adjudicatarias con los conductores, y en contra de resoluciones de multas administrativas aplicadas como consecuencia del incumplimiento de tales instrucciones, cabe mencionar los siguientes:

- 1) Recurso de Protección, interpuesto por la empresa "Sociedad de Transportes Catedral S.A.", en contra de un oficio emanado del Director Regional, que resolvió rechazar la solicitud de reconsideración de multa, aplicada por la Inspección Comunal Santiago Nor-Oriente por no escriturar contratos, no pagar remuneración y no extender la correspondiente liquidación de remuneraciones.

La Corte de Apelaciones de Santiago, por Sentencia de fecha 25 de mayo de 1999, confirmada por la Corte Suprema con fecha 22 de junio de 1999, lo rechaza, acogiendo todas las argumentaciones de forma, alegadas por este Servicio, siendo ellas las siguientes:

- **Extemporaneidad:** El acto realmente impugnado es la Resolución de Multa, la que fue notificada con mucha antelación, y que el recurrente, optando por la vía administrativa, presentó solicitud de reconsideración, aceptando además implícitamente que el resultado de esta presentación les fuere desfavorable.
- **Razones de carácter procesal:** La resolución por la cual se recurre es reclamable ante el Juez del Trabajo por medio de un procedimiento previamente establecido, y al haber renunciado los recurrentes al ejercicio de este derecho, no resulta aceptable que sea corregida esta decisión por la vía del presente recurso.

En cuanto al fondo de la materia discutida, esta sentencia señala que puede ser revisable por los Tribunales del Trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 474 del Código del ramo, y expresa además:

"No cabe a esta Corte, conociendo de este Recurso pronunciarse al respecto, toda vez que no ha existido acto arbitrario o ilegal, puesto que fue dictado por el Organismo competente en uso de sus facultades legales".

- 3) Recurso de Protección, interpuesto por la empresa "Sociedad de Transportes Centro La Florida Ltda.", Rol N° 143-99, en contra de una instrucción emanada de la Inspección del Trabajo Cordillera, que ordenaba a la empresa adjudicataria exhibir contrato de trabajo con el trabajador conductor recaudador, instrucción que tenía su fundamento en la Doctrina del Servicio.

Por sentencia de fecha 12 de julio de 1999, la I. Corte de San Miguel, rechaza este Recurso, por considerar que un pronunciamiento sobre la existencia del vínculo de subordinación y dependencia requiere de un procedimiento de lato conocimiento, en el cual se reciban las pruebas que sean procedentes, para ponderarlas dentro del sistema establecido por el legislador. Para ello, una vez aplicada la respectiva multa administrativa, el recurrente debió hacer uso de las acciones que la legislación laboral contempla, ante el Tribunal Laboral competente, constituyendo esa la vía normal para la discusión del asunto planteado ante la I. Corte.

Este fallo señala además, que si la Corte emitiera un pronunciamiento con relación a la materia discutida, se estarían vulnerando los principios del debido proceso que contempla nuestra carta fundamental.

CONCLUSION

Las Cortes de Apelaciones de Santiago y de San Miguel, han rechazado la mayoría de los Recursos de Protección interpuestos por las empresas del transporte colectivo licitado, *reconociendo en principio el carácter de empleadora de los conductores de los vehículos que administran, y como tales deben dar cumplimiento a la normativa laboral vigente.*

Ahora bien, a la luz de esta misma jurisprudencia, la discusión planteada por estas empresas en relación al desconocimiento del vínculo de subordinación y dependencia, requiere de un procedimiento contradictorio de lato conocimiento, en el cual las partes puedan aportar las pruebas que estimen adecuadas, en el marco del sistema probatorio legal, que permita al tribunal dirimir la tesis, sin vulnerar las reglas propias del "debido Proceso".

En definitiva, las empresas que discutan la existencia del vínculo de subordinación y dependencia, deberán recurrir a los Tribunales Ordinarios Laborales.

Por otra parte para una adecuada defensa de este Servicio en los juicios que se iniciarían, a la luz de los pronunciamientos de las Cortes de Apelaciones, se traduciría en que los fiscalizadores se premuniesen de medios probatorios eficaces para lograr acreditar la existencia del vínculo de subordinación y dependencia.

Además de toda la documentación que los fiscalizadores pudieran reunir durante el proceso de fiscalización, es fundamental que ellos emitieran un informe acabado, relativo a los hechos que configurarían dicho vínculo; este documento constituiría una "*Presunción legal de veracidad*", de acuerdo a lo establecido en el Art. 23 del D.F.L. N° 2.

Por último, las sentencias recaídas en dos Recursos de Protección que han sido acogidos, referidos a instrucciones de escriturar o actualizar contratos, reafirman esta conclusión, pues han encontrado su fundamento en que la declaración de la existencia del vínculo de subordinación y dependencia, requiere de un pronunciamiento que sólo corresponde formularlo al órgano jurisdiccional competente, carácter que no tendría la Dirección del Trabajo.

Oficina de Comunicación y Difusión

El Fuero Laboral

Cartilla

El fuero es el derecho que tienen ciertos trabajadores por un período determinado a no ser despedidos de su trabajo por el empleador o quien lo represente sin autorización judicial previa.

¿Qué tipos de fueros laborales existen?

En la actualidad, el Código del Trabajo establece el derecho de fuero para los trabajadores, que se desempeñan en alguno de los siguientes cargos o están en algunas de las siguientes situaciones:

1. Candidatos a dirigentes sindicales.
2. Delegado del personal.
3. Delegado sindical.
4. Dirigentes sindicales.
5. Integrantes de comisión negociadora sin fuero sindical.
6. Trabajadores involucrados en negociación colectiva.
7. Representante titular del Comité Paritario de Higiene y Seguridad.
8. Trabajadoras embarazadas.

1. Fuero de candidatos a dirigentes sindicales

Gozarán de fuero sindical todos los candidatos al Directorio desde que se comunica al empleador por escrito su postulación y hasta la fecha de la elección. Esta comunicación deberá darse al empleador con 15 días de anticipación en relación a la fecha en que se realizará la elección; ése es el período que el trabajador candidato estará cubierto por el fuero. (Art. 238).

2. Fuero del delegado del personal

El delegado del personal con contrato indefinido estará cubierto por fuero laboral desde la fecha de su elección, mientras dure en sus funciones (dos años, pudiendo ser reelegido indefinidamente) y hasta seis meses después que expire su mandato.

El delegado del personal contratado por plazo fijo o por obra o servicio determinado estará cubierto por fuero sindical sólo durante la vigencia del respectivo contrato individual de trabajo, sin que se requiera solicitar su desafuero al término del contrato. (Art. 302).

3. Fuero del delegado sindical

Al igual que los directores sindicales, el delegado sindical tendrá derecho a fuero laboral desde la fecha de su elección, mientras dure en el ejercicio de sus funciones y hasta seis meses después de expirado su mandato. (Art. 243).

4. Fuero de dirigentes sindicales

Los directores sindicales gozarán del fuero laboral desde la fecha de su elección, mientras dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo; 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 por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias; por haber estado en receso durante un período superior a un año 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. (Art. 243).

5. Fuero de integrantes de comisión negociadora sin fuero sindical

Estos trabajadores gozarán de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte. Este fuero se extenderá por treinta días adicionales contados desde el término del procedimiento de negociación colectiva. (Art. 310).

6. Fuero de trabajadores involucrados en negociación colectiva

Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los 10 días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta la suscripción de este último, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte. (Art. 309).

7. Fuero del representante titular del Comité Paritario de Higiene y Seguridad

En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo.

Si en una empresa existiese más de un Comité, gozará de este fuero un representante titular del Comité Paritario Permanente de toda la empresa, si estuviese constituido; y en caso contrario, un representante titular del primer Comité que se hubiese constituido. Además, gozará también de este fuero, un representante titular de los trabajadores en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad constituidos en faenas, sucursales o agencias que trabajen más de 250 personas.

En el caso de los directores de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios o de los integrantes aforados de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad cuyos contratos de trabajo sean a plazo fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que se requiera solicitar desafuero al término de cada uno de ellos. (Art. 243).

8. Fuero de trabajadoras embarazadas

La trabajadora tiene fuero desde el inicio de su embarazo, hasta un año después de expirado el período postnatal o el período postnatal suplementario. (Art. 201). (Para mayor información sobre este tema, ver "El Mundo del Trabajo" de enero de este año).

Una vez que el Senado apruebe el proyecto de ley sobre las reformas laborales, el derecho a fuero se ampliará en los siguientes casos:

1. Tendrán derecho a fuero todos los trabajadores involucrados en la constitución de un sindicato desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha en que se realizará la asamblea constitutiva y hasta el día en que ésta se efectúe. Si la asamblea constitutiva se posterga, el fuero cesará 15 días después de haber entregado la comunicación al empleador.

Se considerarán involucrados en la constitución de un sindicato, todos los trabajadores que concurran a la asamblea constitutiva. (Art. 223-A, nuevo).

2. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán de fuero desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado. (Norma que sustituirá el actual Art. 309).

DEL DIARIO OFICIAL

16 - Noviembre

- Decreto N° 380, de 21.09.99, del Ministerio de Educación. Modifica fecha de pago de las subvenciones a establecimientos de enseñanza, correspondiente al mes de diciembre de 1999.

17 - Noviembre

- Decreto N° 995, de 23.06.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Financiación con la Comisión de las Comunidades Europeas y su Addendum N° 1, para la Modernización del Sistema de Propiedad Industrial del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.
- Decreto N° 1.398, de 30.08.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Acuerdo con los Estados Unidos Mexicanos relativo a las Reglamentaciones Uniformes para los Capítulos 3, 4 y 5 del Tratado de Libre Comercio.

18 - Noviembre

- Dictamen N° 5.372/314, de 25.10.99, de la Dirección del Trabajo. Fija sentido y alcance del artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial de 28 de septiembre de 1999 (publicado en Boletín Oficial N° 131, diciembre 1999, p. 13).

26 - Noviembre

- Decreto N° 1.553, de 21.09.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con el Reino de Bélgica.
- Decreto N° 1.312, de 22.09.99, del Ministerio de Hacienda. Establece sistema de información de compras y contrataciones públicas.
- Decreto N° 1.420, de 4.11.99, del Ministerio de Hacienda. Renueva designación de la Consejera, Sra. Clara Leonora Szczranski, como presidente del Consejo de Defensa del Estado.
- Extracto de Circular N° 64, de 19.11.99, del Servicio de Impuestos Internos. Modifica instrucciones sobre verificación de actividad, impartidas en Circular N° 10, de 1998.
- Resolución N° 3.360 exenta, de 16.11.99, del Servicio Agrícola y Ganadero. Crea proyecto de sistemas de aseguramiento de calidad para productos de origen pecuario.
- Decreto N° 137, de 13.08.99, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Aprueba Manual de Inspección Técnica de Obras.

27 - Noviembre

- Ley N° 19.644. Crea un Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical (publicada en esta edición de este Boletín).

29 - Noviembre

- Ley N° 19.651. Aprueba Ley de Presupuestos del Sector Público para el año 2000.

30 - Noviembre

- Ley N° 19.654. Modifica la Ley N° 18.700, Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios en materia de segunda votación.
- Circular N° 60, de 30.11.99, de la Subsecretaría del Interior. Disposiciones del Ministerio del Interior para el resguardo del orden público en la elección presidencial a realizarse el 12 de diciembre de 1999.

2 - Diciembre

- Ley N° 19.649. Otorga un reajuste de remuneraciones a los trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala, reajusta las asignaciones familiar y maternal, del subsidio familiar y concede otros beneficios que indica (publicada en esta edición del Boletín).
- Ley N° 19.648. Otorga titularidad en el cargo a profesores contratados a plazo fijo por más de tres años (publicada en esta edición del Boletín).

3 - Diciembre

- Ley N° 19.647. Modifica artículo 2° de la Ley N° 19.386, que establece normas para la enajenación de los bienes provenientes de la reforma agraria.
- Decreto N° 969, de 22.11.99, del Ministerio de Justicia. Prorroga hasta el 31 de enero del 2000, el plazo de vigencia de las cédulas de identidad para chilenos que hayan caducado o caduquen, entre el 1° de enero de 1990 y el 30 de enero del 2000 ambas fechas inclusive.

4 - Diciembre

- Resolución exenta N° 8.044, de 1°.12.99, del Servicio de Impuestos Internos. Extiende plazo establecido en Resolución N° 4.228 exenta, de 1999, hasta el día 6 de diciembre de 1999 inclusive, para presentar, vía Internet, la solicitud de autorización para llevar contabilidad en hojas sueltas.

6 - Diciembre

- Decreto N° 1.427, de 1°.09.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con Australia sobre empleo remunerado de personas dependientes del personal diplomático y consular.

6 - Diciembre

- Decreto N° 1.552, de 21.09.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Cooperación en materia de Salud con Argentina.

9 - Diciembre

- Decreto N° 1.421, de 1º.09.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social con la República Oriental del Uruguay.

11 - Diciembre

- Ley N° 19.645. Modifica disposiciones del Código Penal que sancionan delitos de corrupción (publicada en esta edición del Boletín).

14 - Diciembre

- Ley N° 19.653. Sobre probidad administrativa aplicable de los órganos de la Administración del Estado (publicada en esta edición del Boletín).

15 - Diciembre

- Ley N° 19.656. Declara feriado legal el día 31 de diciembre de 1999.

16 - Diciembre

- Decreto N° 7.132, de 9.11.99, de la Subsecretaría del Interior. Incorpora a la provincia de Melipilla al régimen de jornada continua de trabajo.

13 - Noviembre

- Se firmó el contrato de concesión por 20 años del Terminal Marítimo N° 1, mediante el cual el consorcio Terminal Pacífico Sur Valparaíso –integrado por Inversiones Cosmos Ltda. (70%) y la alemana Hamburger Hafen und Lagerhaus Aktiengesellschaft (30%)– asumirá la operación de cinco sitios del puerto de Valparaíso. Mientras se realizaba la firma del contrato, cerca de 100 trabajadores protestaron por considerar que el sector laboral fue marginado de todo el proceso de licitación y que éste traerá cesantía al sector.

14 - Noviembre

- La Directora del Trabajo informó que la deuda previsional detectada en las fiscalizaciones de este Servicio entre enero y septiembre de este año asciende a 1.987 millones de pesos. Informó que además hubo un incremento cercano al 50% de las deudas previsionales no declaradas por los empleadores, cuyas causas estarían en los costos de la crisis económica.

15 - Noviembre

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) informó que unos 20 millones de niños entre 5 y 15 años de edad trabajan en condiciones de riesgo y explotación en América Latina.

17 - Noviembre

- Cerca de 80 trabajadores del Teatro Municipal se tomaron las dependencias de este teatro y posteriormente fueron desalojados y detenidos por Carabineros. La acción la realizaron para repudiar el cuestionamiento que el alcalde de Santiago, Jaime Ravinet, hiciera a cuatro puntos del acuerdo al que habían llegado el pasado sábado.
- El abogado de la Dirección del Trabajo, José Luis Ugarte, dijo que la situación laboral de las telefonistas de la empresa EAR que laboran en Consalud –quienes denunciaron la semana pasada malas condiciones laborales– es irregular y está al margen de la ley. Ugarte indicó que "el Código del Trabajo es claro en señalar que el empleador es quien le da órdenes todos los días al funcionario, aquel que le dice qué hacer y cómo" por lo tanto en este caso, técnicamente, es Consalud la empresa que debe responsabilizarse de la situación legal de estas trabajadoras y que varias empresas han sido sancionadas por este tipo de prácticas. Sin embargo, en todos esos casos, la Corte de Apelaciones ha revocado las sanciones tras haber apelado las empresas, por considerar que se trata de una relación normal entre compañías que no puede ser fiscalizada por la Dirección del Trabajo. El problema de fondo, según Ugarte, es que la empresa que se provee de trabajadores con este sistema no sólo reduce costos, sino también evita la sindicalización y se desliga de cualquier otro cuidado del trabajador; con lo que se hace más precaria su situación laboral y usualmente tienen menos garantías.

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

17 - Noviembre

- La Comisión Mixta de trabajo del Congreso aprobó el proyecto de reformas laborales sobre negociación colectiva. Con la discusión inmediata que el Gobierno pidió para la tramitación de esta ley, a más tardar la primera semana de diciembre debería estar finiquitado el trámite legislativo de esta iniciativa.
- La Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) conmemoró con un acto los 100 años del natalicio de Clotario Blest, artífice y fundador de esta asociación.

18 - Noviembre

- Empresarios agrupados en la Confederación de la Producción y del Comercio, liderados por su presidente Walter Riesco, se manifestaron contrarios a la decisión del Gobierno de darle carácter de "discusión inmediata" al proyecto de ley de las reformas laborales. Entre los argumentos esgrimidos están el aprovechamiento, por parte del Gobierno, de la época de candidaturas presidenciales para sacar adelante una ley que consideran aumentará el desempleo y afectará negativamente las relaciones laborales; además de afectar directamente a las pequeñas y medianas empresas.

21 - Noviembre

- ASEXMA suscribió un convenio estratégico por tres años con la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción en el cual los empresarios asociados a ASEXMA podrán contar con la asesoría de la Mutual de Seguridad en los requerimientos que presentan los mercados mundiales en materia de seguridad en el producto y en el trabajo, así también en la precertificación de sus procesos productivos.

22 - Noviembre

- La Cámara Chilena de la Construcción y Gendarmería firmaron un convenio de capacitación tendiente a reinsertar socialmente a los presos chilenos a través de una mayor presencia de los empresarios en las cárceles. El objetivo es dar posibilidades de rehabilitación a los reclusos, tanto como la seguridad de los recintos penitenciarios.

Según datos de Gendarmería, a julio pasado, eran 58 las empresas con "sucursales" en las cárceles, las que dan empleo a 865 internos. Ellos se suman a los 135 presos que trabajan en el Patronato Nacional de Reos; los 539 de los Centro de Educación y Trabajo (CET); los 183 que se han convertido en microempresarios; los 966 que hacen de mozos y los 3.743 que son artesanos; todos ellos representan el 22,6% de los casi 30 mil reclusos que hay en todo el país.

23 - Noviembre

- Terminó la huelga de los trabajadores del Teatro Municipal con la firma del acuerdo entre estos trabajadores y la Corporación Cultural de Santiago. Tras 54 días en huelga, los trabajadores recibirán un bono compensatorio por el fin del conflicto que será de un 45% del sueldo. El acuerdo contempla entre otros aspectos: los viajes en aviones Hércules serán de un máximo de 680 kilómetros; no será obligatorio trabajar los días 24 y 31 de diciembre,

23 - Noviembre

aunque, si así se acordara, lo hará sólo el cuerpo estable y hasta las 21:30 horas; el ballet trabajará un máximo de 15 domingos al año, compensados con un día de descanso, aunque desde el noveno domingo el pago tendrá un recargo de 50 y 100%; se acordó un aumento salarial de un 6% más el IPC; mantener el pago de un sueldo más por año; la posibilidad de un préstamo por los días no trabajados; realización de 12 funciones de recuperación; mejoramiento de los viáticos; indemnización por invalidez; bonificaciones y aguinaldos por Fiestas Patrias, escolaridad, matrimonio, nacimiento, fallecimiento y salas cunas.

24 - Noviembre

- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) entregará un subsidio directo a la micro y pequeñas empresa (MYPES) hasta por un monto anual de 26 UTM (Aprox. 650.000 pesos) lo que equivale a más de 160 horas de capacitación. Podrán acceder a este subsidio los trabajadores, administradores o dueños de las empresas que tributen en la primera categoría de la Ley de Impuestos a la Renta, con ventas o servicios anuales que no excedan las 13 mil UTM (unos 325 millones de pesos); que registren un ejercicio continuo como empresa de a lo menos 18 meses, no tengan como socios a otras personas jurídicas (no aplicables a personas naturales) y que no hayan incurrido en infracciones tributarias ni laborales graves en los 18 meses anteriores a la solicitud del beneficio.
- El Secretario del Sindicato de Pilotos de LanChile, Jozsef Szita, informó que cerca de 700 trabajadores están absolutamente sometidos a la arbitrariedad de los empleadores en materia de jornada laboral, pues los empleadores modifican los programas de trabajo sin tomar en cuenta los derechos de los pilotos y auxiliares de vuelo.
- Walter Riesco, presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio solicitó al Presidente de la República retirar la urgencia del proyecto de ley sobre reformas laborales, que calificó de "emboscada legislativa" y una acción que pone fin a la "democracia de los acuerdos". Riesco agregó que "no nos parece una buena solución aprobar una ley mala para después aminorar los efectos nocivos por la vía del veto aditivo".

25 - Noviembre

- La Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones dio a conocer un análisis respecto a las diferencias que se aprecian entre la A.F.P. más cara con la más barata, en los distintos niveles de remuneraciones, respecto de los pagos de comisiones. La diferencia resulta de comparar el costo para el trabajador por concepto de comisiones fijas y porcentuales, monto mensual que se multiplica por los doce meses del año.

El análisis reveló que en un año, un trabajador de mayores ingresos, aquellos que superan los \$ 895.295 (60 U.F., el tope imponible), pueden llegar a pagar 76.284 pesos más por comisiones entre la A.F.P. más cara y la más barata.

Al analizar el nivel más bajo de remuneración imponible (ingreso mínimo: \$ 90.500), se constató que la diferencia anual de costos dentro del sistema de A.F.P. alcanza a \$ 11.892 entre la A.F.P. más cara y la más barata.

25 - Noviembre

- La Confederación de Dueños de Camiones firmó un convenio con la empresa Copec que permitirá a los choferes de camiones usar la red Copec de 47 parqueaderos que serán gratuitos para los propietarios de camiones asociados a la Confederación. Con este acuerdo la Confederación busca dar cumplimiento a lo dispuesto por la Dirección del Trabajo en sus Resoluciones N°s. 204, 611 y 612 que establece el descanso obligatorio de las horas de los choferes después de cinco horas de conducción.
- Con la introducción de los cobradores automáticos en los buses de la locomoción colectiva de Santiago, el sistema de remuneración de los choferes de estos transportes cambiará. Actualmente al final de cada jornada, estos trabajadores reciben un porcentaje por el corte de boletos entre el 12 y el 15%; a fin de mes reciben un sueldo base.

Cerca de 12 mil conductores del área metropolitana iniciaron negociaciones con los representantes de los empresarios. El presidente de la Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines (CONUTT), Ricardo Maldonado, informó que los choferes exigen un sueldo base de 429.850 pesos.

26 - Noviembre

- Apareció publicado en el Diario Oficial el Decreto N° 1.553 que promulga el convenio de seguridad social que regula las relaciones recíprocas entre Chile y el Reino de Bélgica en esta materia.
- El Presidente de la República, Eduardo Frei, hizo un enérgico llamado a todos los senadores para que aprueben el proyecto de ley de reformas laborales. En su declaración realizó un balance de las etapas del proyecto y destacó que el desafío inmediato era aprobar la ley.
- Los gobiernos de Chile e Italia firmaron un convenio de seguridad social que beneficiará a más de 7.500 chilenos residentes en el país europeo. El convenio establece que, independientemente de las características de cada sistema de seguridad social existente en ambas naciones, los períodos cotizados por los trabajadores chilenos e italianos serán reconocidos en cualquiera de los dos países.
- El economista del Programa de Economía del Trabajo (PET), Patricio Escobar, dijo que las reformas laborales apuntan a generar "las condiciones necesarias para establecer una interacción real entre trabajadores y empresarios para mejorar las relaciones laborales; que no buscan fomentar la huelga". Señaló que las reformas ayudarán a mejorar los salarios y a distribuir la riqueza; ejemplificó con lo que ocurría en la década del 70 cuando la riqueza de las empresas se distribuía en un 52% a salarios y el resto para capital. Hoy sólo el 33% se destina a salarios y más del 50% a capital; mientras que en EE.UU. esta proporción es de 75% y 25% respectivamente.

27 - Noviembre

- El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informó que la tasa de desocupación nacional bajó a 11% en el trimestre agosto-octubre, lo que representa una caída de 0,4% con relación al trimestre móvil anterior; aunque también significa un aumento de 4,1% respecto del

27 - Noviembre

mismo trimestre de 1998. El número de desempleados es de 645.510 y las regiones con mayor índice de desempleados son la Quinta (13%) y la Región Metropolitana (12%).

- Se dictó la Ley N° 19.644 que crea un Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical con el objeto de financiar actividades de capacitación, formación y asesoría, y cuyos destinatarios serán los socios de organizaciones sindicales de cualquier nivel y sector de la economía, así como asociaciones gremiales de la pequeña y microempresa.
- Un grupo de 40 profesores jubilados presentó ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los antecedentes respecto a la existencia de una deuda de alrededor de 90 millones de pesos que el Municipio de Chillán debía cancelarles. Los profesores se acogieron a la Ley N° 19.410 que ofreció la posibilidad de jubilarse anticipadamente en el período entre septiembre de 1995 (fecha de promulgación) y febrero de 1997, a aquellos docentes que reunieran los requisitos de tener 60 años de edad y más de 30 años de servicios. Sin embargo, el municipio interpretó la situación según la Ley N° 19.070, lo que significó que recibieran 10 meses de indemnización y no los 15 a 17 meses que tenían previstos.

29 - Noviembre

- Dos sindicatos interempresas de choferes melipillanos iniciaron un paro ilegal para tratar mejoras laborales, sin negociación legal de por medio. La inspección comunal del Trabajo confirmó que desde mañana los trabajadores podrían ser despedidos si continúan con la movilización. Los trabajadores involucrados son 130 choferes y auxiliares de las dos principales empresas de transporte de la comuna de Melipilla.

Juan Inzunza, presidente del Sindicato Interempresa de Autobuses Melipilla-Santiago, explicó que presentaron un pliego de peticiones a la empresa para resolver los problemas de maltrato verbal, extensión de la jornada de trabajo, pago de uniformes, pago de días en que los buses están en taller y los días libres; aumento de remuneraciones. Por su parte, Alfonso Jiménez, presidente del Sindicato Interempresas Ruta - Bus 78 y Pullman Melipilla, denunció jornadas de trabajo desde las 04:00 hrs. hasta las 24:00 hrs.

- Un informe de la Dirección del Trabajo indica que el tercer trimestre de este año hubo un aumento de 36,8% de las huelgas legales con respecto del mismo trimestre de 1998. La duración de las huelgas, medida en días/hombre se incrementó en 20,3% en comparación del mismo período.
- El Instituto de Normalización Previsional (INP) presentó su sitio en Internet (www.inp.cl) donde los usuarios podrán realizar consultas previsionales, solicitar asistentes sociales cuando no puedan concurrir a las oficinas por enfermedad, entre otros servicios.
- El presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), Ricardo Ariztía, informó que las reformas laborales que se votarán en el Congreso son consideradas por el sector como inoportunas, donde predomina una contienda electoral y sugirió dejarlas para el próximo Gobierno.

29 - Noviembre

La Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA) publicó un inserto en los diarios El Mercurio y La Tercera donde formula un llamado a los senadores a "tener presente" que las reformas propuestas "son altamente inconvenientes para el desarrollo futuro del país". La SOFOFA argumenta que estas modificaciones a la legislación laboral "constituirán un freno a las inversiones, aumentarán los conflictos en las empresas privadas y contribuirán a mantener un alto nivel de desempleo".

- Un estudio realizado por el Ministerio del Trabajo sobre la realidad de los trabajadores chilenos en la década de los 90 indica que el actual perfil promedio señala que los trabajadores chilenos tienen entre 30 y 35 años, ya no trabajan preferentemente en labores agrícolas o mineras –como era el caso hasta hace un par de décadas–, poseen un nivel superior de preparación en las áreas en que se desempeñan, ganan mejores sueldos y, por lo general, permanecen menos de cinco años en una empresa. En la actualidad más del 60% de los empleados chilenos se desempeñan en el sector servicios, comercio, transporte, comunicaciones y servicios financieros en general. En la última década las personas que trabajan en el área de servicios financieros aumentó en un 108% en comparación con la agricultura y la minería que disminuyeron en un 13% y un 25% respectivamente.

El estudio señala que en los últimos 10 años poco más de 800 mil chilenos ingresaron al campo laboral de los cuales un 51% corresponde a mujeres. Esto ha significado que la participación de las mujeres en el área del trabajo alcance al 35%.

30 - Noviembre

- El presidente de la Sociedad Nacional de Pesca (SONAPESCA), Roberto Izquierdo, dijo que "estamos convencidos de que las reformas laborales van a hacer que las relaciones empresariales-laborales sean muchísimo más conflictivas de lo que han sido hasta la fecha" al introducir el concepto de la negociación por área. Indicó que en los últimos años "sin conflictividad las remuneraciones del sector han sido incomparablemente mejores, y además han progresado en un sentido paralelo a lo que ha progresado la productividad" concluyó.

El presidente de la Asociación de Dueños de Establecimientos Comerciales (SIDEKO), James Raby, discrepó con las reformas laborales y aclaró que se debe perfeccionar el proyecto enviado por el Ejecutivo, pero "su estudio debe efectuarse sin presión".

Por su parte, el presidente de la Confederación de la Mediana, Pequeña y Microempresa (CONUPIA), Germán Dastres, "no es el momento propicio" para legislar sobre el proyecto "ya que la propuesta, más que ayudar, perjudica al sector en el proceso de reactivación económica y en el aumento del empleo".

Los diputados de la Concertación, Sergio Aguiló, Isabel Allende (PS), María Antonieta Saa, Adriana Muñoz (PPD) y Pablo Lorenzini (DC), formularon un llamado al Presidente de la República, Eduardo Frei, para que envíe el veto aditivo con respecto a la tramitación parlamentaria que reforma el Código del Trabajo. Además se manifestaron contrarios a quitar la urgencia del proyecto que "se ha venido estudiando, minuciosa y detenidamente, por más de cinco años en el Parlamento, con más de 20 sesiones de la Comisión de Trabajo de la Cámara y del Senado, todas instancias que han dado cuenta de su análisis".

30 - Noviembre

- El presidente de la Confederación de Dueños de Camiones, Héctor Moya, acusó al Gobierno de forzar una votación del proyecto de reforma laboral por motivos electoralistas y de admitir en privado, pero no en público los "errores" que tiene la iniciativa.

1 - Diciembre

- Los 1.600 funcionarios de la Corporación Nacional Forestal (CONAF) iniciaron un paro indefinido de labores y se tomaron los locales de la corporación en todo el país. Las razones para esta movilización son porque consideran que el Gobierno no ha cumplido a cabalidad con la nivelación de remuneraciones propuesta en 1997, recordaron que esa época el Ministro de Agricultura, Carlos Mladinic, se comprometió a solucionar un petitorio de 1.800 millones de pesos a entregar a partir del año pasado, de los que sólo se autorizaron 300 millones.

El proyecto correspondiente se encuentra desde hace un año en el Parlamento.

- El Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, informó la decisión del Gobierno de dar continuidad a los programas de empleo municipales que debían finalizar el 31 de diciembre próximo; así se aseguran los ingresos de unos cien mil trabajadores a lo largo del país.
- El Comité Ejecutivo de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), por la unanimidad de sus seis ramas (comercio, industria, minería, construcción, banca y agricultura), acordó convocar a la constitución de una multigremial de empresarios denominada Frente de Defensa del Trabajo.

Walter Riesco, presidente de la CPC, indicó que el unánime rechazo de los empresarios a las reformas laborales es lo que detona la formación de esta multigremial, la que estará integrada desde la empresa más pequeña a la más grande.

Respecto a la votación del proyecto de ley de las reformas, que se realizará el día de hoy, Riesco hizo un llamado a todos los senadores para que rechacen la iniciativa que "perjudica al país, a los trabajadores y a las empresas, especialmente a las pequeñas y medianas".

Por su parte, el ex Senador William Thayer criticó el proyecto de reformas laborales y recalcó que traerá un problema muy grave que es el de la obligación de nuestro país de informar en mayo del 2000 a la OIT respecto a los pasos que se han dado para ajustar su legislación con los convenios que suscribió Chile con esta entidad en 1987 y 1998. Esto llevará a una gran discusión con el organismo internacional y el Gobierno tendrá que conversar con trabajadores y empresarios para enfrentarla.

- El Proyecto de Reformas Laborales fue rechazado en el Senado tras un doble empate a 23 votos en contra y a favor, luego de seis horas de intenso debate en la Cámara Alta.
- El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, informó que el Ejecutivo vetará aquellas disposiciones del texto que sea eventualmente aprobado por el Congreso. Troncoso señaló que "el proyecto tal como está puede ser un proyecto perjudicial para los trabajadores, especialmente para la pequeña y mediana empresa". El veto, en sus aspectos sustanciales, en lo relativo a la negociación interempresas, el empleador podrá elegir negociar directamente

1 - Diciembre

con sus trabajadores y no está obligado a hacerlo con los sindicatos de empresa afines, en la línea del acuerdo Thayer-Arrate. En cuanto a los trabajadores afiliados a un sindicato de eventuales o transitorios, la negociación se deberá hacer antes del inicio de las faenas y no podrá haber paralización, en el caso de los temporeros, durante la cosecha.

No serán objeto de veto aquellas normas del proyecto relativas al derecho de los trabajadores de recibir información del empleador para preparar el convenio colectivo; como también las relativas a ampliar (10 días antes y 30 días después) el fuero sindical a todos los trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

2 - Diciembre

- El Presidente de la República Eduardo Frei dijo que "la oposición no otorgó el quórum requerido para aprobar el proyecto de las reformas laborales" y que por tanto era la responsable de su rechazo. Indicó que el Gobierno "está convencido que los trabajadores y empresarios necesitan de una reforma laboral que adapte la normativa a los nuevos tiempos. En la conciencia social no hay dos opiniones: hay una clara noción acerca de la necesidad de esta reforma. Todas las dudas e inquietudes planteadas en el debate en la Sala del Senado sobre el proyecto eran perfectamente salvables con el uso de mis facultades constitucionales en materia legislativa. Fueron meras excusas de la oposición para adornar su rechazo a legislar en esta materia".

3 - Diciembre

- El presidente del Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME), Héctor Moya, dijo que los pequeños y medianos empresarios estaban muy contentos con el rechazo en el Senado de las Reformas Laborales. Indicó que los empresarios agrupados en la CONAPYME estaban dispuestos a buscar una nueva reforma laboral consensuada que involucre a todos los sectores del ámbito productivo.

La CONAPYME está integrada por la Confederación de Comercio Detallista y la Confederación de la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (CONUPIA).

- El Subsecretario de Economía, Luis Sánchez Castellón, manifestó que el rechazo de las reformas laborales en el Senado era una lamentable derrota para los intereses de los trabajadores e intereses de los trabajadores. Añadió que era una irresponsabilidad extrema sostener que se votó en contra de las reformas para proteger los derechos de los desempleados, como lo han señalado públicamente los senadores de derecha, frente a un proyecto que pretendía mejorar el fuero sindical, ampliar la capacidad de negociación colectiva de los trabajadores, mejorar las posibilidades y potenciar las capacidades de organización sindical, así como incorporar y tutelar los derechos de los trabajadores que son más vulnerables en el país.
- La Secretaría Regional Ministerial del Ministerio de Planificación (SERPLAC) de la Región Metropolitana indicó que un total de 38.634 puestos de trabajo han generado los proyectos desarrollados por el sector público orientados a mitigar el alto desempleo de la región. Con la creación de estas plazas de trabajo se ha logrado un 95,4% de la meta original trazada que es de 40.478 nuevos empleos.

4 - Diciembre

- El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Felipe Lamarca, señaló que con el rechazo de las reformas laborales en el Senado ha nacido un compromiso social de todos los sectores por hacer un nuevo proyecto que esté fundado en la actual realidad laboral, en los principios del mundo moderno y de la globalización y que sea pro empleo, remuneraciones y crecimiento. Indicó además que el rechazo a las reformas en el Senado va a ser provechosa para el país porque no respondía a la realidad laboral chilena y estaba concebido con concepciones antiguas de los años 60 que habrían terminado por afectar el empleo, las remuneraciones y el crecimiento.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, junto con criticar a la derecha y a los empresarios por el rechazo a las reformas laborales, dijo que lo más probable es que la iniciativa sea resuelta por el próximo Gobierno. Admitió que el Presidente Frei podría reponer el proyecto en el Senado.

Molina dijo que el empate en el senado de las reformas laborales es una muy mala noticia para más de dos millones y medio de trabajadores que ven afectados sus derechos fundamentales reconocidos por la Constitución, e indicó que el resultado de la votación refleja que la actual cúpula empresarial "no está dispuesta a modernizarse y no entiende cuáles son las tendencias del mundo moderno".

- El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, se manifestó molesto por la desnaturalización y descontextualización de sus dichos del día 30 de diciembre; acusó a la derecha y a los empresarios de usar una frase de él (los efectos que las reformas laborales tendrían en la pequeña y mediana empresa) de forma abusiva. "Es inaceptable que se pretenda desnaturalizar mis dichos y mi pensamiento, usando una frase expresada dentro de un planteamiento general favorable a la reforma laboral y partidario de su votación urgente en el Congreso Nacional" insistió Troncoso.

7 - Diciembre

- Los sindicatos de la Corporación Nacional Forestal y el gobierno llegaron a un acuerdo que solucionó el paro de actividades. El Gobierno se comprometió a enviar al Congreso dos indicaciones al Proyecto de Ley que crea la nueva institucionalidad forestal: la primera establece un "bono por cambio institucional" que será pagado por una vez a todos los trabajadores de la CONAF y la segunda que establece los aumentos de remuneraciones.
- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) envió un informe a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y a la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) respecto del resultado de la votación en el Senado de las reformas laborales; con esto quieren dejar en evidencia que el rechazo a las reformas contradice la aprobación en el Parlamento y la promulgación por el Gobierno en marzo de este año de los Convenios 87 y 98 de la OIT, relativos a libertad sindical y negociación colectiva.
- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, informó que ese Servicio emitió los Dictámenes N°s. 5.845/365 (30.11.99) y el 4.870/281 (21.09.99) que resguardan los derechos de los menores de edad que trabajan en supermercados y como "ayudantes" en las faenas agrícolas. Ambos dictámenes establece la obligación de contratar a estos menores pues-

1 - Diciembre

to que se inscriben en un tipo de relación jurídico laboral, lo que implica que deben recibir un sueldo fijo, cotizaciones previsionales y que estarán cubiertos por la Ley de Accidentes del Trabajo.

- Tras el rechazo a las reformas laborales, el Gobierno tiene plazo hasta el 1º de febrero del 2000 para adecuar su legislación a los convenios suscritos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente el 87 respecto a libertad sindical y protección de la sindicalización y el 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva.

La legislación laboral chilena cumple en gran medida con los convenios OIT, pero aún falta la ampliación de la negociación colectiva, hasta esta fecha sólo el 20,8% de los trabajadores está sindicalizado y el 11% negocia colectivamente.

8 - Diciembre

- La Federación de Trabajadores de Empresas Sanitarias denunciaron que en septiembre pasado fueron despedidos 140 trabajadores de la recientemente privatizada Empresa Sanitaria de Valparaíso. Según el tesorero de la Federación, Hugo Maturana, habrían sido informados de que durante diciembre se despediría a igual número de trabajadores en la misma empresa.
- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), Walter Riesco, en respuesta a una consulta del Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, se manifestó contrario a la revisión del Convenio de la OIT aprobado en 1952 sobre protección a la maternidad. Riesco manifestó que en Chile "las normas sobre protección a la maternidad son bastante exigentes e incluso excesivas en relación a los estándares internacionales y cumplen con creces los requisitos impuestos en el convenio". Manifestó que "no somos partidarios de que se apruebe por la OIT y en definitiva se ratifique por Chile el proyecto relativo a la revisión del Convenio sobre protección a la maternidad (revisado en 1952)".

Respecto al mismo tema, el Secretario General de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, dijo que "nosotros estamos dispuestos a que se apruebe en la OIT la protección maternal".

9 - Diciembre

- La encuesta de Caracterización Socioeconómica (CASEN) indicó que del total de recursos que invirtió el Estado en programas de educación, salud y subsidios monetarios durante el año anterior, el 69,4% se destinó al 40% de los hogares de menores ingresos del país. Ello significa que de cada \$ 100 que el Fisco gastó en estos ítems, prácticamente llegaron \$ 70 a las familias más pobres del país.

El 85,4% del subsidio neto del sector salud benefició al 40% de los hogares de menores ingresos. Del gasto fiscal en educación, el 61,2% se destinó al 40% de los hogares de menores ingresos. Si bien el gasto promedio por familia fue de \$ 19.261, los hogares en situación de pobreza y extrema pobreza recibieron en promedio \$ 33.830, es decir 1,8% más.

30 - Noviembre

- Los diputados Isabel Allende y Rodolfo Seguel valoraron el dictamen de la Dirección del Trabajo que obliga a los supermercados a efectuar contratos de trabajo con los menores de edad que se desempeñan como empaquetadores porque contribuye a proteger los derechos del niño.

Los diputados recordaron que en 1996, la Cámara baja aprobó un proyecto legal que prohíbe emplear a jóvenes menores de 15 años, pero que desde esa fecha no se ha abordado en el Senado. Por esta razón, solicitaron al Gobierno poner carácter de discusión inmediata a dicho proyecto.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA.

5.516/326, 4.11.99.

Los contratos individuales de trabajo celebrados entre ISAPRE ... y sus ejecutivos comerciales o de venta deben ceñirse a las observaciones de legalidad del presente dictamen.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, inciso 1º; 55 inciso 1º; 58 inciso 2º; 67 inciso 1º; 71 incisos 4º y 5º; 161 inciso 2º; 163 inciso 1º; 168 inciso 1º, y 194 inciso final. Ley Nº 19.591, de 1998, artículo único Nº 1. Circular Nº 23, de 18.11.94, de la Superintendencia de ISAPRE.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.680/205, de 20.08.96; 3.724/144, de 1º.07.96; 1.030/51, de 18.02.94; 4.516/277, de 1º.09.93; 3.251/191, 1º.07.93; 1.508/55, de 22.02.91; 3.858/92, de 26.05.88.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la legalidad de diversas cláusulas de los contratos individuales de trabajo suscritos entre ISAPRE ... y sus ejecutivos comerciales o agentes de ventas.

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

1) Se reclama de la cláusula quinta, letra c), que condicionaría el pago de comisiones e incentivos a que el contrato estuviera vigente a la fecha del pago, lo que obligaría a una renuncia anticipada a este pago, atendido que las comisiones no se pagan al devengarse, sino que en ocasiones se cancelan en meses posteriores a esa época.

Al respecto, la cláusula quinta, letra c), del ejemplar de contrato individual acompañado y suscrito entre ISAPRE ... y ..., estipula:

"Respecto de las comisiones e incentivos a que se ha hecho referencia en la cláusula cuarta de este contrato (bono de ingreso, premio por ingreso de producción, comisión de venta, incentivo de efectividad e incentivo de adecuación encomendada), las partes expresamente acuerdan que:

"c) La extinción o término de este contrato, implicará el inmediato término del vínculo laboral entre las partes, existiendo pleno acuerdo entre ambas que tanto el incentivo de efectividad, la comisión de adecuación u otras a que haya lugar, se pagarán únicamente en caso de estar vigente el mismo".

Si la intención de las partes contratantes ha sido extinguir el pago de estos incentivos al momento del término del vínculo laboral, como se desprende del tenor literal de la cláusula transcrita, se debe aplicar al respecto la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, manifestada,

entre otros, en Dictámenes N^{os}. 4.680/205, de 20.08.96 y 4.516/277, de 1^o.09.93, en orden a que el derecho del trabajador al pago de la remuneración nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como un derecho puro y simple, sin que le pueda afectar limitación alguna. Por ello, no resulta viable en este caso, que el empleador pudiere supeditar el pago de los beneficios como incentivos y comisiones a una modalidad, o suerte de condición resolutoria, configurada por un hecho futuro e incierto de cuyo cumplimiento depende la extinción de un derecho, como sería que el contrato deba estar vigente al momento de efectuarse el pago, lo que como se ha señalado, aparece improcedente, cuando se trata de retribuciones devengadas al prestarse el servicio, pero que se pagan no en tal circunstancia, sino posteriormente.

Por las razones expresadas, en la especie, no procede condicionar el pago de beneficios ya devengados a que esté vigente el contrato de trabajo al momento de su pago, por lo que deberá modificarse la cláusula en el sentido anotado, en orden a que ella rige sin perjuicio del pago de las remuneraciones devengadas con anterioridad al término del contrato.

2) Se objeta en la presentación la letra e), de la cláusula séptima, que exige del trabajador mantener una conducta comercial y personal intachables, lo que vulneraría la garantía del artículo 19 N^o 4 de la Constitución Política.

Al respecto, la indicada cláusula estipula:

"Se acuerda que serán obligaciones esenciales del trabajador, sin perjuicio de las que emanen de las normas a que se refiere la cláusula segunda precedente las siguientes:

"e) Mantener inalterablemente una conducta comercial y de todo orden, intachable, sin que en ningún caso pueda trascender a su empleador, compañeros de trabajo o clientes, actitudes que sean reprobables. Se entenderá incurrir en estas conductas, por ejemplo, que el trabajador aparezca figurando con documentos comerciales impagos ya sea en el boletín comercial o en los informativos de casas comerciales; o que sea detenido por agentes de la ley por incurrir en actos punibles, desorden en la vía pública u otros".

Analizado el tenor de la cláusula transcrita, y considerando que se hace aplicable a agentes comerciales o de venta de la empresa cuyo giro es ser ISAPRE, o entidad de salud previsional, es posible estimar que para que tal cláusula no pugne con las garantías constitucionales de *"respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia"*, al establecerse y exigir del trabajador una conducta personal intachable, es menester precisar que tales comportamientos sólo podrían pactarse a condición que los mismos importen un comportamiento estrictamente laboral, en consideración a la naturaleza de los servicios contratados. En efecto, tales exigencias conductuales de los trabajadores pueden incorporarse al estatuto jurídico individual como conductas de carácter laboral, al estar vinculadas directamente con el desempeño del servicio contratado, no siendo jurídicamente procedente, en consecuencia, establecer como obligación contractual otras conductas personales, ámbito que el contrato de trabajo no puede entrar a regular sin arriesgar infringir la protección de la vida privada garantizada constitucionalmente.

Por esta razón, se deberá precisar en el contrato que las conductas exigidas pueden serlo sólo en cuanto estén vinculadas a las labores específicas que se cumplan, y no a aspectos o conductas desvinculadas del quehacer laborativo de los trabajadores.

Cabe agregar, que el propio ordenamiento legal que rige para este tipo de trabajadores se preocupa de su comportamiento laboral idóneo.

En efecto, de acuerdo a la Circular N° 23, de 18.11.94, de la Superintendencia de ISAPRES, que crea el Registro de Agentes de Ventas de estas instituciones, obliga a éstas de modo expreso a velar en todo momento por el correcto comportamiento de sus agentes de ventas en el cumplimiento de sus funciones, como asimismo, a que se le denuncie cualquier conducta irregular, lo que permite al empleador, dentro de sus facultades de organización y dirección, hacer explícitas ciertas obligaciones y requisitos aplicables a estos trabajadores, relacionados con un comportamiento laboral adecuado, vinculado a las especiales funciones que desarrollan, sin incurrir en ilegalidad por ello.

Por otra parte, la mencionada cláusula, al referirse a "actitudes que sean reprobables" del trabajador, que no pueden trascender al empleador, compañeros de trabajo o clientes, cae en aspectos muy amplios y ajenos a la prestación de los servicios, que incluso podrían quedar sujetos a una apreciación subjetiva del empleador, por lo que se estima necesario acotar o precisar las conductas a las cuales se refiere, que deban entenderse comprendidas bajo tales conceptos.

Asimismo, en orden a evitar otras generalizaciones de la cláusula, se hace conveniente suprimir su expresión final "u otros", para referirse a las conductas en las cuales el trabajador no puede verse involucrado, por la amplitud que ello podría significar, y por las eventuales apreciaciones unilaterales que se podría suscitar en la práctica, circunstancia ésta que puede violentar la garantía constitucional antes invocada.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que en todo caso la ponderación tanto de la trascendencia como la gravedad de las conductas que se exigen al trabajador en la cláusula en comento corresponde efectuarla, en definitiva, a los Tribunales de Justicia, cualquiera sea el tratamiento o importancia que se les haya dado en el contrato.

3) Se impugna en la presentación la letra i), de la cláusula séptima, que estipula que la no entrega de formulario FUN asignado al trabajador haría presumir su extravío y constituiría una falta gravísima, lo que infringiría el artículo 5° inciso 1° del Código del Trabajo, por establecer una presunción probatoria y faltas del trabajador, materias que son propias de ley, lo que importaría una renuncia a normas de orden público.

Al respecto, la cláusula indicada precisa, que será obligación esencial del trabajador:

"i) Efectuar al menos una rendición mensual de los FUNES como así también de la documentación entregada por el empleador. La no rendición de los FUNES asignados al trabajador, será presunción que ellos han sido extraviados, y por tratarse de especies valoradas, su inobservancia será considerada falta gravísima".

Del análisis de la cláusula antes transcrita no se desprende que la voluntad de las partes haya sido sustraer de la aplicación de la ley procesal o del conocimiento de los Tribunales de Justicia la conducta que se describe del trabajador, configurada por la no rendición oportuna de determinada documentación a su cargo. Tampoco es posible derivar que se persiga reemplazar la función de la ley de establecer los medios probatorios o la intervención del juez, para conocer y ponderar los hechos y concluir si ha existido falta en el cumplimiento de las obligaciones laborales, y cual ha sido su gravedad, ante reclamación de las partes, por lo que se estima que la cláusula en análisis no significa imponer renuncia de derechos al trabajador, como lo prohíbe el artículo 5°, inciso 1°, del Código del Trabajo, que por lo demás, trata la irrenunciabilidad de derechos laborales y no de los aludidos en la presentación.

Por otra parte, el realce que se hace en el contrato de determinadas obligaciones del trabajador al estipular que su transgresión será considerada falta gravísima, no pugna con las facultades del

empleador de organizar la actividad laboral y jerarquizar ciertos deberes que asume el trabajador que se consideran importantes para los fines de la empresa, y que se le dan a conocer oportunamente, en la celebración del contrato, y perseguirían su mejor desempeño.

Con todo, resulta válido igualmente al caso, lo señalado con anterioridad en este informe, en orden a que son los Tribunales de Justicia los que ponderan en definitiva la gravedad de los hechos que fundan el despido.

4) Se objeta la letra k), y el párrafo final, de la cláusula séptima, porque establecerían causales de terminación de contrato sin derecho a pago de indemnización, no previstas en la ley, lo que infringiría normas de orden público si sólo la ley puede establecer dichas causales.

Al respecto, la letra k), y el párrafo final, de la cláusula señalada, estipulan, que será obligación esencial del trabajador:

"k) Estar inscrito en el registro que señala la Circular N° 23, de la Superintendencia de ISAPRES o sus posteriores modificaciones.

"Si su inscripción en dicho registro fuere rechazada o cancelada por cualquier causa, el presente contrato terminará de inmediato, sin derecho a indemnización alguna, por cuanto es condición esencial para la celebración del mismo, el que el trabajador se encuentre vigente en dicho registro".

Y, *"Se considerará falta grave a las obligaciones que impone este contrato, el incumplimiento de alguno de los puntos antes indicados, constituyendo causal de despido sin derecho a indemnización (N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo)".*

Del análisis de ambas cláusulas se desprende que contienen la determinación de ciertos hechos como causales de terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, disposiciones que por referirse a causales de expiración del contrato, su conocimiento escapa a la competencia de esta Dirección, como reiterada y uniformemente lo ha sostenido su doctrina, manifestada, entre otros, en Dictamen N° 1.030/51, de 18.02.94, sin perjuicio que también como lo ha sostenido la misma doctrina, la fijación por las partes de determinados hechos como causal de terminación del contrato deben entenderse sin perjuicio de las atribuciones que el artículo 168, inciso 1º, del Código del Trabajo entrega al juez, para decidir si los mismos constituyen o no una de las causales legales de terminación, y resolver el pago de las indemnizaciones legales o convencionales correspondientes si ello no ocurre.

5) Se observa en la presentación el párrafo 2º, de la cláusula novena, que establece ciertos descuentos de las remuneraciones de los trabajadores, lo que infringiría el artículo 58 del Código del Trabajo.

Al respecto, el párrafo 2º, de la cláusula novena, estipula:

"En especial el trabajador se obliga en este acto con el empleador a que, en el evento de consignar en la suscripción o adecuación de un C.S.P. (contrato de salud previsional) un valor inferior al que correspondiere según lista de precios autorizada por aquél, a restituir la diferencia resultante entre el valor de cotización erróneamente consignada por el trabajador en el C.S.P. y el valor según lista y ello respecto de todos los meses de vigencia del C.S.P. en que se produzca la diferencia. Dichos montos podrán deducirse de los haberes mensuales que corresponda y en caso

de terminación del contrato de trabajo, del finiquito respectivo, para lo cual el empleador queda debidamente autorizado para ello".

Analizada la cláusula antes transcrita se deriva que se han pactado descuentos sobre la remuneración del trabajador, o sobre valores de su finiquito, de terminar el contrato, por concepto de diferencias producidas entre la cotización anotada en el contrato de salud previsional logrado por el trabajador y la correspondiente a la fijada por la empresa, cuando ésta resulta ser superior a aquélla.

Sobre el particular, el inciso 2º, del artículo 58, del Código del Trabajo, dispone:

"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador".

De la disposición legal antes citada se desprende que las partes pueden acordar descuentos de las remuneraciones para efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que se haga por escrito y hasta un tope del 15% de la remuneración.

Ahora bien, aplicada la norma legal antes citada a la especie, es posible derivar que los descuentos acordados por las partes sobre las remuneraciones sólo podrían hacerse con un tope de hasta el 15% del total mensual de las mismas, sin que pueda excederse este máximo.

En cuanto a los descuentos convenidos en caso de terminación del contrato, cabe precisar que respecto de indemnizaciones cuyo pago procede por tal circunstancia, como éstas no constituyen remuneración, al tenor de lo previsto en el artículo 41 del Código del Trabajo, no se encuentran afectadas por el tope antes aludido, que rige sólo para remuneraciones, como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, entre otros, en Ord. N° 1.508/55, de 22.02.91. Con todo, de conformidad a la misma doctrina, no procede pactar durante la vigencia del contrato una autorización al empleador para que efectúe descuentos sobre las indemnizaciones a pagarse al término del mismo, por significar ello una renuncia anticipada a un pago completo, estando vigente el contrato, sin perjuicio que ocurrida su extinción puedan acordarse descuentos en el finiquito, si en este evento no rige la irrenunciabilidad del artículo 5º, inciso 1º del Código, que sólo opera durante la vigencia del contrato.

6) Se observa en la presentación el párrafo 2º, de la cláusula décima, que establece una causal de terminación de contrato, porque se estaría invadiendo atribuciones propias del legislador, si las causales deben estar señaladas sólo en la ley, y lo dispuesto en el artículo 9º del Código del Trabajo, que señala que el contrato de trabajo es consensual.

Al respecto, la cláusula indicada, estipula:

"El hecho que el trabajador no obtenga este rendimiento mínimo durante dos meses seguidos o tres alternados en un año móvil, será considerado incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato y, en consecuencia, faculta al empleador para ponerle término por esa sola circunstancia. Si no lo hiciere, ello no podrá ser interpretado como una modificación tácita del contrato o renuncia de las acciones que este incumplimiento le confiere, ni le priva de la facultad de ejercer ese derecho respecto de situaciones futuras si así lo estima conveniente".

En cuanto a la primera parte de la cláusula transcrita, sobre conductas del trabajador que producirían el término del contrato, resulta plenamente válido lo expresado en el punto 4) de este documento.

La segunda parte de la cláusula, referida a que la no invocación de los hechos que describe para dar por terminado el contrato no constituiría modificación tácita de éste, ni renuncia de acciones, ni que puedan hacerse valer en situaciones futuras, no se conforma a derecho, y pugna con la doctrina de esta Dirección, que establece que en casos como los señalados podría configurarse una modificación tácita del contrato, creándose estipulaciones obligatorias para ambas partes, no procediendo que ninguna de ellas las deje sin efecto sin el acuerdo de la otra, tal como se sustenta en forma reiterada, entre otros, en Ord. N° 3.858/92, de 26.05.88. Sin perjuicio de lo anterior también se habría conformado lo que igualmente la doctrina denomina "perdón de la causal" de despido, todo lo cual debe ser conocido por el juez competente, ante reclamación del trabajador.

7) Se observa en la presentación la cláusula decimoprimera, por cuanto sostener que beneficios del contrato que no estén expresamente estipulados no se podrían exigir, y de otorgarse, no crearían precedentes obligatorios, infringiría los artículos 5° y 9° del Código del Trabajo, al dejar sin efecto el carácter consensual del contrato, y las modificaciones tácitas al mismo.

Al respecto, la cláusula decimoprimera, estipula:

"Se deja establecido que los únicos beneficios pactados entre las partes son los señalados en el presente contrato individual de trabajo. Cualquiera otro no expresamente estipulado, no podrá ser exigido; entendiéndose que todo beneficio o regalía que el empleador llegase a otorgar, lo será a título de mera prodigalidad sin que fije precedente, obligación o exigibilidad alguna".

Analizada la cláusula antes transcrita es posible concluir que ella no se conforma a derecho, por ser contraria a la doctrina antes aludida, de esta Dirección, sobre modificaciones tácitas al contrato, para el caso de beneficios o regalías que sin estar señalados en su texto, se otorgan en forma reiterada, con lo cual pasan a ser obligatorios para las partes, aun cuando no lleguen a expresarse formalmente en el contrato. Sobre el particular, cabe recordar la cita del dictamen del anterior punto 6).

8) Se impugna el párrafo final de la cláusula decimosegunda, que establece causales de terminación del contrato, porque se atentaría contra normas de orden público e invadiría el ámbito propio de la ley.

Al respecto, el párrafo final de la cláusula señalada, estipula:

"El incumplimiento de uno o de cualquiera de los deberes y obligaciones estipulados en el presente contrato, en especial de aquellos establecidos en las cláusulas segunda y décima, se entenderá que constituyen falta grave, pudiendo invocar la causal 7ª del artículo 160 del Código del Trabajo".

Sobre el particular resulta plenamente aplicable al caso lo ya manifestado en los puntos 4) y 6) de este documento.

9) Se observa por los trabajadores la cláusula decimotercera, que pospone el pago de incentivos en caso de feriado legal y licencia maternal, por causar detrimento a los trabajadores, y por faltar a los artículos 67 y 71 del Código del Trabajo.

La cláusula antes indicada, en lo pertinente, señala:

"El trabajador con más de un año de servicios tendrá derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra determinada de acuerdo a lo establecido en el artículo 70 del Código del Trabajo".

"No obstante lo anterior, en este acto el trabajador autoriza al empleador para que, en el mes en que mayoritariamente haga uso de su feriado legal, posponga su liquidación en relación con los valores respecto de:

"a) El 50% (1ª etapa del incentivo de efectividad) que debiera recibir el día 30 del mes de gozado el feriado legal, posponiendo su pago por 30 días.

"b) La 2ª etapa del incentivo de efectividad correspondiente al mes anterior al anteprecedente, se pagará al tercer mes siguiente de aquel durante el cual se gozó del feriado legal, y

"d) El mismo mecanismo regirá para los casos de licencias maternales, posponiendo los correspondientes pagos a partir del mes de restitución a sus labores normales".

De la cláusula anterior se deriva que en casos de feriado legal y de licencias maternales el empleador queda autorizado por el trabajador para posponer el pago del beneficio denominado "incentivo de efectividad", que correspondía efectuar en tales períodos, para uno o más meses posteriores.

Al respecto, la autorización contenida en la cláusula no resulta conforme a derecho, toda vez que postergar el pago de un beneficio laboral que correspondía efectuar en la oportunidad convenida, una vez devengado, por encontrarse el trabajador en uso de derechos como el feriado anual o de licencias por reposo maternal, para hacerlo a lo menos treinta días después de su reintegro, pugna con lo dispuesto en los siguientes artículos del Código del Trabajo: 5º, inciso 1º, si el dependiente renuncia a que un estipendio se le pague en la oportunidad que corresponde; 55, inciso 1º, si el período convenido para el pago de las remuneraciones no puede exceder de un mes; 67, inciso 1º, si durante el feriado legal no se paga remuneración íntegra, entendiéndose por ella según el artículo 71, inciso 4º, en el caso de trabajadores con sueldo y estipendios variables, la suma de aquél y el promedio de los últimos tres meses de esta última. Asimismo, el artículo 71, inciso 5º, si durante el feriado no se paga toda otra remuneración o beneficio cuyo pago corresponda efectuar durante el mismo, que no haya sido considerado en el cálculo de la remuneración íntegra.

10) Se observa en la presentación la cláusula decimocuarta, que fija plazo de 30 días para el pago del finiquito, por contravenir el artículo 163 del Código, que obliga a pagar las indemnizaciones al término del contrato.

Pues bien, la disposición convencional aludida, establece:

"Las partes acuerdan expresamente que en el evento que se ponga término al presente contrato, el empleador dispondrá de un plazo máximo de 30 días, a contar de la fecha de término, para preparar el finiquito, y la liquidación de los haberes que corresponde al trabajador, provenientes de dicha terminación y pagar lo que procediere al ex trabajador. Durante la vigencia de dicho plazo no será exigible la obligación de pago".

Si bien en la legislación laboral no se contempla disposición que precise en forma expresa el plazo de otorgamiento del finiquito de un contrato de trabajo, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 3.251/191, de 1º.07.93, que ello debe ocurrir en forma inmediata al cese de la prestación de los servicios, y sólo si las partes lo acuerdan, establecer un plazo distinto para su pago, suponiendo que el contrato ya ha terminado.

De este modo, no resulta procedente pactar por anticipado, mediante una cláusula del contrato, un plazo de hasta 30 días para el otorgamiento del finiquito, por infringirse con ello el artículo 5º, inciso 1º del Código, sobre irrenunciabilidad de derechos, estando vigente el contrato.

Todavía más, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 163, inciso 1º, del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicio de un contrato que concluye por aplicación de la causal del artículo 161 del mismo Código, debe ser pagada al momento de la terminación del contrato. En similar momento se debe pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, en el caso de desahucio del contrato, como lo precisa el inciso 2º del artículo 161 antes citado, por lo que en estos casos no procede pactar un plazo de 30 días para el pago de estas indemnizaciones.

11) En la presentación se objeta la cláusula decimoquinta, que exige declaración de la trabajadora de no encontrarse embarazada ni sujeta a fuero maternal, como condición esencial para la celebración del contrato, por no estar conforme con la legislación vigente.

El actual inciso final del artículo 194 del Código, agregado por el artículo único N° 1, de la Ley N° 19.591, de 1998, dispone:

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

De esta suerte, la cláusula decimoquinta observada por los trabajadores, no obstante corresponder a un contrato fechado en junio de 1998, es decir, con anterioridad a la Ley N° 19.591, publicada en el Diario Oficial del 9 de noviembre de 1998, no puede ser mantenida en modo alguno, no sólo a partir de la vigencia de esta ley, sino que ya con anterioridad la jurisprudencia administrativa y judicial impedían tal tipo de cláusulas, por ser inconstitucionales y discriminatorias, por lo que debe ser íntegramente suprimida, so pena de dar cabida a las sanciones que la misma ley actualmente contempla, por constituir dicha estipulación una flagrante infracción a lo dispuesto en el citado mandato legal.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que los contratos individuales de trabajo celebrados entre ISAPRE ... y sus ejecutivos comerciales o de venta deben ceñirse a las observaciones de legalidad del presente dictamen.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ASAMBLEAS. ACUERDOS. LEGALIDAD.

5.555/327, 9.11.99.

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de la medida de expulsión adoptada en asamblea extraordinaria por la Asociación de Funcionarios Municipales de Lota.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 14 y 36.

Concordancias: Ords. N°s. 4.401/218, de 18.07.95 y 4.787/227, de 1º.08.95.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de la medida de expulsión adoptada en asamblea extraordinaria por la Asociación de Funcionarios Municipales de Lota en contra de tres de sus socios, siendo uno de ellos director de la referida Organización.

Lo anterior por cuanto, por una parte, en opinión de los requirentes, las causales de expulsión invocadas respecto de los socios, doña ... y don ... no se encuadran dentro de aquellas previstas por el artículo 10 de los estatutos de la Asociación de que se trata, en tanto que, tratándose del dirigente, don ..., no se invocó causal alguna y, por la otra, que la asamblea extraordinaria en que se adoptaron las medidas de expulsión no se ajustó a la normativa legal y estatutaria.

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

El inciso primero del artículo 14 de la Ley N° 19.296, prescribe:

"La Asociación se regirá por esta ley, su reglamento y los estatutos que aprobare".

Del precepto legal transcrito se infiere que por expreso mandato del legislador, las asociaciones deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones que al efecto señalan la ley, el reglamento de la misma y los estatutos que aprobare.

Ahora bien, es preciso señalar, de acuerdo a lo que esta Dirección ya manifestara en Dictámenes N°s. 865, de 19.04.82 y 4.401/218, de 18.07.95, que para el legislador tienen el mismo valor las disposiciones dictadas por él y las contempladas en los estatutos y que la fuerza obligatoria de las últimas encuentra su fundamento en el deseo del legislador de no intervenir en la reglamentación de aquellas materias propias del funcionamiento interno de la organización, a fin de que sea ésta la que, en el ejercicio de la autonomía sindical, fije las reglas que en cada situación deberán aplicarse.

Lo expuesto permite concluir que todo acto que realice una asociación de funcionarios debe ajustarse estrictamente no sólo a la ley y su reglamento sino que también a las disposiciones que señalen los estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría traer consecuentemente su nulidad.

Por su parte, el inciso primero del artículo 36 de la Ley N° 19.296, dispone:

"Las asambleas extraordinarias se llevarán a efecto cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y en ellas sólo podrán tomarse acuerdos relacionados con las materias específicas indicadas en los avisos de citación".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de tomar acuerdos en asamblea extraordinaria de socios, es preciso que la materia de que se trate se encuentre indicada en los respectivos avisos de citación a la misma.

De este modo, si una asociación de funcionarios no hubiere cumplido con los requisitos que la ley o sus estatutos prescriben para la adopción de los acuerdos, nace para los afectados el derecho a impugnar la validez de dichos acuerdos conforme a las reglas generales.

En la especie, al tenor de lo expuesto en acápites que anteceden, posible es afirmar que emitir el pronunciamiento requerido importa resolver acerca de la validez o nulidad de acuerdos sindicales, materia ésta que corresponde a la función jurisdiccional y constituye una atribución privativa de los Tribunales de Justicia, según lo disponen los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

Por lo anterior, y en atención a que la calificación del acto jurídico en cuestión excede las facultades que la ley entrega a la Dirección del Trabajo, este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Con todo, cabe hacer presente que este Servicio ha sostenido, a través del Dictamen N° 318/23, de 19.01.98 que, tratándose de la medida de expulsión adoptada por la asamblea en contra de un socio de una organización sindical que, además, detenta la calidad de dirigente de la misma, no le hace perder dicha calidad en tanto no haya sido inhabilitado de conformidad a la ley, doctrina ésta aplicable a la medida de expulsión adoptada en contra de un dirigente de una asociación de funcionarios, en cuanto, la misma encuentra su fundamento en normas legales similares a las contenidas sobre la materia en la citada Ley N° 19.296, que rige a este tipo de organizaciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de la medida de expulsión adoptada en asamblea extraordinaria por la Asociación de Funcionarios Municipales de Lota.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS.

5.583/328, 10.11.99.

Las cláusulas de los contratos individuales de trabajo según las cuales los dependientes que laboran para la empresa ... se obligan, en su calidad de vendedores comisionistas, a efectuar múltiples funciones, se encuentran ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N°s. 3° y 4°.

Concordancias: Ords. N°s. 5.692/246, de 16.10.96 y 5.887/253, de 25.10.96.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de las cláusulas del contrato individual de trabajo suscrito por los trabajadores de la empresa ..., relativas a la polifuncionalidad de la contratación que implica para el trabajador atención de público, proceso de venta, cobro, registro de la venta en caja, empaquetar y entregar dicha venta.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 10 del Código del Trabajo, en sus números 3° y 4° dispone:

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

"3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse,

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

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados y el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada por las partes.

Ahora bien, las cláusulas mínimas del contrato de trabajo precedentemente aludidas deben ser entendidas, en opinión de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente y la remuneración que el mismo percibirá.

En lo concerniente a la determinación de la naturaleza de los servicios, cabe hacer presente que el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe, en todo caso, pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Lo expuesto precedentemente se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 5.692/246, de 16 de octubre de 1996 y 5.887/253, de 25 de octubre de 1996.

Ahora bien, en relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios y el monto, forma y período de pago de la remuneración acordada es, conforme a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, en términos que se evite que en estos aspectos el dependiente quede sujeto al arbitrio del empleador.

En efecto, a través de las exigencias en estudio, el trabajador conoce la labor específica que debe cumplir y la remuneración que recibirá por ella y el empleador, los servicios que le requerirá y la contraprestación en dinero conque los retribuirá.

De esta suerte, es posible afirmar que, a juicio de la suscrita, la procedencia jurídica de las cláusulas contractuales que señalan multiplicidad de labores a los dependientes está subordinada a la circunstancia de que las mismas especifiquen clara y precisamente dichas funciones y, además, a que éstas tengan asignada idéntica remuneración. En efecto, en caso contrario, los trabajadores no conocerían su remuneración con anticipación, podrían sufrir un menoscabo económico y la relación laboral carecería de certeza, puesto que el empleador estaría facultado para destinar al dependiente a una u otra labor.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes acompañados, a partir del mes de octubre de 1998 los trabajadores de ... suscribieron un nuevo contrato de trabajo, en cuya cláusula segunda se indica que el trabajador es contratado en calidad de "vendedor comisionista", a su vez la cláusula quinta del mismo, luego de señalar que el trabajador *"gozará de una comisión mensual cuyos porcentajes aparecen detallados en el anexo que forma parte del presente contrato, sobre las ventas netas mensuales que realice el trabajador en la empresa a la que hubiese sido destinado a prestar sus servicios y conforme antecedentes que ésta proporcionará a ..."*, en su inciso 4º expresa que:

"El sistema de ventas será un Sistema Integrado, de acuerdo a las instrucciones que imparta ... o la empresa a la cual el trabajador fuere destinado. Se entiende por Sistema Integrado, el que el trabajador además de efectuar la venta, debe en los casos que sea necesario: cobrar, empaquetar y entregar la mercadería al cliente, de acuerdo a las instrucciones antes mencionadas".

De las disposiciones convencionales transcritas se tiene que los trabajadores por los que se consulta se han obligado a laborar en su calidad de vendedores comisionistas bajo un sistema de

ventas integrado, lo cual implica para ellos desempeñar múltiples labores, claramente especificadas en el contrato al señalar el mismo que se entiende por sistema integrado de ventas, como asimismo cual es la remuneración que recibirán por tales tareas.

Lo anterior autoriza para sostener, con el mérito de la doctrina expresada precedentemente, que, en cuanto a la polifuncionalidad de las labores, las cláusulas que nos ocupan se encuentran ajustadas a derecho.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que las cláusulas de los contratos individuales de trabajo según los cuales los dependientes que laboran para la empresa ... se obligan, en su calidad de vendedores comisionistas, a efectuar múltiples funciones, se encuentran ajustadas a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. FACULTADES DEL EMPLEADOR. ULTIMA OFERTA. IDENTICAS ESTIPULACIONES. CONCEPTO.

5.584/329, 10.11.99.

La cláusula de asignación de movilización contenida en el contrato colectivo vigente de la empresa Ediciones ..., cumple los requisitos de la letra b) del artículo 381 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 381.

Concordancias: Ord. N° 6.019/312, de 9.10.97; Ord. N° 5.413/287, de 3.09.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la interpretación que debe darse al artículo 381 del Código del Trabajo, en relación a la disposición convencional contenida en el contrato colectivo vigente de la empresa Ediciones ..., que establece el pago de la asignación de movilización.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 381 del Código del Trabajo dispone en su parte pertinente:

"El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

"a) Idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento, y

"b) Una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses".

De la norma legal precedentemente citada se infiere que tres son, entonces, los requisitos que copulativamente debe cumplir la última oferta del empleador para que éste pueda contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga, a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, a saber:

- 1) Que haya sido formulada en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372 del Código del Trabajo;
- 2) Que contemple, a lo menos, idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas en el porcentaje de variación del Índice de Precios al Consumidor determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas o el que haga sus veces, habido en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento; y
- 3) Que contemple por último una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

Ahora bien, conforme a los antecedentes aportados por la consultante, la asignación de movilización se encuentra pactada en los siguientes términos en el contrato colectivo vigente a la fecha de la presentación del proyecto:

"Los trabajadores afectos a este contrato tendrán derecho a una asignación de movilización de \$10.400 mensuales, la que se reajustará en cada oportunidad que suba el valor de los pasajes de las líneas de microbuses licitadas, de tal manera que dicho monto sea equivalente a dos pasajes diarios durante 26 días del mes".

De la norma convencional precitada fluye que los trabajadores regidos por dicho contrato colectivo gozan de una asignación de movilización ascendente al valor en ella indicado, la que se reajustará cada vez que suba el valor de los microbuses licitados, hasta el monto equivalente a dos pasajes diarios durante 26 días del mes.

Ahora bien, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio en Dictamen N° 5.413/287, de 3.09.97, ha determinado que la *"la letra b) del artículo 381 expresamente señala como requisito mínimo que la última oferta deberá sólo contener la reajustabilidad que allí se indica para los efectos de su plena licitud laboral"*.

Conforme a lo expuesto precedentemente, la última oferta requiere como mínimo para ser válida cumplir con el requisito de reajustabilidad previsto por la letra b) del artículo 381, esto es una reajustabilidad mínima anual conforme al Índice de Precios al Consumidor I.P.C.

Luego, si conforme al análisis anteriormente efectuado de la norma convencional materia de la consulta, se llegó a concluir que en ella se establece un sistema de reajuste que opera en cada oportunidad que suba el valor de los pasajes de las líneas de microbuses licitados y que en definitiva permite mantener la equivalencia del valor de dos pasajes diarios durante 26 días, forzoso resultará a su vez concluir que tal sistema de reajustabilidad da cumplimiento a las exigencias de la letra b) del artículo 381 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa consultada cumpro con informar a Ud. que la cláusula de asignación de movilización contenida en el contrato colectivo vigente de la empresa Ediciones ..., cumple los requisitos de la letra b) del artículo 381 del Código del Trabajo.

PERSONAL NO DOCENTE. LEY Nº 19.464. CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES ARTICULO 12. PERMISO ADMINISTRATIVO. LEY Nº 18.883. PROCEDENCIA.

5.585/330, 10.11.99.

- 1) No resulta procedente el traslado de un funcionario No Docente, si no en cuanto se ajuste tal medida a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo.**
- 2) El permiso administrativo establecido en la Ley Nº 18.883, resulta aplicable al personal No Docente regido por la Ley Nº 19.464.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 12. Ley Nº 19.464, artículo 4º. Ley Nº 18.883, artículo 108.

Concordancias: Ord. Nº 2.123, de 20.06.84.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a las siguientes materias:

1) Si resulta procedente el traslado de una funcionaria No Docente de un establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de Punta Arenas, a una sala cuna administrada por la misma Corporación Municipal.

2) Si el permiso administrativo de seis días establecido en la Ley Nº 18.883, resulta aplicable a los funcionarios No Docentes.

1.- Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que la Ley Nº 19.464 que "Establece Normas y concede Aumento de Remuneraciones para Personal No Docente de Establecimientos Educativos que Indica", en su artículo 2º determina que será aplicable al personal no docente de los siguientes establecimientos educacionales:

- a) Establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal.
- b) Personal No Docente de establecimientos de educación particular subvencionada.
- c) Personal No Docente regido por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980 que realicen las funciones que prescribe el citado artículo 2º de la misma Ley Nº 19.464.
- d) 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 otra parte, del análisis de la misma normativa se colige que las normas del Código del Trabajo regirán supletoriamente en todo cuanto no disponga la Ley Nº 19.464.

Ahora bien, la Ley Nº 19.464 no establece dentro de su articulado la figura del traslado funcionario, situación que tampoco regula el Código del Trabajo como tal, sin perjuicio de lo dispuesto en su artículo 12 que regula una materia similar.

El citado artículo 12 del Código del Trabajo en su inciso 1º 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".

Conforme a esta norma, resulta posible para el empleador alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que deban prestarse sólo en el evento de que la alteración de las funciones del dependiente consista en el ejercicio de otras similares, o de que el cambio del sitio o recinto en que deban prestarse se efectúe a otro que quede dentro del mismo lugar o ciudad, estableciendo, además, como condición que tales alteraciones no deben importar menoscabo para el trabajador.

Ahora bien, según la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 3.123, de 20.06.84, debe entenderse por menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socioeconómico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, imposibilidad de trabajar horas extraordinarias, diversas frecuencias de turnos, etc.

Tras todo lo señalado debe concluirse que sólo en cuanto se dé cumplimiento a los requisitos del artículo 12 del Código del Trabajo, resultará jurídicamente válido el traslado de una funcionaria No Docente.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe señalar que la Ley N° 19.464, en la parte pertinente de su artículo 4º establece:

"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".

Por su parte el artículo 108 de la Ley N° 18.883 que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, dispone:

"Los funcionarios podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días".

Del análisis conjunto de las normas precitadas fluye que el permiso administrativo para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días en el año que se establece en la Ley N° 18.883, constituye un derecho del personal No Docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro.

Conforme lo anterior forzoso resulta concluir que el permiso administrativo de seis días establecido en la Ley N° 18.883, resulta aplicable a los funcionarios No Docentes de establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro.

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

- 1) No resulta procedente el traslado de un funcionario No Docente, si no en cuanto se ajuste tal medida a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo.
- 2) El permiso administrativo establecido en la Ley N° 18.883, resulta aplicable al personal No Docente regido por la Ley N° 19.464.

REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD. TRABAJADORES. FACULTADES.

5.586/331, 10.11.99.

- 1) **No se ajusta a derecho lo dispuesto en el artículo 6º, inciso 1º, del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Transportes ... por el cual el empleador se reserva la facultad de alterar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.**
- 2) **Tampoco resulta procedente que el artículo 19, inciso 1º del mismo reglamento interno disponga que será de cargo de los trabajadores la reposición de elementos de protección personal en caso de deterioro o extravío por su culpa o dolo, sin perjuicio de lo que la justicia determine.**
- 3) **No resulta obligatorio para el empleador la consideración de observaciones o modificaciones que propongan los trabajadores al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para mejorar su texto, a juicio de los mismos, a menos que se trate de impugnaciones por causa de ilegalidad.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, inciso 2º; 10, N°s. 3 y 5, e inciso final; 12 incisos 1º y 2º; y 153 inciso 3º. Ley N° 16.744, artículo 68 inciso 3º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.174/58, de 3.03.99; 4.583/223, de 24.07.95, y 2.790/133, de 5.05.95.

Se solicita un pronunciamiento acerca de si es procedente que el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Sociedad de Transportes ..., disponga lo siguiente:

- 1) En su artículo 6º, que la empresa se reserva el derecho de alterar la jornada, horarios o lugar de trabajo o de establecer turnos, de acuerdo con las necesidades del servicio;
- 2) En su artículo 19, que en casos de deterioro o pérdida culpable o intencional de elementos de protección personal de los trabajadores la reposición será de cargo de éstos, y
- 3) Por último, si corresponde que se agregue al reglamento los diversos textos de modificaciones que se proponen en carta N° 39, del Sindicato, de 11.11.98.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. lo que se expone a continuación:

1) Respecto de la norma del reglamento, que faculta a la empresa para modificar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, el artículo 6º, inciso 1º, del mismo, dispone: *"La empresa se reserva expresamente el derecho de alterar la jornada, horarios o lugar de trabajo o de establecer turnos, de acuerdo con las necesidades del servicio"*.

De la norma transcrita se deriva que la empresa puede unilateralmente alterar la jornada laboral, los horarios, el lugar de trabajo, o establecer turnos, según las necesidades del servicio.

Al respecto, el artículo 10 del Código del Trabajo, en sus números 3 y 5, dispone:

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

"3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;

"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales antes citadas se infiere que tanto el lugar o ciudad en que ha de prestarse los servicios, como la duración y distribución de la jornada, salvo que en la empresa exista sistema de trabajo por turno, son estipulaciones mínimas de todo contrato de trabajo, en las cuales las partes han debido convenir previamente, de manera tal que si están pactadas en el contrato sólo pueden ser modificadas por mutuo acuerdo de las mismas partes.

En efecto, el artículo 5º, inciso 2º, del mismo Código del Trabajo, dispone: *"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"*.

De este modo, sólo por acuerdo de las partes se podrá alterar la jornada, los horarios o el lugar de trabajo, o establecer un sistema de turnos donde no existe, no resultando así procedente que el empleador se reserve, en el reglamento interno de la empresa, la facultad de modificarlos o establecerlos, en forma unilateral.

Con todo, el artículo 12 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, prescribe:

"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".

"Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos".

Del precepto legal transcrito, que consagra lo que la doctrina denominada *"ius variandi"*, se infiere que excepcionalmente el empleador en forma unilateral puede modificar, entre otros, el sitio o recinto de prestación de los servicios, en la medida que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y siempre que dicho cambio no cause menoscabo al trabajador, como

asimismo, alterar la distribución de la jornada de trabajo, únicamente para anticipar o postergar la hora de su inicio, hasta en sesenta minutos, para lo cual debe dar aviso al trabajador con a lo menos 30 días de anticipación, y siempre que existan razones para ello que afecten a todo o parte del proceso de la empresa, sus establecimientos o unidades o conjuntos operativos.

Cabe agregar, por otra parte, que si la empresa en la cual incide la consulta es de transportes, podría ser aplicable al caso lo señalado en el inciso final del artículo 10 del Código del Trabajo, en orden a que se entenderá por lugar de trabajo para los efectos laborales *"toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa"*, situación que debe ser considerada en la especie, ya que en este caso el empleador podría exigir alterar determinados lugares específicos de trabajo, si están dentro de dicha zona geográfica.

De esta manera, en el caso en estudio, el empleador se puede reservar la facultad de cambiar el lugar o recinto de trabajo, y la distribución de la jornada laboral sea anticipando o postergando su hora de inicio hasta en sesenta minutos, siempre que se cumpla con los requisitos de procedencia antes señalados, por lo que tratándose de alteraciones o modificaciones distintas a las anteriores necesariamente se requerirá para ello el consentimiento de los trabajadores.

De esta suerte, en la especie no se ajusta a derecho la disposición del artículo 6º, inciso 1º, del reglamento interno que faculta al empleador para alterar la jornada, los horarios o el lugar de trabajo o establecer turnos si estas alteraciones no corresponden a las previstas y analizadas, especialmente en los artículos 10, inciso final, y 12 del Código del Trabajo, debiendo requerirse al efecto el consentimiento de los trabajadores.

2) En cuanto a la consulta sobre la reposición por los trabajadores de los elementos de protección personal ante su pérdida o deterioro, el artículo 19, inciso 2º, del reglamento, dispone:

"Para solicitar nuevos elementos de protección, el trabajador está obligado a canjear el que tenga en su poder. En caso de deterioro o pérdida culpable o intencional, la reposición será de cargo del trabajador, quien está obligado, por lo tanto, a mantener y conservar en buen estado los elementos de protección personal que se le han asignado".

De la norma citada se desprende que en caso de deterioro o pérdida culpable o intencional de elementos de protección personal por parte del trabajador, éste estará obligado a su reposición.

Pues bien, el artículo 68, inciso 3º, de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, dispone:

"Asimismo, las empresas deberán proporcionar a sus trabajadores, los equipos e implementos de protección necesarios, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor. Si no dieran cumplimiento a esta obligación serán sancionados en la forma que preceptúa el inciso anterior".

De la disposición legal anterior se deriva que es obligación del empleador proporcionar los equipos y elementos de protección personal al trabajador, no pudiendo en caso alguno cobrarles su valor.

De esta manera, atendida la prohibición que contiene la norma legal sobre impedimento de cobro en todo caso al trabajador del valor de los equipos y elementos de protección, no resulta conforme a derecho que el artículo 19, inciso 2º, del reglamento interno contemple que su valor de reposición será de cargo del trabajador, aún en caso de pérdida o deterioro culpable o intencional, lo que debe entenderse sin perjuicio de lo que resuelva la justicia al respecto.

Por otra parte, la doctrina de esta Dirección, contenida entre otros, en Ord. N° 1.174/58, de 3.03.99, señala que la pérdida o deterioro culpable o intencional de elementos de protección personal supone un juicio de imputabilidad, sobre la culpa o dolo en que habría incurrido la persona que tendría tales elementos a su cargo, materia que no puede quedar sujeta a ponderación de una de las partes, sino de la justicia ordinaria.

3) En cuanto a la procedencia que se agregue al reglamento interno los textos de modificaciones que se proponen por el Sindicato, cabe expresar que de acuerdo a la legislación laboral vigente la dictación de dicho reglamento es una atribución propia del empleador, como manifestación de su facultad de mando, administración y dirección de la empresa, que la legislación le reconoce, razón por la cual no se encuentra obligado a requerir o aceptar las modificaciones a su texto que le propongan los trabajadores en su proceso de elaboración, o posteriormente, a menos que se trate de observaciones basadas en ilegalidad de las normas del reglamento.

En efecto, el artículo 153, inciso 3º, del Código del Trabajo, prescribe:

"El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad".

De la disposición legal citada se desprende que tanto el delegado del personal, las organizaciones sindicales o cualquier trabajador de la respectiva empresa pueden impugnar las normas del reglamento interno siempre que sea por su ilegalidad, como también así podrán hacerlo, por la misma causa, la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo.

De este modo, si en la especie se trata de proponer modificaciones al reglamento que mejorarían su texto a juicio de los trabajadores, no resulta obligatorio acogerlas por el empleador, careciendo la autoridad de salud o esta Dirección del Trabajo de atribuciones para así exigirlo, a menos que se refieran a razones de ilegalidad, lo que no ocurre atendido el tenor de carta N° 39, de 11.11.98, del Sindicato.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds.:

- 1) No se ajusta a derecho lo dispuesto en el artículo 6º, inciso 1º, del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Transportes ... por el cual el empleador se reserva la facultad de alterar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.
- 2) Tampoco resulta procedente que el artículo 19, inciso 1º del mismo reglamento interno disponga que será de cargo de los trabajadores la reposición de elementos de protección personal en caso de deterioro o extravío por su culpa o dolo, sin perjuicio de lo que la justicia determine, y
- 3) No resulta obligatorio para el empleador la consideración de observaciones o modificaciones que propongan los trabajadores al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para mejorar su texto, a juicio de los mismos, a menos que se trate de impugnaciones por causa de ilegalidad.

ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO EMPRESA. APLICACION. BIENES SINDICALES. DESTINO.

5.587/332, 10.11.99.

- 1) Los trabajadores afiliados al Sindicato N° 3 de la empresa ..., cuya disolución fue adoptada por acuerdo de asamblea, no se encuentran obligados a afiliarse al Sindicato N° 1 existente en dicha empresa.**
- 2) Los fondos acumulados por la referida organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 212, 214, 257 y 259.

Concordancias: Ords. N°s. 6.433/376, de 22.11.93 y 3.739/145, de 3.07.96.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento respecto de las siguientes materias:

- 1) Si los trabajadores afiliados al Sindicato N° 3 constituido en la empresa ..., cuya disolución fue acordada en asamblea, están obligados a afiliarse al Sindicato N° 1 de la misma empresa.
- 2) Si se ajusta a derecho el acuerdo de distribución de los fondos del Sindicato entre sus socios, adoptado en asamblea antes de la declaración de disolución del referido Sindicato.

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

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el artículo 212 del Código del Trabajo, dispone:

"Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas".

La norma legal precedentemente transcrita consagra el principio de la libertad sindical, en virtud del cual a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, les asiste el derecho a constituir y, por ende, a afiliarse, sin previa autorización, a las organizaciones sindicales que estimen conveniente, sujetándose sólo a las condiciones que la propia norma establece.

El artículo 214 del Código del Trabajo, en sus incisos segundo y tercero, prescribe:

"La afiliación a un sindicato es voluntaria, personal e indelegable.

"Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación".

El precepto legal transcrito constituye otra manifestación del principio de libertad sindical inserto en nuestro ordenamiento jurídico, en conformidad al cual la afiliación a una organización sindical es voluntaria, personal e indelegable, de suerte que nadie puede ser obligado a asociarse a un sindicato ni tampoco podrá impedirse su desafiliación.

De este modo, a la luz de las disposiciones legales citadas, en la especie, los trabajadores afiliados al Sindicato cuya disolución fue adoptada por acuerdo de asamblea, no se encuentran obligados a afiliarse a la organización sindical existente en la empresa de que se trata.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y habida consideración de lo informado por el requirente, en orden a que el acuerdo aludido fue adoptado en asamblea ordinaria, cabe señalar que de conformidad con lo dispuesto por el inciso 2º del artículo 254 del Código del Trabajo, la disolución del sindicato sólo puede acordarse en asamblea extraordinaria.

En efecto, el citado precepto dispone: "Sólo en asambleas generales extraordinarias podrá tratarse de la enajenación de bienes raíces, de la modificación de los estatutos y de la disolución de la organización.

2) En lo que concierne a esta consulta, cabe señalar que el artículo 257 del Código del Trabajo, dispone:

"Las organizaciones sindicales podrán adquirir, conservar y enajenar bienes de toda clase y a cualquier título.

"Para la enajenación de bienes raíces se requerirá el acuerdo favorable de la asamblea extraordinaria, en sesión citada especialmente al efecto, y adoptado en la forma y con los requisitos señalados en el inciso segundo del artículo 233".

Por su parte, el artículo 259 del mismo cuerpo legal, establece:

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

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

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

De las normas legales transcritas precedentemente se infiere que las organizaciones de que se trata están facultadas para adquirir, conservar y enajenar, a cualquier título, toda clase de bienes.

Se colige, asimismo, que el patrimonio sindical es de dominio exclusivo de la organización y no pertenece ni en todo ni en parte a sus asociados, y que sus bienes no pueden pasar a dominio de éstos ni aún en el caso de disolución de la entidad.

De este modo, las organizaciones sindicales pueden utilizar sus bienes en los fines y objetivos determinados por la ley y sus estatutos, y se hallan facultadas para enajenarlos a cualquier título, destinando el precio que se perciba, en el evento de una enajenación a título oneroso, a los mismos fines.

En la especie, el referido acuerdo de asamblea que aprobó la distribución entre los socios de los fondos de la organización sindical de que se trata, origina la incorporación de dicho dinero al patrimonio de aquéllos, contraviniendo la norma contemplada por el artículo 259 en comento, en cuanto a que el patrimonio de una organización sindical no pertenece ni en todo ni en parte a los asociados y no puede, en ningún caso, pasar a ellos en propiedad, no ajustándose, así, a derecho el referido acuerdo.

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

- 1) Los trabajadores afiliados al Sindicato N° 3 de la empresa ..., cuya disolución fue adoptada por acuerdo de asamblea, no se encuentran obligados a afiliarse al Sindicato N° 1 existente en dicha empresa.
- 2) Los fondos acumulados por la referida organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados.

**PERSONAL NO DOCENTE. BONIFICACION COMPENSATORIA. LEY N° 18.566.
INTERPRETACION. SUELDO. LEY N° 19.200.**

5.588/333, 10.11.99.

No se ajusta a derecho la imputación que la Corporación Municipal de Ancud realiza de las bonificaciones compensatorias de las Leyes N°s. 18.566 y 19.200, al sueldo base de los inspectores no docentes dependientes de esa Corporación, debiendo restituirse a los funcionarios afectados todas las diferencias indebidamente imputadas.

Fuentes: Ley N° 18.566, artículo 6°. Ley N° 19.200, artículo 3°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.242/129, de 5.06.96; 6.148/271, de 7.11.96; 7.145/342, de 30.12.96 y 3.957/226, de 8.07.97.

Se consulta sobre la legalidad de la imputación que la Corporación empleadora hace desde 3 años al sueldo base, de las bonificaciones compensatorias contempladas en las Leyes N°s. 18.566 y 19.200, respectivamente, en el caso de funcionarios no docentes traspasados al sistema municipal de educación el año 1982 y, en la eventualidad de que no proceda la imputación indicada, se establezca la posibilidad de exigir retroactivamente el pago de los montos que resulten de sueldo base no cancelado en tales circunstancias.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 6° de la Ley N° 18.566 que declara de efectos permanentes el impuesto que indica; otorga bonificación compensatoria por incremento de cotización de salud, publicada en el Diario Oficial de 30.10.86, dispone:

"Al personal perteneciente a organismos o entidades del sector público, que se haya traspasado o se traspase a la administración municipal y que haya ejercido o ejerza la opción a que se refiere el artículo 2º transitorio de la Ley Nº 18.196, les será aplicable lo dispuesto en el artículo 2º de esta ley.

"Las Municipalidades respectivas otorgarán a dicho personal, a título de bonificación, las cantidades necesarias para absorber las diferencias derivadas de la aplicación del artículo 2º de esta ley.

"Estas bonificaciones deberán regir desde el primer día del mes siguiente al de la fecha de publicación de esta ley en el Diario Oficial y no tendrán carácter imponible, excepto para las cotizaciones de salud en conformidad a lo establecido en el artículo 2º de esta ley".

Por su parte, 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, publicada en el Diario Oficial de 18.01.93, establece:

"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".

De las disposiciones legales transcritas, se desprende que las bonificaciones contempladas en ellas beneficia al personal traspasado del sector público a la Administración Municipal, en conformidad al Decreto Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior.

Dichas bonificaciones tienen por objeto compensar o absorber la mayor imponibilidad, resultante de aplicar el artículo 40 del Código del Trabajo (actual artículo 41), bonificaciones que sólo son imponibles para pensiones y salud, respectivamente.

En la especie, se consulta si se ajusta a esa legalidad descrita la imputación que la Corporación empleadora hace desde hace tres años al sueldo base, de las bonificaciones compensatorias en estudio de los funcionarios inspectores no docentes traspasados a la administración municipal de educación en 1982 y, en el evento de ser improcedente dicha imputación, si es posible exigir retroactivamente el pago de los montos imputados en esas circunstancias.

De acuerdo con los preceptos legales en estudio, las bonificaciones en cuestión sólo tienen carácter únicamente compensatorio o nivelador, para evitar la disminución de las remuneraciones de los trabajadores traspasados a la administración municipal producto de la mayor imponibilidad impuesta por la Leyes Nºs. 18.566 y 19.200, respectivamente, y en tales términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo sobre el particular en los Dictámenes Nºs. 3.242/129, de 5.06.96 y 6.148/271, de 7.11.96.

De ello se deriva que dichas bonificaciones deben consignarse separadamente en la respectiva liquidación de sueldo del trabajador, y por los montos que las mismas leyes otorgantes del beneficio establecen en su caso, puesto que de esta manera es posible comprobar que el dependiente mantiene el nivel de su remuneración no obstante la mayor imponibilidad que imponen los cuerpos legales en estudio.

En este contexto, en opinión de la suscrita, si las bonificaciones compensatorias rigen para mantener el nivel líquido de las remuneraciones frente a la mayor imponible, no resulta aceptable sostener que la reajustabilidad del sueldo base de los inspectores no docentes dependientes de la Corporación Municipal de Salud, pactada en contrato colectivo vigente, pueda aparecer imputada a las bonificaciones tantas veces aludidas.

En efecto, en la cláusula 3ª del instrumento colectivo señalado se estipula expresamente que el sueldo base de los inspectores será de \$119.780, guarismo sobre el cual procede aplicar la reajustabilidad pactada sin relación a ninguna otra circunstancia, mucho menos pretender imputar dicha reajustabilidad a las bonificaciones compensatorias que precisamente, tienen por objeto mantener el nivel líquido de la remuneración del personal, por lo que deberá restituirse a los funcionarios afectados las diferencias indebidamente imputadas.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúmpleme informar que no se ajusta a derecho la imputación que la Corporación Municipal de Ancud realiza de las bonificaciones compensatorias de las Leyes N°s. 18.566 y 19.200, al sueldo base de los inspectores no docentes dependientes de esa Corporación, debiendo restituirse a los funcionarios afectados todas las diferencias indebidamente imputadas.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA.

5.589/334, 10.11.99.

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

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 5° letra b).

Concordancias: Ord. N° 3.616/194, de 18.06.97.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar la legalidad de la actuación de la empresa recurrente en relación con el trabajador Sr. ... a quien se le puso término a su relación laboral, con fecha 9 de julio de 1999 firmando el finiquito correspondiente ante la Inspección del Trabajo en San Felipe, documento en el que el ex dependiente reconoce incluso haber recibido con anterioridad su indemnización por años de servicio. Lo anterior, por cuanto con fecha 22 de julio del año en curso el fiscalizador Sr. E. K. E., dependiente de dicha Inspección, practicó una visita a la empresa con el objeto de constatar si ésta contaba con autorización del Tribunal respectivo para despedir al referido trabajador ya que éste gozaba de fuero laboral en su calidad de dirigente sindical. En atención a que la empresa no contaba con autorización, dicho funcionario procedió a cursar una multa administrativa por infracción al artículo 174 del Código del Trabajo.

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

En primer término, cabe consignar que de los antecedentes que se han reunido en torno a este asunto, se ha podido determinar que la multa aplicada a la empresa que tiene el N° 05-02-99-0171, de 5.08.99 una vez notificada a ésta fue reclamada judicialmente por la requirente.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5° letra b), prescribe:

"Al Director le corresponderá especialmente:

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

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

Cabe consignar a este respecto que mediante Dictamen N° 5.362/165, de 5.08.91, sobre la base de los fundamentos que en el mismo se analizan, este Servicio ha sostenido que la Dirección del Trabajo puede fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, no obstante existir un caso sometido al pronunciamiento de los Tribunales de Justicia sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes las mismas que han solicitado la intervención de este Organismo Fiscalizador.

Ahora bien, de los mismos antecedentes aludidos en párrafos anteriores se ha podido determinar que ante el Primer Juzgado de Letras de San Felipe, se interpuso una demanda de reclamación de la multa cursada por nuestro Servicio, juicio que en definitiva establecerá si dicha sanción administrativa se encuentra ajustada a derecho o no.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden se sigue que la suscrita debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto a la materia consultada, toda vez que ésta se encuentra sometida al conocimiento del citado Juzgado de San Felipe en una causa en que son partes tanto la empresa recurrente como este Servicio, circunstancia que en conformidad a la doctrina reiterada de esta Dirección le impiden pronunciarse en este caso.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que la Constitución Política de la República en su artículo 73, inciso 1° prescribe:

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

Es necesario señalar, además, que la misma Constitución, en su artículo 7° sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

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

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aún a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derechos que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes.

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

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales, constitucionales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida para pronunciarse respecto a la materia consultada.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. LEGALIDAD DE CLAUSULA.

5.590/335, 10.11.99.

No resulta jurídicamente procedente que el Departamento de Bienestar de la empresa ..., exija a los trabajadores firmar una letra de cambio en blanco a objeto de asegurar el pago de los préstamos otorgados por el empleador para bonificar las prestaciones de salud que no sean cubiertas por los organismos correspondientes.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección relativo a la procedencia jurídica que el Departamento de Bienestar de la empresa ..., entidad regulada en la cláusula trigésima del contrato colectivo suscrito el 5 de junio de 1998, exija a los trabajadores firmar una letra de cambio en blanco a objeto de asegurar el pago de los préstamos otorgados por el empleador para bonificar las prestaciones de salud que no sean cubiertas por los organismos correspondientes.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La suscripción de la letra de cambio por cuya procedencia jurídica se consulta encuentra su fuente en el "convenio sobre descuento y autorización" que suscriben las partes a fin de facultar a Comercial ... para descontar de la liquidación mensual de la remuneración de los trabajadores que prestan servicios para ella *"las cuotas correspondientes a pagos de préstamos personales, de salud y/o, en general, cualquier otro que el empleado obtenga del Departamento de Bienestar de Comercial ... por cualquier concepto"*.

La cláusula cuarta del referido convenio, dispone:

"Para avalar y resguardar el cabal e íntegro cumplimiento del Trabajador con el pago del o los préstamos otorgados y por cualquier otro concepto, acepta en este acto una Letra de Cambio, con las menciones en cuanto a vencimiento y monto en blanco, para ser llenado por ... conforme al saldo total de las cuotas que estén pendiente de pago, dicha suma constituirá la cantidad única y total por la cual la letra se cobrará y servirá de título para la cobranza Prejudicial y/o Judicial, facultando a ..." para llenar las demás menciones de la letra".

Cabe hacer presente que, de acuerdo al tenor literal del precepto convencional en estudio, las menciones relativas al vencimiento y el monto del documento por el que se consulta, quedan en blanco, esto es, son llenadas por la empresa, *"conforme al saldo total de las cuotas que estén pendientes de pago"*.

Por otra parte, es necesario destacar, que de la lectura de la cláusula en cuestión se infiere que la garantía regulada en ella, cubre no sólo el pago del o los préstamos otorgados sino también, "cualquier otro concepto".

Las características enunciadas permiten afirmar, ratificando lo expuesto por el Departamento de Relaciones Laborales en el Memorándum N° 155, de 19.10.99, del antecedente, que la letra de cambio así concebida, genera una gran incertidumbre patrimonial en los trabajadores, pudiendo, incluso, eventualmente, llegar a inhibir el ejercicio de los derechos correspondientes a quienes, de no mediar tal requisito o condición, podrían acceder más libremente a los beneficios contemplados en el Fondo de Bienestar constituido en la empresa.

Sobre este último punto, es del caso señalar que el contrato colectivo vigente en Comercial ... no regula suficientemente la institución del Departamento de Bienestar, toda vez que sólo se hace cargo del financiamiento, la situación de los aportes en caso de desafiliación de los trabajadores y la integración al directorio de los representantes de éstos, siendo del caso destacar, además, que se trata de una entidad de hecho, que no goza de personalidad jurídica, circunstancias que acrecientan el nivel de incertidumbre patrimonial que la letra de cambio implica para los dependientes.

Las consideraciones anteriores impiden, a juicio de este Servicio, estimar que la suscripción de la letra de cambio por la que se consulta, pudiere ser jurídicamente procedente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto en los párrafos anteriores, se concluye que no resulta jurídicamente procedente que el Departamento de Bienestar de la empresa ... exija a los trabajadores firmar una letra de cambio en blanco a objeto de asegurar el pago de los préstamos otorgados por el empleador para bonificar las prestaciones de salud que no sean cubiertas por los organismos correspondientes.

BONO ESPECIAL. LEY N° 19.595. PROCEDENCIA.

5.593/336, 11.11.99.

A los dependientes de la Fundación COANIL les ha asistido el derecho a percibir el bono especial no imponible contemplado por el artículo 32 de la Ley N° 19.595.

Fuentes: Ley N° 19.595, artículos 7° y 32. Decreto Ley N° 2.465, de 1979, artículo 1° transitorio.

Se consulta a esta Dirección sobre la procedencia legal de que el personal dependiente de la Fundación COANIL, reciba el bono contemplado por el artículo 32 de la Ley N° 19.595.

En lo que interesa, esta disposición establece en su inciso 1°:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores que, de conformidad con esta ley, tienen derecho a percibir el aguinaldo de Navidad, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 1998, cuyo monto será de \$21.000 para los trabajadores cuya

remuneración bruta que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1998, sea igual o inferior a \$300.000, y de \$10.000 para aquéllos cuya remuneración bruta supere tal cantidad y no exceda de \$800.000".

Como se advierte, la percepción del bono en que incide la consulta, se supedita al hecho de que el trabajador tenga derecho al mencionado aguinaldo de Navidad.

El mismo cuerpo legal, en el inciso 1º de su artículo 3º, precisa las diversas dotaciones de personal del Sector Público a las cuales les ha asistido el derecho a percibir este aguinaldo de Navidad, el que se hace extensivo también, entre otros dependientes afectos a la legislación laboral, a *"los trabajadores de las instituciones reconocidas como colaboradoras del Servicio Nacional de Menores, de acuerdo con el Decreto Ley Nº 2.465, de 1979, que reciban las subvenciones establecidas en el artículo 5º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1.385, de 1980, del Ministerio de Justicia"* (artículo 7º de la Ley Nº 19.595).

Para evacuar su pronunciamiento, esta Dirección requirió informes a la Subsecretaría de Educación y al Servicio Nacional de Menores, con el objeto de precisar si efectivamente esta fundación era colaboradora del Servicio Nacional de Menores, si recibía la subvención aludida precedentemente y, en fin, precisar el motivo que indujo al Ministerio de Educación a transferir recursos para el pago de este beneficio, en circunstancias que el inciso final del artículo 7º establece expresamente que *"dichos recursos se transferirán a través del Servicio Nacional de Menores o de la Secretaría y Administración General del Ministerio de Justicia, según corresponda"*.

Ahora bien, el Servicio Nacional de Menores, por Ordinario Nº 2/0930, de 4.08.99, informa que la fundación COANIL tiene la calidad de *institución colaboradora y que recibe subvención* conforme a la legislación vigente. Específicamente, tal calidad le fue conferida por Resolución exenta Nº 83, de 1975, y que de acuerdo al artículo 1º transitorio del Decreto Ley Nº 2.465, de 1979, que creó el Servicio Nacional de Menores, no requiere nuevo reconocimiento y que éste en su oportunidad se revalidó por el solo ministerio de la ley.

Sin perjuicio de lo anterior, esta Dirección no advierte cual es el sustento legal para que en el caso en examen los recursos para el pago de este beneficio provengan del Ministerio de Educación, aspecto que la Subsecretaría de esta cartera no dilucida en su Ordinario Nº 564, de 14.05.99, lo que no es de competencia de este Servicio. En todo caso, se ha transcrito copia del presente oficio a esa dependencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes, cúpleme manifestar a Ud. que a los dependientes de la Fundación COANIL les ha asistido el derecho a percibir el bono especial no imponible contemplado por el artículo 32 de la Ley Nº 19.595.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. SEMANA CORRIDA. COMISION.

5.594/337, 11.11.99.

- 1) **A los dependientes que se desempeñan como cajeros de la empresa, no les asiste el derecho a percibir, durante el período en que se encuentran haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el beneficio de asignación de caja pactado con su empleadora.**
- 2) **A los vendedores comisionistas o integrales de la referida empresa les correspondía percibir, a partir del mes de junio del presente año, el bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en contrato colectivo vigente desde dicha fecha.**
- 3) **El personal que labora a comisión para la misma empresa y que está exceptuado del descanso dominical, tiene derecho a un día de descanso a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo que debió prestar servicios y a que se le pague por tales días una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Artículos 38, 45 y 348 del Código del Trabajo. Artículo 1564 del Código Civil.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.399/118, de 21.09.89; 3.711/144, de 7.07.92; 211/3, de 11.01.95 y 1.276/072, de 8.03.94.

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

- 1) Si el bono de asignación de caja estipulado en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella debe pagarse durante el período en que los cajeros se encuentran haciendo uso de feriado legal o licencia médica o en forma proporcional a los días efectivamente trabajados por dichos dependientes.
- 2) Si a los dependientes de la referida empresa que suscribieron contratos individuales de trabajo con posterioridad a la celebración del contrato colectivo vigente con aquélla, para desempeñarse como vendedores integrales, habiendo pactado en el contrato individual una asignación de pérdida de caja, les corresponde el pago de dicha asignación, la estipulada en el contrato colectivo vigente o ambas.
- 3) Si al personal de la empresa en referencia que labora a comisión le asiste el derecho a impetrar días de descanso compensatorio por los festivos trabajados y forma de remunerar dichos días.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo que concierne a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que si bien, a la fecha de la presentación del antecedente 1) se encontraban vigentes el contrato y el convenio

colectivo, con vencimiento a los meses de junio y mayo de 1999, respectivamente, el instrumento colectivo celebrado en el mes de junio del presente año, repite, respecto de la materia en consulta, las cláusulas contempladas en los anteriores.

En efecto, conviene el contrato colectivo vigente, en su cláusula quinta, letra A):

"Quinto: Bonos

"A) Cajero o cajera

"El personal que tenga Contrato exclusivo como Cajera o (o) recibirá mensualmente un bono de \$ 12.029 (doce mil veinte y nueve pesos), el que se liquidará y pagará conjuntamente con la remuneración del mes respectivo. En el evento de producirse una pérdida de dinero en caja, el descuento correspondiente deberá efectuarse del bono respectivo al período más inmediato de su cancelación y si el monto de la pérdida excediere al del bono, dicho exceso será descontado del bono siguiente y así sucesivamente, hasta cubrir íntegramente el valor de la pérdida".

De la norma contractual precedentemente transcrita se infiere, en lo pertinente, que la asignación a que hace referencia se pagará a todos los dependientes que se desempeñen como cajeros, conjuntamente con la remuneración del mes respectivo.

Ahora bien, dicha norma convencional no especifica si la referida asignación se pagará íntegramente a todos los dependientes beneficiados o si dicho pago se verificará en forma proporcional a los días efectivamente laborados por los referidos cajeros, descontando el período en que éstos se encuentren haciendo uso de su feriado o de licencia médica.

No obstante lo señalado precedentemente, de los antecedentes tenidos a la vista, así como del correspondiente informe de fiscalización emanado de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua, consta que el empleador ha pagado en forma reiterada en el tiempo la asignación de caja sólo por los días efectivamente trabajados, razón por la cual, en períodos en que el trabajador beneficiado está haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el referido bono es pagado proporcionalmente, circunstancia de que dan cuenta las correspondientes liquidaciones de sueldo.

Igualmente, se informa en el documento antes citado que, según declaración del empleador, corroborada por las liquidaciones de sueldo tenidas a la vista, la asignación de caja no se ha considerado dentro de la remuneración imponible de los trabajadores con derecho a ella.

De este modo, se hace necesario, en la especie, recurrir a las normas de interpretación de los contratos contenidas en el artículo 1564 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales las cláusulas de un contrato pueden interpretarse *"por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia"* o *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De acuerdo al primer precepto legal citado, las cláusulas de un contrato pueden ser interpretadas por las de otro suscrito entre las mismas partes y sobre igual materia, de modo tal que, en la especie, si los contratos individuales suscritos con anterioridad al contrato colectivo vigente estipulan expresamente que la asignación de caja mensual será pagada por los días efectivamente trabajados, posible es sostener que la intención de las partes contratantes, si nada dijeron en el referido contrato colectivo, ha sido la misma, esto es, convenir que la referida asignación sea pagada por los días efectivamente trabajados.

Por su parte, de conformidad al segundo precepto legal citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "*regla de la conducta*", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle, lo que lleva, en la situación en estudio, a sostener que si el pago de la referida asignación ha sido efectuado, en forma reiterada en el tiempo y con posterioridad a la suscripción del contrato colectivo vigente, sólo por los días efectivamente trabajados, implica que las partes han complementado la cláusula respectiva del referido contrato en tal sentido.

Por consiguiente, en mérito de lo expuesto precedentemente, necesario es concluir que los cajeros a quienes beneficia la referida asignación de caja no tienen derecho a ella en tanto se encuentren haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que en contrato individual de trabajo tenido a la vista, suscrito en el mes de octubre de 1998 por la empresa y uno de sus vendedores comisionistas, se estipuló, en el inciso 5º de la cláusula quinta, en su parte pertinente:

"Para los casos de faltante dinero en caja de las registradoras ... fijará una tolerancia máxima de dinero, de cargo de la empresa. Sobrepasado este límite, el trabajador en conjunto con los demás trabajadores asignados a dicha registradora, responderán solidariamente y por iguales partes del monto de dicha diferencia, y cada cual pagará a ... la parte que le corresponda".

De la norma convencional precitada se desprende que en caso de producirse una pérdida de caja en las registradoras la empresa fijará una tolerancia máxima de dinero de su cargo y sobrepasado este límite, los trabajadores asignados a dicha registradora deberán responder solidariamente y por partes iguales del monto de la referida diferencia.

Por su parte, de lo informado por la fiscalizadora de la Inspección Provincial de Rancagua, Sra. E. B. C., así como de liquidaciones de sueldo de los trabajadores de que se trata, consta que de conformidad a lo estipulado por las partes en la citada cláusula contractual, la tolerancia máxima de dinero a que hace referencia, fue fijada por la empresa en la suma de \$ 5.000 y pagada a partir del mes de octubre de 1998, fecha en la que comenzó a regir el concepto de "vendedor integral", incluyendo tanto a vendedores comisionistas como vendedores comisionistas part-time.

De este modo y respondiendo a la consulta formulada por la requirente, respecto al monto que corresponde a los vendedores comisionistas por concepto de pérdida de caja, preciso es señalar que si la empleadora ha cancelado reiteradamente, desde el mes de octubre del año 1998 la suma de \$5.000 fijada por dicho concepto, todo ello de conformidad con lo pactado expresamente con los dependientes de que se trata, a éstos les corresponde percibir dicho monto y no aquél estipulado en contrato y convenio colectivos vigentes a la época de la verificación del pago sólo para los dependientes que se desempeñen como cajeros, cláusula ésta anterior a la celebración de contratos individuales con los vendedores comisionistas cuyas funciones comprenden también la de cobradores.

A mayor abundamiento, conviene recurrir, en la especie, igualmente, a la norma de interpretación de los contratos contenida en el artículo 1564 del Código Civil, ya citada, conforme a la cual, las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse "por la aplicación práctica que hayan hecho

de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra" o "regla de la conducta", circunstancia que induce, en el caso que nos ocupa, a sostener que las partes, al convenir que la suma por pérdida de caja sea fijada por la empleadora, han complementado la cláusula respectiva de los contratos individuales de trabajo suscritos, aceptando percibir dicha suma por tal concepto, en forma reiterada en el tiempo.

No obstante, cabe hacer presente que, si bien, de conformidad a lo señalado precedentemente, a los vendedores comisionistas o integrales les correspondía percibir la suma de \$5.000 por concepto de pérdida de caja, cantidad ésta fijada por la empleadora, de acuerdo a lo pactado por las partes en contrato individual de trabajo, en el mes de junio del presente año, se suscribió un nuevo contrato colectivo, mismo que en su cláusula quinta letra B), estipula que el personal que tenga contrato de vendedor integral recibirá un bono mensual de siete mil quinientos pesos por concepto de pérdida de caja.

De este modo, para determinar la suma que corresponde pagar a los vendedores comisionistas o integrales a partir del mes de junio del presente año por concepto de pérdida de caja, deberá atenderse al artículo 348 del Código del Trabajo, que en su inciso primero, dispone:

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

La norma precedentemente transcrita establece que el contrato colectivo reemplaza las estipulaciones contenidas en el contrato individual en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el contrato colectivo.

Por lo anterior, durante la vigencia del contrato colectivo coexisten ambas especies de contrato de trabajo y sus estipulaciones son complementarias, de modo que las contenidas en el contrato individual subsisten cuando a su respecto no acaece el reemplazo consagrado en la norma que nos ocupa.

Ahora bien, en la especie, como ya se señalara precedentemente, en el contrato colectivo celebrado con fecha 4 de junio de 1999 entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, se estipuló una asignación de pérdida de caja de siete mil quinientos pesos a favor del personal que presta servicios como cajero o cajera.

Por consiguiente, de conformidad a las normas convencionales y legales precitadas, a partir del mes de junio del presente año, a los vendedores comisionistas o integrales les corresponde percibir un bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en el contrato colectivo vigente.

3) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 38, en sus incisos segundo y tercero, prescribe:

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

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en

que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

Del análisis conjunto de las normas legales anotadas se infiere que las empresas exceptuadas del descanso dominical podrán distribuir la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos y sus trabajadores tendrán derecho a un día de descanso en la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo trabajado, descanso que podrá ser común para todos los trabajadores o por turnos.

De este modo, de conformidad con las disposiciones legales anotadas, en la especie, según consta de los antecedentes tenidos a la vista, la empresa en cuestión está exceptuada del descanso dominical y, por tanto, puede distribuir la jornada semanal de sus trabajadores de tal forma que incluya los días domingo y festivos, debiendo otorgar a éstos un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo trabajado, de conformidad con las normas legales precitadas.

En lo que respecta a la remuneración que corresponde percibir a los trabajadores por los que se consulta, cabe señalar, que el artículo 45 del Código del Trabajo en su inciso primero, que consagra el beneficio denominado semana corrida, dispone:

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

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

Por su parte, el inciso final del artículo 45 del citado cuerpo legal, prescribe:

"Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 35".

Del precepto legal anotado se infiere que el ordenamiento jurídico vigente ha otorgado a los trabajadores remunerados por día, que se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, el derecho a percibir por los días de descanso compensatorio una remuneración en dinero equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que, en la especie, de los contratos tenidos a la vista fluye que las partes pactaron una remuneración consistente en una comisión mensual sobre la base de las ventas netas mensuales que realice el trabajador, estableciendo expresamente que dichas comisiones incluyen el pago de los días domingo, festivos y de descanso que correspondan al mes o período por el cual se están liquidando y pagando.

De la norma convencional anteriormente transcrita se desprende que en la comisión que percibe el trabajador se encuentra incluido el pago de los días de descanso que le corresponde imputar en conformidad al artículo 45 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

Si analizamos la cláusula en referencia a la luz de lo previsto en dicha norma y en la contenida en el artículo 42 letra c) del citado cuerpo legal, posible es convenir que la misma no se ajusta a derecho por cuanto, conforme a dichos preceptos, la comisión y el pago de los días de descanso son dos tipos diversos de remuneración, claramente diferenciados entre sí por lo que no resulta jurídicamente procedente incluir en el monto que el trabajador percibe por concepto de comisión, aquel que corresponde al beneficio de semana corrida.

En efecto, de acuerdo al concepto dado por el artículo 42 letra c) del Código del Trabajo, la comisión es una especie de remuneración cuya característica esencial es la variabilidad, toda vez que consiste en un porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Por su parte, el denominado beneficio de semana corrida, al tenor de lo prevenido en el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo y tal como lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en Dictamen Nº 4.377/101, de 25.06.90, debe ser considerado como una remuneración especial impuesta por el legislador, que se devenga por los días de descanso en los términos que se consignan en la mencionada disposición.

De esta suerte, es dable concluir que establecer que en la remuneración del trabajador, constituida por una comisión mensual sobre la base de las ventas netas mensuales, se encuentra incluida la correspondiente a los días de descanso, transgrede la legislación laboral vigente por cuanto significa, en el fondo, privar a los dependientes del derecho a semana corrida que les confiere el artículo 45 antes citado.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el referido beneficio reviste el carácter de un derecho laboral mínimo en la medida que se cumplan los requisitos exigidos por la ley para adquirirlo y, por ende, irrenunciable en tanto se mantenga vigente la relación laboral, de acuerdo a los preceptuado por el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo, el cual dispone:

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

En tales circunstancias, preciso es concluir que la empresa ... se encuentra obligada a pagar al personal de que se trata el beneficio de semana corrida en la forma prevista en artículo 45 del Código del Trabajo, esto es, una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

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

- 1) A los dependientes que se desempeñan como cajeros de la empresa ... no les asiste el derecho a percibir, durante el período en que se encuentran haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el beneficio de asignación de caja pactado con su empleadora.
- 2) A los vendedores comisionistas o integrales de la referida empresa les correspondía percibir, a partir del mes de junio del presente año, el bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en contrato colectivo vigente desde dicha fecha.
- 3) El personal que labora a comisión para la misma empresa y que está exceptuado del descanso dominical, tiene derecho a un día de descanso a la semana en compensación

de las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo que debió prestar servicios y a que se les pague por tales días una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. CUMPLIMIENTO.

5.606/338, 12.11.99.

Se acoge parcialmente la reconsideración de las Instrucciones 99-1300, de 12.07.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F.B., en el sentido que la empresa de Correos de Chile no está obligada a implementar el proyecto de capacitación presentado por la Universidad de Santiago de Chile, sin perjuicio de reiterar que la empleadora debe contratar un seguro que garantice las pérdidas de los dependientes que tienen a su cargo manejo de fondos.

Fuentes: Ley N° 10.336, inciso 1° del artículo 139.

Se solicita la reconsideración de *dos de las siete instrucciones* que impartiera el funcionario fiscalizador señor F.B. D. a la empresa de Correos de Chile, según acta de 12.07.99. Específicamente, la empleadora estima que no se encuentra obligada a contratar un *seguro adicional* a la póliza de fidelidad funcionaria que exige la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República, como asimismo, considera que no está obligada a *financiar capacitación* a sus dependientes conforme a los términos que emplea el artículo 47 del contrato colectivo vigente con el Sindicato Nacional de Técnicos de la empresa.

1) *Seguro.*- De acuerdo al inciso final del artículo 11 del contrato colectivo, *"la empresa contratará un seguro que garantice las pérdidas de dinero sufridas por quienes tienen manejo de fondos, sin perjuicio de la póliza de fidelidad funcionaria requerida por la Ley N° 10.336"*.

Al respecto, el inciso 1° del artículo 139 de la Ley Orgánica Constitucional N° 10.336, de la Contraloría General de la República, establece:

"Todo funcionario o empleado que tenga a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o bienes fiscales, de cualquier naturaleza, deberá rendir una caución para asegurar el correcto cumplimiento de sus deberes u obligaciones".

Ahora bien, como se advierte del tenor literal de la disposición precedente, la ley establece estas garantías con el objeto de proteger los *fondos o bienes fiscales*, cobertura que no alcanza a compensar o recuperar la parte de las remuneraciones del dependiente que éste debe destinar a resarcir dichas pérdidas, en el caso que resulte responsable de ellas. Lo que pretende el contrato colectivo, no es un doble aseguramiento. El sentido de la norma es que la empleadora contrate un *seguro distinto* a aquel que protege el patrimonio público y que cubra la responsabilidad pecuniaria a que pueda resultar afecto el dependiente.

De lo anterior se infiere, que no viene al caso la razón que invoca la empresa de Correos de Chile para abstenerse de contratar el seguro pactado, pues a todas luces, el riesgo que se busca prever con la cláusula contractual transcrita precedentemente, es distinto a aquel que cubren "las pólizas de seguros de fianza o de responsabilidad personal" descritas en la letra d) del artículo 145 de la Ley N° 10.336.

2) *Capacitación.*- Conforme al artículo 47 del contrato colectivo, en su primera parte, "la empresa se compromete a analizar y validar el proyecto de capacitación diseñado por la Universidad de Santiago, para los trabajadores a quienes afecte el presente contrato colectivo de trabajo".

La explicación que entrega la empresa, en el sentido que esta cláusula no ha podido cumplirse por falencias en el proyecto de capacitación entregado por la Universidad de Santiago, parece atendible.

En efecto, un proyecto de capacitación que no vincula la proyección estratégica de la empresa con la capacidad potencial de los recursos humanos, como se expresa en la reconsideración de instrucciones, debe necesariamente reformularse, y en este aspecto, empresa y trabajadores deben precisar con mayor nitidez los términos de esta cláusula de tal suerte que la inversión en capacitación resulte *mutuamente provechosa*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y razones hechas valer, se acoge parcialmente la reconsideración de las Instrucciones 99-1300, de 12.07.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F. B., en el sentido que la empresa de Correos de Chile no está obligada a implementar el proyecto de capacitación presentado por la Universidad de Santiago de Chile, sin perjuicio de reiterar que la empleadora debe contratar un seguro que garantice las pérdidas de los dependientes que tienen a su cargo manejo de fondos.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. DIRECTORES. REQUISITOS.

5.607/339, 12.11.99.

No resulta jurídicamente procedente que un director de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud "CONFENATS", que ha dejado de ser dirigente de la asociación base pueda ser electo en una federación afiliada a la primera.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 56. Código Civil, artículo 19.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento que determine si un director de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud "CONFENATS", puede presentar su candidatura a la renovación de directorio de una federación afiliada a aquélla, sin estar en posesión del cargo de dirigente de una asociación de base.

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

El artículo 56 de la Ley N° 19.296, dispone:

"Para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que para ser elegido director de una federación o confederación se requiere estar en posesión del cargo de dirigente de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva.

Si bien es cierto, el tenor literal de la norma legal antes transcrita y comentada autorizaría para sostener que la misma regula la elección de los directores de federaciones y confederaciones, no lo es menos que la alusión que en ella se hace a la circunstancia de estar en posesión del cargo de director de la federación o confederación respectiva permitiría comprender también la reelección de los dirigentes de dichas organizaciones.

De esta manera entonces, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición en análisis, se hace necesario recurrir a los elementos de interpretación previstos en los artículos 19 a 24 del Código Civil y, en especial, al artículo 19, que prescribe:

"Cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

"Pero bien se puede, para interpretar una expresión obscura de la ley, recurrir a su intención o espíritu, claramente manifestados en ella misma, o en la historia fidedigna de su establecimiento".

De la norma transcrita se infiere que cuando las palabras de la ley son claras, de manera que aparezca de manifiesto en ellas la voluntad del legislador, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu.

Por el contrario, si el texto de la ley es ambiguo u obscuro, para una recta interpretación es posible recurrir a la intención del legislador, que puede quedar en evidencia por el estudio fidedigno de su establecimiento.

En relación con lo expuesto precedentemente, cabe hacer presente que en el proyecto de Ley sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado acordado en sesiones de fecha 20 y 27 de enero, 2, 9 y 10 de marzo de 1993, el texto del artículo 56 era del siguiente tenor:

"Para ser elegido director de una federación o confederación se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas".

Por su parte, según consta del segundo informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social recaído en el referido proyecto de ley, en segundo trámite constitucional, se acordó la siguiente indicación:

"Artículo 56.

"Circunscribe la elección como director de federación o confederación a quienes sean directores de algunas de las organizaciones afiliadas.

"La indicación número 74, del Honorable Senador señor Calderón, tiene por objeto contemplar que también pueden ser elegidos directores de una federación o confederación, quienes hayan sido anteriormente directores de las organizaciones afiliadas.

"El Honorable Senador señor Calderón expresó que el propósito de la indicación es precaver la situación del dirigente de base que es elegido director de una federación o confederación, quien por la responsabilidad que ello implica y el recargo de trabajo que asume, se ve en la obligación de renunciar a su cargo de dirigente de base. Cuando llega el momento de renovar el directorio de la organización superior respectiva, de acuerdo al actual texto del artículo 56, no tiene la posibilidad de presentarse como candidato a la reelección.

"La Comisión concordó que ésta es una situación que debe corregirse, por lo que la indicación se aprobaría con modificaciones, estableciendo que el requisito para ser elegido director de una federación o confederación es estar en posesión del cargo de director de algunas de las organizaciones afiliadas, o de la federación o confederación correspondiente.

"Fue aprobada con las modificaciones indicadas por la unanimidad de los miembros de la Comisión, HH. Senadores señora Feliú y señores Calderón, Hormazábal, Ruiz de Giorgio y Thayer".

Aplicando el elemento de interpretación aludido a la situación en estudio, es dable afirmar que el artículo 56 de la Ley N° 19.296, regula tanto la elección de directores de las federaciones y confederaciones como, asimismo, la reelección en dichos cargos.

Ahora bien, tratándose de la reelección de directores de las organizaciones de que se trata, el legislador ha permitido que los mismos puedan postular y ser reelegidos aun cuando no detenten la calidad de dirigentes de alguna de las organizaciones base afiliadas, en la medida que estén en posesión del cargo de la organización de grado superior a la que postulen.

Lo expuesto precedentemente permite concluir que un director de una federación o confederación solamente puede ser reelegido como tal en la organización en la cual detenta el cargo.

De ello se sigue que el director de una organización de grado superior que ha dejado de ser dirigente de una organización base afiliada no puede ser elegido director de una organización de grado superior diferente a aquélla en que ejerce como tal.

Lo anterior, por cuanto, en tal caso, no estaríamos en presencia de una reelección sino de una elección de dirigentes de federaciones y confederaciones, que a la luz del artículo 56 transcrito y comentado exige necesariamente como requisito esencial estar en posesión del cargo de alguna de las asociaciones base afiliadas.

De esta forma, analizada la situación en consulta a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente que un director de una confederación sea elegido en una federación afiliada a la primera, cuando ha perdido su calidad de dirigente de la organización base.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que un director de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud "CONFENATS", que ha dejado de ser dirigente de la asociación base pueda ser electo en una federación afiliada a la primera.

CONTRATO DE APRENDIZAJE. ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO. REMUNERACION. CONCEPTO. GRATIFICACION. IMPUTACION. INGRESO MINIMO.**5.608/340, 12.11.99.**

- 1) El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En tanto que, tratándose del inciso penúltimo de dicha norma, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 8° inciso 3° del D.L. N° 670, de 1974, modificado por la Ley N° 19.222, de 1993. Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.327/302, de 9.09.98.**
- 2) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes.**

Fuentes: Ley N° 19.518, artículo 57, Decreto N° 98, de 31.10.97, artículo 42. D.L. N° 670, de 1974, artículo 8°.

Concordancias: Ord. N° 3.917/180, de 5.07.94.

Se ha solicitado a esta Dirección determinar la incidencia de la norma contemplada en el artículo 8° inciso 3° del D.L. N° 670, de 1974, modificado por la Ley N° 19.222, de 1993, en relación a lo sostenido por este Servicio a través de Ord. N° 4.327/302, de 9.09.98, específicamente en lo concerniente al beneficio de la gratificación.

El citado dictamen concluye que: *"El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el Decreto N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido no sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, sino también para el penúltimo inciso de la misma disposición legal".*

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

El artículo 57 de la Ley N° 19.518, prescribe:

"Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

"Corresponderá al Servicio Nacional determinar, en conformidad al Reglamento de esta ley, cuando las ocupaciones u oficios y los programas propuestos reúnen los requisitos necesarios para obtener los beneficios señalados en este Estatuto.

"El Servicio Nacional establecerá mediante resolución el o los mínimos de horas cronológicas de enseñanza relacionada y el valor hora por participante, con el objeto que dicha actividad se ejecute bajo costos reales y apropiados.

"El contrato de aprendizaje a que se refiere este Estatuto podrá celebrarse sólo por menores de 21 años y tendrá una duración máxima de 2 años. Si el contrato terminare anticipadamente, las bonificaciones sólo se devengarán por el período efectivo.

"Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual.

"Con todo, no darán lugar a las bonificaciones a que se refiere el inciso primero, los aprendices cuya remuneración mensual exceda de dos ingresos mínimos".

Por su parte, el artículo 42 del Decreto N° 98, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.518, dispone:

"Para los efectos de determinar el tope de remuneración indicado en el inciso final del artículo 57 del Estatuto, se considerarán todas las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero, que perciba el aprendiz del empleador por causa del contrato de trabajo y que se estipulen en cualquier época de vigencia del contrato de aprendizaje, en los términos consignados en el artículo 41 del Código del Trabajo".

Ahora bien, un nuevo análisis de los artículos 57 de la Ley N° 19.518, y 42 del D.S. N° 98, de 1997, antes transcrito, permite afirmar que el alcance que atribuye al concepto de remuneración la última norma citada es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la citada Ley N° 19.518.

En efecto, el precepto reglamentario antes referido fija el concepto de ingreso mínimo única y exclusivamente para los efectos de la bonificación contemplada en el inciso primero del artículo 57 del citado cuerpo legal, materia distinta a la contemplada por su inciso penúltimo, de índole netamente remuneracional.

De ello se sigue que no cabe aplicar dicho concepto para efectos distintos del mencionado, como sería, precisamente, el remuneracional, señalado en el inciso penúltimo del artículo 57.

Conforme con lo expuesto y habida consideración que ni la ley ni el reglamento citados han regulado el concepto de ingreso mínimo para efectos remuneracionales, dable es afirmar que corresponde en este caso aplicar las normas generales sobre la materia, contenidas en el artículo 8º, inciso 3º del citado D.L. N° 670, modificado por la Ley N° 19.222.

Precisado lo anterior y en lo que concierne al beneficio de la gratificación, el inciso 3º del artículo 8º del D.L. N° 670, modificado por la Ley N° 19.222 ya referidos, prescribe:

"En el ingreso mínimo indicado no se considerarán los pagos por horas extraordinarias, la asignación familiar legal, de movilización, de colación, de desgaste de herramientas, la asignación de pérdida de caja ni los beneficios en dinero que no se paguen mes a mes. Tampoco se imputarán

al ingreso mínimo las cantidades que perciba el trabajador por concepto de gratificación legal, cualquiera que fuere su forma de pago".

Del precepto legal anotado se desprende que no procede incluir dentro del ingreso mínimo los estipendios que en la misma se señalan específicamente, como tampoco aquellos beneficios en dinero que no se paguen mes a mes.

Asimismo, se colige que por expresa disposición del legislador, no resulta jurídicamente procedente imputar al ingreso mínimo las sumas percibidas por concepto de gratificación legal, cualquiera sea su forma de pago.

Como es dable apreciar, la ley expresamente ha establecido que no resulta procedente incluir la gratificación legal, cualquiera sea su modalidad de pago, dentro del ingreso mínimo legal, circunstancia ésta que permite sostener que aquella gratificación legal que es pagada mediante anticipos mensuales no puede ser considerada para enterar dicho ingreso mínimo.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar si la gratificación convencional, que es pagada mes a mes, puede imputarse al ingreso mínimo legal.

Para absolver adecuadamente el tema en análisis se hace necesario recurrir a la regla de interpretación contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil que prescribe que *"el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía"*.

Aplicando la regla de interpretación antes transcrita al caso en consulta, cabe concluir que para resolver el problema en estudio es necesario tomar en consideración los preceptos que sobre ingreso mínimo y gratificación se consignan en el Código del Trabajo, particularmente los artículos 42 letra e), 44 inciso 3º, y 46 y siguientes del citado cuerpo legal.

Es así como de la norma contenida en el artículo 44 inciso 3º, primera parte del Código del Trabajo, se colige que el ingreso mínimo corresponde a un concepto de contraprestaciones mensuales, la gratificación, en cambio, sea legal o convencional ha sido concebida por el artículo 42 letra e) y los artículos 46 y siguientes del mismo cuerpo legal, como el beneficio de carácter anual, como una participación eventual o garantizada en las utilidades que pudiere haber obtenido la empresa en el respectivo ejercicio comercial, constituyendo las sumas entregadas mensualmente o durante el curso del año tan sólo una modalidad de pago del beneficio.

En esta forma, si jurídicamente la gratificación no forma parte de la remuneración mensual no cabe sino concluir que ella no podrá ser tomada en consideración para los efectos de enterar el ingreso mínimo que cada mes debe percibir el trabajador.

A mayor abundamiento, es posible señalar que aun cuando se estimara que la gratificación convencional garantizada pagada por duodécimos es un beneficio de carácter mensual, la posibilidad que con ella pueda enterarse el ingreso mínimo debe ser desechada a la luz de las normas contenidas en el Código del Trabajo que regulan el beneficio de la gratificación.

En efecto, del artículo 46 del Código del Trabajo 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.

Ahora bien, si analizamos esta situación al tenor de la última regla de interpretación legal prevista en el artículo 24 del Código Civil, es decir, la "equidad natural", definida por los tratadistas como "*el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana*", es posible sostener que una misma suma de dinero, en este caso, la correspondiente a la gratificación garantizada, no puede ser utilizada para enterar dos beneficios mínimos impuestos por la ley, a saber, el ingreso mínimo y la gratificación legal.

En otros términos, si la ley ha dispuesto que un trabajador perciba dos cantidades mínimas por distintos conceptos, se infringirá la ley al pagar una o ambas, imputando el todo o parte de cada una a la otra.

A lo anterior cabe agregar que si tenemos en cuenta la regla de interpretación prevista en el artículo 22 del Código Civil, en relación con las normas que se contienen en los incisos 4º y final del artículo 44 del Código del Trabajo, es también dable concluir que la gratificación, cualquiera sea su naturaleza, no puede ser considerada para los efectos del ingreso mínimo.

En estas circunstancias, es dable concluir que no resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes.

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

- 1) El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En tanto que, tratándose del inciso penúltimo de dicha norma, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 8º inciso 3º del D.L. N° 670, de 1974, modificado por la Ley N° 19.222. de 1993.

Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.327/302, de 9.09.1998.

- 2) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes.

JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION.**5.609/341, 12.11.99.**

Habiéndose estipulado una jornada semanal de trabajo distribuida de lunes a viernes, no procede alterarla por incidir en dicha semana un sábado festivo, como tampoco, pagar horas extraordinarias a los respectivos dependientes por el hecho de haber laborado en ella la totalidad de los días en que se encuentra distribuida dicha jornada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 N° 4, y 28.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la procedencia de reducir la jornada de trabajo, de 48 horas semanales, distribuidas convencionalmente de lunes a viernes, cuando el día sábado es festivo, o bien si en caso de no haber tal reducción, procedería pagar horas extraordinarias por el hecho de que los dependientes laboren la totalidad de los días en que se encuentra distribuida su jornada semanal.

El artículo 28 del Código del Trabajo, dispone:

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

"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38".

A su vez, el artículo 10 del mismo Código en su número 5º, prescribe:

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

"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".

De los preceptos legales transcritos se infiere que el legislador ha dejado entregado al acuerdo de las partes que debe materializarse en una cláusula obligatoria del contrato de trabajo, la determinación del número de días en que se distribuirá la jornada semanal de trabajo, limitándose la ley a fijar el máximo de días que puede abarcar dicha distribución y el máximo de horas ordinarias que pueden laborarse diariamente.

Lo anterior significa que, actualmente, una jornada semanal ordinaria de 48 horas puede, de común acuerdo, ser distribuida en 5 ó 6 días, existiendo como única limitación que la distribución que se convenga no represente jornadas ordinarias diarias de más de 10 horas.

En estas circunstancias, es preciso convenir que si se ha estipulado una jornada semanal de trabajo distribuida de lunes a viernes, dicha jornada no sufre alteración por la circunstancia de incidir un festivo en día sábado, puesto que éste no ha sido considerado parte integrante de la referida jornada semanal.

Por la misma razón anterior, no procede que el empleador remunere como extraordinarias las horas laboradas en cualquiera de los días que comprende la jornada semanal distribuida convencionalmente de lunes a viernes, cuando incide un festivo que recae en día sábado, toda vez que en tal caso los trabajadores no han excedido el número de horas que comprenda la jornada laboral pactada no existiendo, por ende, el presupuesto que la ley exige para tal efecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que habiéndose estipulado una jornada semanal de trabajo distribuida de lunes a viernes, no procede alterarla por incidir en dicha semana un sábado festivo, como tampoco, pagar horas extraordinarias a los respectivos dependientes, por el hecho de haber laborado en ella la totalidad de los días en que se encuentra distribuida dicha jornada.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. NEGOCIACION INDIVIDUAL.

5.610/342, 12.11.99.

El anexo al contrato individual de trabajo suscrito por los tripulantes, contra maestres y cocineros que se desempeñan a bordo de las naves de propiedad de Pesquera ..., no se encuentra ajustado a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 311.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica del anexo al contrato individual de trabajo suscrito por los tripulantes, contra maestres y cocineros que se desempeñan a bordo de las naves de propiedad de Pesquera ..., por medio del cual se modifican los antedichos contratos y se suspende la aplicación del convenio colectivo celebrado el 1º de agosto de 1996 cuando exista inactividad laboral por las razones que en el mismo se indica.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 1545 del Código Civil previene:

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

El inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo, por su parte dispone:

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

De los preceptos legales preinsertos se colige que los contratos individuales de trabajo son esencialmente modificables por mutuo consentimiento de las partes en aquellas materias que éstas hayan podido convenir libremente.

Ahora bien, en la especie, Pesquera ... ha suscrito con los tripulantes, contra maestres y cocineros que laboran para ella, un anexo a sus contratos de trabajo en conformidad al cual, éstos

se modifican en términos que los señalados trabajadores se obligan a prestar servicios de operario en la Uro, Taller de Redes o Planta Conservera, bajo un nuevo régimen remuneracional y de jornada de trabajo durante el período de paralización total o parcial de las naves, ocasionado por razones ambientales, vedas o cumplimiento de las cuotas asignadas, retomando sus funciones habituales una vez reiniciadas las labores de pesca.

En virtud de lo expresado en el párrafo precedente, es posible afirmar que en la situación que nos ocupa las partes, al pactar la modificación de las cláusulas contractuales, han sustituido un régimen laboral por otro, consignando nuevas condiciones de trabajo, según se señaló, vulnerándose con ello los derechos y beneficios emanados del convenio colectivo suscrito el 1º de agosto de 1996.

En efecto, en conformidad a lo prevenido en el artículo 348 del Código del Trabajo, las cláusulas del contrato colectivo reemplazan a las del individual en todas aquellas materias reguladas por aquél e incluso una vez extinguido el contrato colectivo, éste mantiene su vigencia en el contrato individual, ya que sus cláusulas pasan a formar parte de éste, salvo las excepciones que la misma norma indica.

Precisado lo anterior, es necesario hacer presente que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 311 del Código del Trabajo, las estipulaciones de un contrato individual no pueden significar una disminución de los beneficios que corresponden al trabajador por aplicación del instrumento colectivo que lo rige.

De lo anterior se sigue que no resulta jurídicamente procedente que por la vía de la modificación de los contratos individuales de trabajo se modifiquen los beneficios contemplados en los instrumentos colectivos, ni tampoco se suspenda la aplicación del convenio colectivo suscrito el 1º de agosto de 1996, como ha sucedido en la especie, puesto que para ello, sería necesaria la concurrencia de la voluntad colectiva de los trabajadores que participaron en la suscripción del citado instrumento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que a través del anexo del contrato individual de trabajo suscrito por los tripulantes, contra maestres y cocineros que se desempeñan a bordo de las naves de propiedad de Pesquera ..., se modifique el contrato colectivo vigente al 1º de agosto de 1996, como tampoco suspender su aplicación.

TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR. FUERO MATERNAL. PROCEDENCIA. PERIODO DE PRUEBA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR.**5.631/343, 16.11.99.**

- 1) La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, la voluntad unilateral del empleador en el denominado período de prueba, requiriendo el empleador para poner término a la relación laboral la obtención previa, por resolución judicial, del desafuero de la trabajadora en los casos taxativamente señalados en el artículo 174 del citado cuerpo legal.**
- 2) La trabajadora de casa particular que se encuentra sujeta a fuero maternal, no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 152 del Código del Trabajo, sin que previamente exista una resolución judicial que otorgue el correspondiente desafuero de la trabajadora, en los casos taxativamente previstos por la ley.**
- 3) El empleador no tiene la obligación jurídica de otorgar alojamiento al hijo de la trabajadora de casa particular que ha generado el fuero, en los términos que dispone el artículo 151 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad puedan celebrar una estipulación en sentido contrario.**

Fuentes: Artículos 147, 151 y 154 del Código del Trabajo.

Se ha estimado necesario, por razones de buen funcionamiento del Servicio, según lo ha solicitado el Jefe del Departamento de Fiscalización, emitir un pronunciamiento jurídico sobre diversos aspectos relativos a la situación legal de la trabajadora de casa particular, en especial, en lo que respecta a las materias que fueron objeto de reforma por la Ley N° 19.591, publicada con fecha 9 de noviembre de 1998:

- 1) Posibilidad de poner término al contrato de trabajo de las trabajadoras de casa particular, conforme a la norma del artículo 147 del Código del Trabajo en el evento que la dependiente acredite estado de embarazo.
- 2) Posibilidad de poner término al contrato de trabajo, en la eventualidad de acaecer lo previsto en el artículo 152, inciso 2º, del Código del Trabajo, si la enfermedad contagiosa afecta a la trabajadora que se encuentra sujeta a fuero maternal.
- 3) Precisar si para el empleador la situación de fuero de la madre, hace nacer la obligación de alojamiento del menor que causa el fuero.

Para solucionar las cuestiones problemáticas recién citadas es necesario señalar, como consideraciones preliminares respecto de la situación jurídico laboral de la trabajadora de casa particular, lo siguiente:

- a) Los trabajadores de casa particular, entendidos como *"las personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más"*

personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar", reciben un particular tratamiento legal en el Código del Trabajo, entre los artículos 146 y 152, lo que ha llevado a la doctrina a enumerar a esta forma de prestar servicios, como un caso de contrato especial de trabajo.

- b) La trabajadora es titular de todos los derechos asociados a la maternidad, consagrados en el título de la protección de la misma del Código del Trabajo, situación que, en rigor, existía desde antes de la dictación de la Ley N° 19.591. En efecto, como previa a dicho cuerpo legal, la única excepción en materia de protección a la maternidad estaba constituida por lo dispuesto en el inciso final del artículo 201, que excluía de la titularidad a dichas trabajadoras del derecho al fuero.
- c) De este modo, la trabajadora de casa particular tiene, en lo fundamental, los siguientes derechos: descanso maternal (artículo 195), subsidio maternal (artículo 198), derecho a modificación de la naturaleza de los servicios por estado de embarazo (artículo 202), derecho a dar alimento (artículo 206), y derecho de sala cuna (artículo 203), en cada caso en los supuestos que exige la ley.

Incluso, cabe señalar, que fuera del ámbito de la maternidad, y en la propia materia de los fueros laborales, la ley ha reconocido a la trabajadora pleno derecho para acceder a su protección en los casos que corresponda, como por ejemplo, según lo ha puesto de manifiesto la Dirección del Trabajo, en el fuero sindical, al expresar, en Dictamen N° 1.471/72, de 24.03.97 que *"la ley laboral ha señalado expresa y directamente que trabajadores gozarán del derecho a fuero, en este caso, los directivos sindicales, sin señalar como una excepción a dicho derecho en norma laboral alguna a las dirigentes de un sindicato de trabajadoras de casa particular"*.

- d) Finalmente, en este punto, cabe agregar que la trabajadora de casa particular adquiere, como ya es obvio, el derecho denominado fuero laboral por maternidad, cuestión que significa que la trabajadora de casa particular, en razón de su estado de mujer embarazada o puérpera, recibe la protección de la ley, consistente en la prohibición al empleador de poner término al contrato de trabajo, sin autorización previa del Tribunal competente, durante el período comprendido desde la concepción y hasta un año después de expirado el descanso maternal.

En fin, como es fácil de advertir, la regulación del fuero maternal de las trabajadoras de casa particular queda entregada a las normas generales sobre la materia, de modo tal, que no cabe sino, en dicho punto, remitir cualquier explicación acerca del alcance, extensión, funcionamiento y desafuero, a la normativa común que rige esta materia para cualquier trabajador.

Ahora, sin perjuicio de lo recién señalado en torno al carácter común y ordinario que tendría la extensión del fuero maternal a la trabajadora de casa particular, es posible revisar algunas situaciones problemáticas referidas a dicha extensión foral, que pueden ser relevantes para la actuación de este Servicio:

1) Respecto de la posibilidad de poner término al contrato de trabajo de las trabajadoras de casa particular, conforme a la norma del artículo 147 del Código del Trabajo, cabe señalar que dicho artículo señala expresamente que:

"Las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá resolverse el contrato a voluntad de cualquiera de las partes siempre que se dé un aviso con tres días de anticipación, a lo menos, y se pague el tiempo servido".

Este precepto establece una institución única en nuestro derecho laboral, que corresponde a la posibilidad que dentro de las dos primeras semanas de celebrado el contrato, las partes pueden poner término al contrato de trabajo sin expresión de causa, atendido que se considera dicho lapso como un período de prueba.

Esta figura del lapso de prueba en nuestro país, a diferencia de muchos países del derecho comparado, es peculiarísima de este contrato especial de trabajo, y plantea de inmediato la interrogante de qué ocurrirá si dentro de dicho período la mujer queda embarazada.

La solución al caso consultado pasa por el carácter imperativo de las normas que regulan la protección a la maternidad, derivado de la naturaleza de orden público de las mismas, y específicamente el fuero maternal, las que sólo permiten el despido, sin distinción ni excepción alguna, previa autorización judicial.

De este modo, durante el período de prueba de la trabajadora el fuero opera con plenitud de efectos, debiendo el empleador contar con autorización judicial para despedir, pero aún en dicho caso, tampoco la terminación de la relación laboral puede producirse por la sola voluntad que contempla el artículo citado, sino que, como operan las normas del fuero laboral, sólo podrá producirse con arreglo al artículo 174 del Código del Trabajo, que no contempla el desafuero por la sola voluntad de una de las partes.

2) Respecto de la posibilidad que el empleador ponga término al contrato de trabajo en la eventualidad a que se refiere el inciso final del artículo 152 del Código del Trabajo, cabe señalar lo siguiente:

El citado artículo dispone, textualmente, que:

"Toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habiten la casa, da derecho a la otra parte para poner término al contrato".

Como es fácil de advertir, este artículo otorga a las partes la facultad recíproca de poner término al contrato de trabajo, en caso de que una de ellas o una de las personas que habiten la casa, estén afectadas por *"una enfermedad contagiosa, clínicamente calificada"*.

Sin perjuicio de lo problemático de esta norma, atendido la extremada amplitud del concepto de enfermedad contagiosa, la extensión del fuero maternal a las trabajadoras de casa particular genera una importante interrogante: ¿Si durante el período del fuero la trabajadora adquiere una enfermedad contagiosa, puede el empleador poner término al contrato sin autorización judicial?

La respuesta, al igual que en el caso anterior, va por la aplicación estricta de las normas del fuero laboral, que no contempla la posibilidad de despedir sin autorización judicial por razón alguna, ni tampoco, en caso de solicitar el desafuero, previene como causal para ello a la enfermedad contagiosa de algunas de las partes.

3) Respecto de la interrogante sobre si el deber de alojamiento, contemplado en el artículo 151 del Código del Trabajo, en la hipótesis de que *"los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador"*, es exigible al empleador con relación al hijo recién nacido de la trabajadora de casa particular, cabe señalar lo siguiente:

A juicio de este Servicio, y desde el punto de vista estrictamente normativo laboral, no es posible sostener que, fruto de la modificación en comento, el empleador adquiera una obligación de alojamiento respecto del hijo.

En efecto, la normativa de la Ley N° 19.591, apunta a extender el fuero maternal, como mecanismo de protección frente al despido, y en caso alguno, atendido su historia y su tenor literal, es posible advertir intención alguna por parte del legislador de generar obligaciones adicionales en esta materia, como lo sería el deber de alojamiento del hijo menor.

La imposición de un deber laboral para el empleador debe tener como fuente o la ley o la convención de las partes, y en el caso en cuestión, ninguna de dichas fuentes de las obligaciones genera para el empleador el mencionado deber de alojamiento, ya que la reforma de la Ley N° 19.591, apunta sólo a generar un nuevo y especialísimo deber para el empleador de trabajadoras de casa particular: la obligación de solicitar autorización judicial para poner término al contrato de trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad que el sistema legal les reconoce, acuerden o convengan, de manera expresa o tácita, generar la obligación de alojamiento del recién nacido para el empleador.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

- a) La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, la voluntad unilateral del empleador en el denominado período de prueba, requiriendo el empleador para poner término a la relación laboral, la obtención previa, por resolución judicial, del desafuero de la trabajadora en los casos taxativamente señalados en el artículo 174 del citado cuerpo legal.
- b) La trabajadora de casa particular que se encuentra sujeta a fuero maternal, no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 152 del Código del Trabajo, sin que previamente exista una resolución judicial que otorgue el correspondiente desafuero de la trabajadora, en los casos taxativamente previstos por la ley.
- c) El empleador no tiene la obligación jurídica de otorgar alojamiento al hijo de la trabajadora de casa particular que ha generado el fuero, en los términos que dispone el artículo 151 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad puedan celebrar una estipulación en sentido contrario.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.

5.666/344, 18.11.99.

Deniega a la Universidad Católica del ... autorización para establecer un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal docente de esa Universidad.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.019/121, de 23.05.96; 2.420/96, de 23.04.96; 1.712/108, de 15.04.98.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar un sistema especial de control de horas de trabajo y asistencia del personal docente de la Universidad Católica del ..., consistente en un formulario enumerado con indicación del período mensual correspondiente, en el cual se registrará las horas de ingreso y salida de la jornada de mañana y tarde, que mantendrá cada académico en su poder, con la obligación de registrar y firmar diariamente dichos ingresos y salidas cualquiera sea la unidad o recinto en que haya desempeñado sus tareas universitarias, y que deberá devolver al término del mismo período mensual.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del precepto legal transcrito se infiere que las horas de trabajo, ordinarias y extraordinarias, se determinan mediante un registro que puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Se infiere también que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no resulte posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del precepto legal en comento, o que su aplicación importare una difícil fiscalización, y
- b) Que el sistema autorizado sea uniforme para una misma actividad.

En la especie, de los antecedentes acompañados es posible determinar que el sistema que se solicita autorizar no resulta ser uniforme para una misma actividad y no se desprende de ellos, tampoco, la imposibilidad que el personal docente de que se trata pueda registrar su asistencia a través de alguno de los mecanismos que contempla la ley.

Por consiguiente, y en base a los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que en el caso de que se trata, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada, que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial requerido, dado que, como se dijera, no se ha verificado la imposibilidad de llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro y no se trata de un sistema uniforme para una misma actividad.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que se deniega a la Universidad Católica del ... autorización para establecer un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal docente de esa Universidad.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.

5.667/345, 18.11.99.

Deniega autorización solicitada por el Instituto Forestal ..., para implantar sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, respecto del personal que cumple labores en terreno como Jefes de Proyectos y Técnicos Forestales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.076/404, de 10.12.98 y 5.383/181, de 15.07.87.

Se solicita la implantación de un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los profesionales que se desempeñan como Jefes de Proyectos y Técnicos Forestales para el Instituto Forestal ..., en labores en terreno, relacionadas con el establecimiento, medición y control de ensayos y parcelas experimentales en diversos predios y lugares del país.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial del control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del precepto legal transcrito se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se determinarán mediante un registro que puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Del análisis del inciso segundo de la norma legal transcrita precedentemente, se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando el sistema que se establezca sea uniforme para una misma actividad, y concurra, además, alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso 1º del artículo citado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o
- b) Que la eventual aplicación de las normas del inciso 1º del mismo artículo importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de un libro de asistencia o de un reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios de Trabajo.

Ahora bien, el Instituto Forestal ..., ha solicitado autorización de esta Dirección para implantar respecto de los Jefes de Proyectos y Técnicos Forestales un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, consistente en alguna de las siguientes alternativas: anotación manual en tarjeta única de reloj control o anotación manual en una tarjeta adicional, complementaria de la utilizada en el reloj control.

Ello por cuanto, el personal de que se trata cumple labores en terreno, relacionadas con el establecimiento, medición y control de ensayos y parcelas experimentales en diversos predios y lugares del país, en los cuales también desarrollan jornadas de organización de faenas y capacitación, alcanzando un promedio de 200 días/año en terreno, por lo cual resultaría imposible registrar su asistencia mediante el sistema de reloj control con tarjetas de registro utilizado en la empresa.

Cabe hacer presente que los informes emitidos por las Inspecciones Provinciales del Trabajo de Valdivia, Concepción, Coyhaique y Santiago, Oficinas que corresponden a los principales centros operacionales de ..., confirman lo expuesto en cuanto a que el referido personal labora primordialmente en terreno, agregando que trabajan sin fiscalización superior inmediata.

Los informes aludidos agregan que todas las condiciones de trabajo de los Ingenieros y Técnicos Forestales se encuentran previamente establecidos en el Proyecto de Investigación Experimental aprobado por la entidad o las entidades que lo financian CORFO, FDI, CONICYT, FONDEF, Fundación para la Innovación Agraria, etc., tales como: duración de los proyectos, (que oscila entre seis meses a tres años), objetivo de los proyectos, número de participantes en los mismos, montos de dinero para los distintos ítemes, etc.

Por otra parte, los informes indican que los referidos trabajadores prestan sus servicios indistintamente en diversos proyectos, por lo que deben movilizarse de un predio a otro, los que a veces se encuentran muy lejos de la ciudad y muy distantes entre sí, estando también obligados a adecuarse a las condiciones geográficas y climáticas del lugar, lo que no permite una continuidad de sus labores, las que, consecuentemente, deben ser interrumpidas cada vez que las condiciones del clima no sean aptas para el desempeño, traslado y desarrollo de la faena. La determinación es adoptada por los propios ejecutantes del proyecto, informando trimestralmente a la casa matriz y a las entidades que lo financian.

Los informes citados concluyen que, como consecuencia de los hechos enunciados, no resulta posible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal en cuestión, de suerte que autorizar la implantación de un sistema especial para tales efectos resulta inoficioso o inoperante, máximo si se considera que el personal profesional de que se trata en muchas oportunidades no concurre a la oficina a recibir instrucciones, permaneciendo en los lugares donde debe efectuar mediciones o realizar los ensayos y que los trabajadores cumplen sus cometidos en la forma establecida en una orden o "autorización comisión de servicios", que se imparte para cada caso, en la cual se individualiza al funcionario encargado del proyecto, el código del mismo, el objetivo del cometido, el itinerario probable, el vehículo y los dineros a utilizar, etc.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que el sistema cuya autorización se solicita en ningún caso sería uniforme para la actividad de que se trata, toda vez que se aplicaría exclusivamente al personal de ..., de donde se sigue que en este caso no concurren las exigencias previstas por el artículo 33 del Código del Trabajo que facultan al Director del Trabajo para autorizar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

Por otra parte, cabe recordar que el personal de Jefes de Proyectos y Técnicos Forestales que estaría afecto al sistema especial cuya autorización se solicita, labora sin sujeción a fiscalización superior inmediata, de suerte que, estando excluidos de la limitación de jornada de trabajo en conformidad al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, a su respecto no existe la obligación de registrar la asistencia y determinar las horas de trabajo, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en los dictámenes citados en la concordancia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que se niega lugar a la autorización solicitada por el Instituto Forestal ..., para implantar un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de los profesionales que se desempeñan como Jefes de Proyectos y Técnicos Forestales para dicha empresa, en labores en terreno, relacionadas con el establecimiento, medición y control de ensayos y parcelas experimentales en diversos predios y lugares del país.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.

5.668/346, 18.11.99.

Se ajusta a derecho la incorporación de la Entrevista Personal, como requisito de postulación en las bases del concurso fijadas por la autoridad educacional en el marco del Estatuto Docente.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 27. Decreto Nº 453, de Educación, artículos 80, 81, 82, 83 y 84.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 5.462/257, de 21.09.92 y 2.911/175, de 14.06.93.

Se consulta acerca de la legalidad o ilegalidad del requisito de entrevista personal que, a juicio del recurrente, no estaría contemplada en el Reglamento de la Ley Nº 19.070 y exigida por la Corporación Municipal de Educación de Valparaíso en la convocatoria a concurso público cuyo plazo

de entrega de antecedentes está fijada para el 30 de octubre del año en curso, por lo que estima que la Comisión Calificadora de esa Corporación se estaría arrogando facultades al margen de la ley.

Sobre el particular, corresponde señalar lo siguiente:

El artículo 27 del D.F.L. N° 1, que fija texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, y de las leyes que la complementan y modifican, publicado en el Diario Oficial de 22.01.97, dispone:

"La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento".

En iguales términos se reproduce esta norma en el artículo 80 del Decreto N° 453 de Educación, que Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, publicada en el Diario Oficial de 3.09.92.

De los preceptos transcrito y citado, se desprende que la calidad de titular en una dotación docente sólo es posible acceder a ello a través de un concurso público de antecedentes, convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva.

De la misma normativa se deriva que los concursos en cuestión están debidamente regulados por la ley del ramo y su reglamento al cual deben ceñirse tanto los convocantes como los postulantes interesados.

En la especie, se consulta si se ajusta a esa legalidad el requisito Entrevista Personal establecido en las bases del concurso convocado por la Corporación Municipal de Educación de Valparaíso, estimando el recurrente que esa exigencia no está contemplada en el Reglamento de la Ley N° 19.070, por lo que en tales circunstancias la Comisión Calificadora de la misma Corporación se estaría arrogando facultades al margen de la normativa en estudio, al entrar a ponderar como requisito dicha entrevista personal.

De acuerdo con el preciso marco normativo descrito, en especial la circunstanciada regulación sobre esta materia contenida en el Párrafo de los Concursos del Decreto N° 453 citado, los requisitos que deben cumplir los postulantes son aquellos establecidos en las bases del concurso fijadas por la autoridad establecida por la ley para tales efectos, esto es, por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva, de forma tal que las Comisiones Calificadoras deben atenerse a ellas no pudiendo exigir ni analizar otros antecedentes que los establecidos en dichas bases, por así disponerlo expresamente el artículo 84 del Decreto 453 tantas veces aludido, y en tales términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 5.462/257, de 21.09.92 y 2.911/175, de 14.06.93.

En este contexto, cabe reiterar entonces que la Corporación convocante está autorizada por la ley, para incorporar en las bases del concurso respectivo la denominada "entrevista personal", debiendo la Comisión Calificadora limitarse a ponderar también este último antecedente en los términos previamente establecidos en dichas bases.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar a Ud. que se ajusta a derecho la incorporación de la Entrevista Personal, como requisito de postulación en las bases del concurso fijadas por la autoridad educacional en el marco del Estatuto Docente.

HOTELES. GARZON. CONCEPTO. REGLA DE LA CONDUCTA. CONTRATO INDIVIDUAL. NATURALEZA DE LOS SERVICIOS.**5.669/347, 18.11.99.**

- 1) Las funciones de los garzones del Hotel ..., a quienes se refiere el presente informe, no comprende la elaboración de "huevos a la minuta", por lo que tal labor no puede ser impuesta unilateralmente por dicha empleadora.**
- 2) Deniega reconsideración de Instrucciones N° 099-1588, de 27.04.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. M. T. R.**

Fuentes: Código Civil, artículo 1564, inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 3.280/89, de 2.05.91.

Se solicita reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 099-1588, de 27.08.99, cursado a Hoteles ... por el fiscalizador Sr. M. T. R., en cuanto ordena a dicha empleadora *"mantener durante la integridad de la jornada la función convenida de garzón"* respecto de los dependientes que en el mismo oficio se individualizan.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en que dada la categoría del establecimiento de que se trata la labor de garzón convenida por los afectados incluye la elaboración y presentación de platos a la vista del cliente, de acuerdo al producto y las normas básicas de elaboración establecidos por el empleador.

En virtud de lo anterior, la nueva labor que desarrollan los garzones afectados, esto es, la preparación de "huevos a la minuta", no excede en ningún caso la función propia de garzón, puesto que internacionalmente se encuentra reconocido que el preparar platos a la llama frente al huésped es propio de aquellos que laboran en establecimientos de categoría como es el caso de la recurrente.

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

Con el objeto de resolver la solicitud de reconsideración planteada, es necesario determinar previamente las funciones que corresponde desarrollar al personal de garzones y camareros.

Al respecto, es preciso señalar que mediante Dictamen N° 3.280/89, de 2.05.91, este Servicio, emitió un pronunciamiento al respecto, el que, en lo pertinente, expresa:

"4) En relación con la consulta signada con este número, es del caso consignar que para determinar las funciones que corresponde desarrollar a los camareros y garzones es posible recurrir al Clasificador Internacional Uniforme de Ocupaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, el que bajo el N° 5.32.10 expresa lo siguiente:

"Camarero, en general. Sirve alimentos y bebidas en restaurantes, clubes, establecimientos comerciales y cantinas.

"Prepara las mesas o mostradores para los comidas colocando manteles limpios, cubiertos, vasos, saleros, condimentos y flores; presenta el menú al cliente, responde las preguntas que se le

hacen sobre los alimentos y bebidas, y hace sugerencias si se lo solicitan; toma nota del pedido o lo retiene en la memoria y lo transmite a la cocina; sirve la comida; presenta la cuenta al cliente para que la abone a la firme; retira el mantel, servilletas, platos, vasos y cubiertos usados o da órdenes para que los retiren.

"Pueden servir el vino u otras bebidas en las copas".

Sobre dicha base el pronunciamiento jurídico aludido concluye que las funciones que corresponden desarrollar a los dependientes que se desempeñan como garzones o camareros son las que consigna el señalado epígrafe, del Clasificador Internacional de Ocupaciones de la Oficina Internacional del Trabajo, sin perjuicio de lo que las partes pudieren pactar o haber pactado sobre el particular.

Cabe agregar que el mismo Clasificador, en su número 5.32.30 consigna las labores que realizan y pueden ejecutar los camareros de servicio etiqueta en los siguientes términos:

"5.32.30 Camarero, servicio de etiqueta.

"Sirve alimentos y bebidas a los comensales en hoteles, restaurantes y clubes de cierta categoría y vela porque el servicio y atención a los clientes se ajusten a las normas establecidas:

"Se asegura de que las mesas han sido preparadas correctamente; presenta el menú a los comensales y les hace sugerencias sobre platos y vinos, si lo considera oportuno; anota el pedido o lo retiene en la memoria; transmite el pedido a la cocina y sirve los platos que le entregan en la cocina o en el bar; adereza y decora los platos antes de presentarlos en la mesa, coloca la comida en el calientaplatos y la sirve; presenta la cuenta al cliente para que la abone o la firme.

"Puede trinchar las carnes y preparar platos a la llama en la misma mesa".

Como es dable apreciar las funciones de dichos dependientes son similares a las que el señalado Clasificador asigna a los camareros en general, salvo en lo que respecta a la preparación de platos a la llama en la misma mesa, labor que sólo se encuentra contemplada respecto de los primeros.

Aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, dable sería afirmar que la función de camarero o garzón de un establecimiento hotelero de la categoría de la recurrente comprende la preparación de platos a la llama a la vista del cliente, lo que, a la vez, autorizaría para afirmar que podría entenderse incluida dentro de la labor convenida por el personal de que se trata, la preparación de "huevos a la minuta".

No obstante lo anterior y a objeto de resolver fundadamente la presentación que nos ocupa es necesario tener presente la regla de interpretación de los contratos que se contiene en el artículo 1564, inciso final, del Código Civil, disposición conforme a la cual las cláusulas contractuales pueden ser interpretadas por la *"aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, de acuerdo al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que, en el caso en análisis, el personal de garzones en referencia siempre realizó las funciones que el mencionado Clasificador asigna a los "camareros en general", las cuales, como ya se dijera, no comprenden la elaboración de alimentos.

Conforme a lo anteriormente expuesto, en la especie, dable resulta convenir que si las partes, reiteradamente en el tiempo, han entendido y ejecutado la cláusula contractual relativa a la función convenida de forma tal que la labor de garzón o camarero ha sido cumplida siempre sin considerar la elaboración de alimentos, tal aplicación habría complementado en tal sentido el acuerdo inicial en ella contenido, por ser ésta la aplicación práctica que las partes le han dado, es decir, la forma como han entendido y cumplido en el tiempo la referida estipulación.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto en acápite que anteceden, forzoso resulta concluir que la elaboración de "huevos a la minuta" a que alude la recurrente no se encuentra comprendida dentro de las funciones que corresponde desarrollar al personal de garzones de que se trata, circunstancia que, a la vez, autoriza para afirmar que las Instrucciones N° 099-1588, de 27.04.99, impartidas a la empresa Hoteles ..., por el fiscalizador Sr. M. T. R. se encuentran ajustadas a derecho, por lo que no procede su reconsideración.

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

- 1) Las funciones de los garzones del Hotel ..., a quienes se refiere el presente informe, no comprende la elaboración de "huevos a la minuta", por lo que tal labor no puede ser impuesta unilateralmente por dicha empleadora.
- 2) Deniega reconsideración de Instrucciones N° 099-1588, de 27.04.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. M. T. R.

CLAUSULA TACITA. EXISTENCIA.

5.695/348, 19.11.99.

No existiendo reiteración por parte del empleador Frigorífico en el otorgamiento del beneficio reclamado con posterioridad a la celebración del contrato colectivo vigente en la empresa, no se ha producido una negociación individual, expresa o tácita, de los contratantes que haya modificado en tales términos el contrato en cuestión, por tanto, la citada empresa no se encuentra obligada a conceder el beneficio en cuestión, ni facultados los trabajadores para exigirlo. Déjase sin efecto las Instrucciones N° 98-336, de 30.12.98, cursadas a la empresa precitada, por no ajustarse a derecho.

Concordancias: Ord. N° 7.120/331, de 7.12.92.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la impugnación de las Instrucciones N° 98-336, de 30.12.98, cursadas por esa Inspección a la empresa Frigorífico ... ordenando el pago del 25% de Ayuda Médica por licencias médicas de los trabajadores, como asimismo, el pago de las impositivas correspondientes, por el período 02.98 a la fecha de las mismas.

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

En primer término, cabe señalar que la situación que motiva el pronunciamiento solicitado se origina, conforme a los antecedentes acompañados, en una denuncia formulada por un trabajador de la empresa en referencia (finiquitado el 27.07.98) y por el Tesorero de la del Sindicato de Trabajadores de la misma, en orden a que la empresa, a contar del mes de febrero de 1998, dejó de pagar una bonificación del 25% de los subsidios por licencias médicas superiores a 3 días, bonificación médica que, según declaración de la directiva sindical, nunca ha sido materia de negociación colectiva y que obedece a un beneficio tácito recibido por un período no inferior a 27 años, independientemente de lo señalado por los instrumentos colectivos por igual período.

Asimismo que, de acuerdo a los antecedentes obtenidos por el fiscalizador actuante, con anterioridad al 31.12.97 a la totalidad de los trabajadores de la empresa se les pagaba la bonificación en cuestión, independiente de si éstos habían o no negociado colectivamente, sin tener en cuenta lo consignado en los instrumentos colectivos por lo que hasta esa fecha era considerada por los trabajadores como cláusula tácita, modalidad que cambió a partir de la suscripción del último contrato colectivo vigente a partir del 31.12.97.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, consta que la empresa Frigorífico ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, suscribieron el 31 de diciembre de 1997 un contrato colectivo de trabajo entre cuyas cláusulas no se contempla el beneficio de bonificación del 25% de los subsidios por licencias médicas superiores a 3 días por el cual se consulta; de los mismos antecedentes aparece que con posterioridad a la celebración del referido contrato el empleador sólo en forma esporádica y respecto de 3 trabajadores, en el mes de marzo de 1998, pagó la citada bonificación.

Lo expuesto precedentemente permite afirmar, conforme lo ha resuelto esta Dirección, entre otros, en Dictamen Nº 7.120/331, de 7.12.92, que existiendo contrato colectivo no resulta jurídicamente procedente exigir el cumplimiento de una obligación o el otorgamiento de un beneficio que no se encuentre expresamente especificado en el aludido instrumento, a menos que el mismo se otorgue en forma periódica y reiterada con posterioridad a la suscripción de dicho contrato colectivo, como consecuencia de una negociación individual de las partes que modifique o complemente el contrato colectivo, negociación que puede ser el producto de un acuerdo expreso o tácito de los contratantes.

De consiguiente, en el caso en análisis, no cabe sino concluir que al no existir reiteración por parte del empleador en el otorgamiento del beneficio reclamado con posterioridad a la celebración del contrato colectivo no se ha producido una negociación individual, expresa o tácita, de los contratantes que hubiere modificado en tales términos el contrato en cuestión, circunstancias éstas que determinan que la empresa no está obligada a conceder dicho beneficio, ni facultados los trabajadores para exigirlo.

Fijado lo anterior, es preciso señalar que la cláusula decimoctava del contrato colectivo vigente en la empresa de que se trata, relativa al pago de licencias médicas expresa:

"La empresa pagará las diferencias que se produzcan en el pago de subsidios por los días a él pagados por enfermedad, por parte de los organismos pertinentes, de modo que el trabajador afecto perciba el equivalente al 100% de su remuneración durante el período de licencia, cuando éste sea por más de 3 días".

Conforme a la norma convencional transcrita la empresa se obliga a pagar, cuando el trabajador se encuentra acogido a licencia médica, las diferencias que se produzcan entre el subsidio y la remuneración del trabajador en todas aquellas licencias superiores a 3 días, de suerte que el dependiente mantenga, en tal evento, el total de su remuneración.

De la misma norma contractual se infiere, a la vez, que en el caso de licencias médicas superiores a 3 días, esto es, de 4 o más días el empleador se obliga al pago de los tres primeros días no cubiertos por el organismo de salud respectivo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que no existiendo reiteración por parte del empleador Frigorífico ... en el otorgamiento del beneficio reclamado con posterioridad a la celebración del contrato colectivo vigente en la empresa, no se ha producido una negociación individual, expresa o tácita, de los contratantes que haya modificado en tales términos el contrato en cuestión, por tanto, la citada empresa no se encuentra obligada a conceder el beneficio en cuestión, ni facultados los trabajadores para exigirlo.

Déjase sin efecto las Instrucciones N° 98-336, de 30.12.98, cursadas a la empresa precitada, por no ajustarse a derecho.

CLAUSULA TACITA. EXISTENCIA.

5.696/349, 19.11.99.

El "bono de producción laboral" pagado de manera esporádica y sobre una base variable por la empresa Fundación de Salud ... a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

Fuentes: Artículo 9° del Código del Trabajo.

Concordancias: Ord. N° 650/47, de 4.02.98.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento en orden a determinar si el "bono de producción laboral" pagado por la empresa Fundación de Salud ... a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

Al respecto cumpla con señalar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9°, inciso 1°, del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emana del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontáneo, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

Ahora bien, la manifestación tácita de voluntad a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes.

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

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe emitido por el fiscalizador de este Servicio Sr. L. V. M., se constatan los siguientes hechos:

- a) De los comprobantes de pago de remuneración aparece que el bono de producción por el que se consulta se pagó de la siguiente forma:

Desde el mes de junio hasta el mes de agosto del año 1995.

Desde el mes de septiembre hasta el mes de diciembre del año 1996.

Los meses de abril, octubre, noviembre y diciembre del año 1997.

Los meses de abril, junio y diciembre del año 1997.

- b) El presidente del Sindicato N° 2 de ..., en la entrevista que le efectuó el fiscalizador actuante manifestó que el bono en referencia "se pagó durante los años 1994 a 1998 en forma esporádica y su monto era variable según sea la cantidad de exámenes efectuados por la unidad".
- c) Consultado el representante de la empresa por el fiscalizador actuante respecto de la variabilidad del bono, éste manifestó que "se debía a las metas logradas por los funciona-

rios en los meses señalados y que dichas metas no se encontraban reglamentadas como tampoco se encuentran pactadas entre las partes".

- d) De conformidad a lo constatado por el fiscalizador actuante ni el bono en cuestión ni tampoco referencia alguna respecto de su procedimiento de cálculo aparecen señalados en el reglamento interno ni en los instrumentos colectivos vigentes de la empresa.

Sobre la base de los hechos constatados por el ministro de fe, podemos extraer las siguientes consecuencias:

El bono de producción tuvo como antecedente evidente la voluntad del empleador y de los trabajadores que accedieron a él de otorgar un beneficio no consignado por escrito en el contrato de trabajo, lo que se refleja en que la empresa otorgó el beneficio a sus trabajadores por el lapso de cuatro años consecutivos.

No obstante lo anterior, cabe señalar que el pago de dicho bono, según lo manifestado por el propio recurrente, tuvo un carácter esporádico y variable, cuestión que se manifiesta además en la irregular aparición del mismo en las liquidaciones de sueldo tenidas a la vista. Lo anterior nos lleva a sostener que en la especie no se configura a cabalidad el requisito de la reiteración a que hiciéramos referencia en el cuerpo de este dictamen.

Por último debemos tener presente que el no pago del bono de producción a que se refiere la consulta sólo fue reclamado a este Servicio por el sindicato después de cinco meses de haberse verificado el último pago del mismo, período considerado excesivo en atención a la poca certeza que respecto de las reglas de cálculo manifiesta tener el reclamante, a la vez que constituye un espacio de tiempo más que suficiente para la configuración de un nuevo consentimiento tácito entre las partes en sentido contrario, atendido que el beneficio sobre el cual recae la voluntad tácita, un bono por producción, es de otorgamiento mensual.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones formuladas, forzoso resulta concluir que el "bono de producción laboral" pagado de manera esporádica y sobre una base variable por la empresa Fundación de Salud ... a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo.

SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. JORNADA PARCIAL.**5.697/350, 19.11.99.**

La remuneración de los días domingo, festivos y compensatorios, que genera semana corrida, de los trabajadores que perciben como remuneración un porcentaje del flete realizado durante un período mayor de una semana, se calcula por períodos de semana a semana, durante las cuales esta remuneración se percibe uniformemente en el tiempo y, en los casos que el inicio y el término del flete, o ambos, no coincidan con el inicio y término de las respectivas semanas y como consecuencia de ello se trabaje menos de cinco días, en estos lapsos, no se genera derecho al beneficio de la semana corrida.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.117/059, de 25.02.94 y 1.036/50, de 8.02.96.

Se consulta sobre el procedimiento para calcular la semana corrida de trabajadores remunerados –exclusivamente– bajo la modalidad de un porcentaje del flete efectuado, labor esta última que se realiza ordinariamente *en un lapso superior a una semana*.

Desde luego, cabe hacer presente que el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo establece que:

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

Se infiere de esta disposición, que el beneficio que ella contempla se concede a una categoría específica de trabajadores, esto es, a aquellos remunerados exclusivamente por día que devengan su remuneración, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno.

Ahora bien, sobre el procedimiento de cálculo de este beneficio en este caso particular, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido –Dictamen N° 1.117/059, de 25.02.94– *que el legislador al establecer el procedimiento de cálculo de la remuneración de los días domingo, festivos o de descanso compensatorio que corresponde a los trabajadores remunerados por día, vinculó directamente la expresión período de pago al término semana que seguidamente emplea, puesto que expresamente prescribe que el promedio a que alude se determinará dividiendo lo que el dependiente devengó en la semana por el número de días que en ella debió legalmente laborar".*

Por otra parte, la jurisprudencia también ha tenido oportunidad de precisar según Dictamen N° 1.036/50, de 8.02.96, *"que los trabajadores remunerados exclusivamente por día contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana, no tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida"*. Agrega el Dictamen N° 1.983/82, de 28.03.96, que resulta absurdo y contrario a la equidad, *"que un trabajador contratado por uno o dos*

días a la semana, accediera en términos proporcionales, a un beneficio mayor que un trabajador contratado por cinco o seis días en igual período".

Resta precisar, sobre la base de que cifras diarias de remuneración debe calcularse lo que debe pagarse al dependiente el domingo, festivo o día compensatorio. Para dilucidar este aspecto, debe tenerse presente que la remuneración del trabajador consiste en un porcentaje del valor total del flete, el cual, naturalmente, se percibe durante todo el lapso hábil de trabajo que dure la labor de traslado o flete, *día a día, en forma uniforme y en iguales cantidades*, esto es, cada día hábil de trabajo se percibe una suma equivalente al cociente entre el porcentaje del flete acordado, dividido por el número de días hábiles de trabajo que comprendió la labor realizada.

En síntesis, conforme a la citada jurisprudencia es dable concluir que este beneficio se calcula *semana a semana* y en el caso que el dependiente inicie o termine sus labores de flete, de forma tal, que trabaje *menos de cinco días en una o más semanas*, pierde el derecho a la semana corrida correspondiente a éste o estos lapsos. Por último, esta especie de remuneración se percibe *uniformemente*.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que la remuneración de los días domingo, festivos y compensatorios, que genera semana corrida, de los trabajadores que perciben como remuneración un porcentaje del flete realizado durante un período mayor de una semana, se calcula por períodos de *semana a semana*, durante las cuales esta remuneración se percibe *uniformemente* en el tiempo y, en los casos que el inicio y el término del flete, o ambos, no coincidan con el inicio y término de las respectivas semanas y como consecuencia de ello se trabaje *menos de cinco días*, en estos lapsos, no se genera derecho al beneficio de la semana corrida.

REGISTRO DE ASISTENCIA. RESOLUCIONES N°s. 204 Y 611. APLICABILIDAD.

5.698/351, 19.11.99.

El personal de choferes de los camiones tolva dependientes de la empresa Cía. Minera ... que desempeñan sus labores en faenas forestales y/o de construcción, en lugares plenamente definidos y que no se desplazan entre ciudades o áreas urbanas diferentes, se encuentra afecto, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, a los registros que al efecto contempla el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo.

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

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca del sistema de control de asistencia y determinación de horas de trabajo y descansos aplicable al personal de choferes de su dependencia que se desempeñan en camiones tolva que laboran en faenas forestales y de construcción, en lugares definidos y que no se desplazan, generalmente, entre urbes.

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

En primer término cabe señalar que, conforme a los antecedentes proporcionados en la referida presentación, los choferes de los camiones tolva de que se trata atendida la labor y lugar en que desarrollan su actividad no se encontrarían afectos a las Resoluciones exentas N° 204, de 15.07.98 y N° 611, de 8.06.99, por cuanto éstas fijan un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga interurbana, entendiéndose, conforme al artículo 2° de la Resolución N° 204, por "transporte de carga interurbano", "el servicio destinado a transportar carga entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes".

Fijado lo anterior y partiendo, entonces, del supuesto que el personal de choferes que nos ocupa se encuentra afecto, en materia de jornada, al régimen general de 48 horas semanales como asimismo a fiscalización superior en el desempeño de sus labores, cabe señalar que para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de los choferes en referencia, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador debe utilizar un registro que puede consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro, conforme a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, norma legal que dispone:

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

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que el personal de choferes de los camiones tolva dependientes de la empresa Cía. Minera ... que desempeñan sus labores en faenas forestales y/o de construcción, en lugares plenamente definidos y que no se desplazan entre ciudades o áreas urbanas diferentes, se encuentran afecto, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, a los registros que al efecto contempla el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LIMITADA.

5.699/352, 19.11.99.

Ha procedido legalmente la escrituración de contrato de trabajo entre el socio X.X. y la sociedad X.X.... Limitada.

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

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.761/85, de 20.03.95 y 3.709/111, de 23.05.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el Sr X.X, socio de la sociedad X.X. ... Limitada, con un 50% de aporte de capital y con facultades de administración y uso de la razón social conjuntamente con los otros dos socios, puede tener la calidad de trabajador subordinado o dependiente de dicha sociedad.

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

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

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

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

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

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

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

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

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

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

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Ahora bien, precisado que el vínculo de subordinación y dependencia es esencial para que se configure contrato de trabajo, se debe analizar si tal vínculo se puede dar entre un socio de una sociedad para la cual labora, y esta sociedad.

Sobre el particular, cabe tener presente la doctrina de este Servicio sobre el tema, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 3.709/111, de 23.05.91, el cual en su parte pertinente establece que *"el hecho de que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad"*.

En el citado pronunciamiento se agrega, además, *"que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia de que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario, o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia"*.

Pues bien, tal como ha quedado precisado, el obstáculo de derecho para la configuración de subordinación y dependencia entre socios con aporte de capital y además con facultades de administración en una sociedad para la cual laboran, y esta persona jurídica, estriba en la confusión de voluntades que se produciría entre la que corresponde a los socios con facultades de administración, que serían sus trabajadores, y la misma sociedad.

Ahora bien, el impedimento se daría, según lo analizado, en la medida que los socios tengan aportes de capital mayoritario, y detenten a la vez facultades de administración de la sociedad, atribuciones que debieran ser consideradas en cuanto los poderes o facultades que comprenden permitan que cada socio que se determine pueda actuar con plenos poderes por la misma, porque sólo en tal circunstancia conformaría aquél la voluntad de la sociedad.

En otros términos, si los socios aportantes de capital tienen además la representación de la sociedad, pero individualmente considerados no tienen la representación mayoritaria o completa de la sociedad, sino que sólo en forma conjunta, mal se podría estimar que cada uno de ellos constituye la voluntad de la entidad, y en esta situación resultaría imposible entonces, que se pudiese concluir que habría confusión de voluntades, entre la de dicho socio y la de la sociedad.

En la especie, si la administración es conjunta entre tres socios, sólo la voluntad de los tres es expresión de la voluntad de la sociedad, de manera tal que respecto de uno solo de ellos no es posible que se produzca la confusión de voluntades, que impida la subordinación y dependencia, si su sola facultad de administración, aisladamente considerada, resulta insuficiente como voluntad de la sociedad.

Distinta sería la situación si el ejercicio de la facultad de administración no es conjunta, sino separada o individual respecto de cada socio, por cuanto de este modo cada uno de ellos, considerados aisladamente, sería la voluntad de la sociedad.

De lo anterior es posible concluir que, en la especie, si el socio con un 50% de aporte de capital tiene también la administración de la sociedad pero en forma conjunta con otros dos socios, mal podría su sola voluntad confundirse con la de la sociedad.

En efecto, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que, por escritura pública de 5.02.1976, otorgada ante Notario Mario Farren Cornejo de esta ciudad, los señores ... constituyeron la sociedad de responsabilidad limitada X.X. ... Limitada, aportando los socios X.X. un contrato de arrendamiento de inmueble, más trabajo personal con dedicación exclusiva, y el socio ..., la suma de \$150.000, correspondiendo la administración y uso de la razón social a todos los socios antes nombrados, pero actuando en conjunto.

Se deriva también que, por escritura de 11.01.1991, otorgada ante Notario Juan Ricardo San Martín Urrejola, de esta ciudad, se modificó la sociedad mencionada, en el sentido que el socio ... cedió sus derechos sociales al socio X.X., se repartirían en un 50% para este último y en un 25% para los restantes dos socios, no modificándose la cláusula de la administración y representación de la sociedad, la que siguió siendo conjunta de los tres socios.

De esta manera, en el caso en estudio, la persona por la cual se consulta, el socio X.X., tendría un aporte de 50% del capital de la sociedad ..., y detentaría facultades de administración conjuntamente con los restantes socios

Pues bien, a la luz de lo antes expresado, es posible concluir que, si la misma persona presta labores para la sociedad, sería trabajador suyo, bajo subordinación y dependencia, si se dan los supuestos ordinarios de este vínculo, por cuanto en su caso no se produciría una confusión de voluntades entre la propia de la persona jurídica sociedad y su persona, si no detenta por sí solo la representación y administración de aquélla, como expresión de su voluntad, por lo que resultaría conforme a derecho la suscripción de contrato de trabajo entre ambos.

En consecuencia, en la especie ha procedido legalmente la escrituración de contrato de trabajo entre el socio ... y la sociedad X.X. Limitada.

REMUNERACION. REMUNERACION MENSUAL. REMUNERACION DIARIA. DETERMINACION.

5.700/353, 19.11.99.

Para los efectos de calcular la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días, siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga veintiocho o treinta y un días.

Fuentes: Artículo 16 del Decreto N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Concordancias: Dictamen N° 2.499/117, de 28.04.94; 4.121, de 28.11.81.

Se ha solicitado que esta Dirección se pronuncie respecto de la unidad de tiempo que contempla la remuneración mensual.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Reglamento N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, actualmente vigente en virtud de lo dispuesto por el artículo 3° transitorio del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su artículo 16 prescribe:

"Para determinar el tanto por hora correspondiente al sueldo, se tomará el total ganado en las últimas 4 semanas, dividiéndolo por ciento noventa y dos o doscientos veinticuatro en su caso".

En relación con la norma reglamentaria precedentemente transcrita, esta Dirección ha resuelto en forma reiterada que su aplicación debe hacerse en la forma siguiente:

- a) Se divide el sueldo mensual por 30 para determinar la remuneración diaria.
- b) Esta remuneración por día se multiplica por 28 para obtener lo ganado en las últimas cuatro semanas.

- c) El producto de la multiplicación anterior se divide por 192, existiendo una jornada de 48 horas semanales, o por el número que resulta de multiplicar el número de horas de trabajo convenido semanalmente por 4.

De esta forma, para calcular el valor diario de la remuneración de un trabajador con sueldo mensual se debe proceder conforme a lo consignado en la letra a) del reglamento, de lo cual se desprende que la base de la remuneración mensual es un período de treinta días.

Cabe hacer presente que la doctrina anterior se encuentra en armonía con lo sostenido por este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N° 2.499/117, de 28.04.94 y N° 4.121, de 25.11.81.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones reglamentarias citadas y de los comentarios efectuados, forzoso resulta concluir que para los efectos de calcular la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días, siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga veintiocho o treinta y un días.

EMPRESA DE CORREOS DE CHILE. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. LIMITE.

5.701/354, 19.11.99.

Los trabajadores de la empresa de Correos de Chile se encuentran afectos al límite de trescientos treinta días de remuneración que contempla el artículo 163 del Código del Trabajo, para el efecto de la liquidación de la indemnización legal por término de contrato de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7° transitorio.

Se consulta sobre el límite de la indemnización por término de contrato de trabajo de trescientos treinta días de remuneración que contempla el artículo 163 del Código del Trabajo, y específicamente, si este límite alcanza a los dependientes de la empresa de Correos de Chile que pertenecían al antiguo Servicio Nacional de Correos y Telégrafos desde antes del 14 de agosto de 1981.

Desde luego y en lo que interesa, el inciso 1° del artículo 7° transitorio del Código del Trabajo establece:

"Los trabajadores con contrato de trabajo vigente al 1° de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tendrán derecho a las indemnizaciones que les correspondan conforme a ella, sin el límite máximo a que se refiere el artículo 163".

En lo que resulta de interés, esta última disposición establece que, *"el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".*

Como se advierte del tenor literal de estas disposiciones, es requisito esencial para percibir esta indemnización sin el referido límite, que los dependientes de que se trata "*hubieren sido contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981*", es decir, que antes de esta data, tuviesen la calidad de dependientes de un empleador y se encontrasen afectos a una relación de trabajo regulada por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

Ahora bien, en el caso en examen, una contratación en los términos descritos en el párrafo precedente, jurídicamente no ha podido ser posible, toda vez que el personal del ex-Servicio Nacional de Correos y Telégrafos –como es sabido– se encontraba afecto al D.F.L. N° 338, de 1960, antiguo Estatuto Administrativo, esto es, el vínculo jurídico que unía Servicio y funcionario era de *naturaleza estatutaria*, en tanto, los contratos anteriores al 14 de agosto de 1981 mencionados, corresponden a contratos de trabajo propiamente tales, regulados –como se ha dicho– por el Código del Trabajo y su legislación complementaria, y por tanto todos éstos, inequívocamente, son casos de *vínculos de subordinación y dependencia* inexistentes en esa ex-República antes de esta fecha.

A mayor abundamiento, como consecuencia de lo anterior, a la fecha que se extingue el referido ex-Servicio Nacional y nacen jurídicamente sus sucesoras legales, la empresa de Correos de Chile y Télex Chile, es decir, *al 7 de febrero de 1982*, según lo dejó restablecido en su oportunidad el Dictamen N° 6.454, de 24.02.82, de la Contraloría General de la República, el personal de dicho Servicio tuvo derecho a percibir el desahucio fiscal contemplado por el antiguo Estatuto Administrativo y, naturalmente, el mismo lapso de tiempo servido que dio origen a este beneficio, no puede computarse nuevamente –ahora– para los efectos de liquidar la indemnización legal por término de contrato de trabajo, a menos, naturalmente, que la ley expresamente así lo hubiese establecido.

En estas condiciones, el hecho que la empresa de Correos de Chile sea sucesora legal del ex-Servicio Nacional de Correos y Telégrafos, no significa que sus actuales dependientes, que al 14 de febrero de 1981 pertenecían a esta ex-República, puedan legalmente hacer valer su derecho a indemnización legal por término de contrato de trabajo sin el límite a que se ha hecho referencia, pues a esa data, no tenían jurídicamente la calidad de *trabajadores dependientes afectos a la legislación laboral*, requisito este último, esencial para el efecto legal que impetra esa organización sindical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que los trabajadores de la empresa de Correos de Chile se encuentran afectos al límite de trescientos treinta días de remuneración que contempla el artículo 163 del Código del Trabajo, para el efecto de la liquidación de la indemnización legal por término de contrato de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION. CONTRATO DE APRENDIZAJE.

5.702/355, 19.11.99.

- 1) La cláusula 3 del anexo del contrato de trabajo de la empresa ... no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no especifica en forma unívoca la distribución de la jornada de trabajo a que está afecto el trabajador, al establecer que la determinación del turno especial queda entregado al arbitrio del empleador.**
- 2) El número máximo de aprendices que pueden laborar en ... de conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 del Código del Trabajo, deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, sin que sea jurídicamente procedente considerar como una empresa independiente "los salones de venta" que mantiene la empresa**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, 10 y 85.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la legalidad de la cláusula de jornada contenida en el anexo del contrato de trabajo de la empresa ... y respecto de la posibilidad de considerar los salones de venta de esta misma empresa para los efectos del cómputo del número máximo de trabajadores aprendices establecido en el artículo 85 del Código del Trabajo.

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

- 1) El anexo del contrato de trabajo de la empresa ... dispone que:

"El empleador avisará al trabajador que le corresponda laborar en el turno especial en comento, con a lo menos una semana de anticipación.

Por su parte, el artículo 10 del Código del Trabajo, en su numerando 5º, preceptúa:

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

"Duración y distribución de la jornada de trabajo".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la duración y distribución de la jornada de trabajo que debe cumplir el trabajador.

Ahora bien, la determinación de la jornada de trabajo debe ser entendida, a juicio de lo sustentado por la doctrina de este Servicio, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa la duración de la misma y los días en que ésta se va a distribuir.

En otros términos, el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la extensión del tiempo de trabajo y los días en que se van a prestar los servicios que el dependiente se obliga a efectuar para el empleador.

De consiguiente, la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo exigida por el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente la extensión del tiempo de trabajo y los días y horas en que el dependiente va a prestar los servicios.

La doctrina expuesta en acápites que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.115/57, de 25.02.94; 4.540/214, de 5.08.94 y 916/39, de 7.02.95.

En relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención del legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de esta Institución, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce de manera específica el tiempo de trabajo y los días y horas en que éste se debe cumplir.

Ahora bien, en la especie, de la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que el trabajador, no obstante haber sido contratado para desempeñar las funciones de vendedor en una determinada jornada de trabajo puede, además, en los casos en que sea necesario, de acuerdo a las instrucciones que se le impartan, laborar en el turno especial, bastando para esto el simple aviso del empleador con una semana de anticipación.

Analizado lo antes expuesto a la luz de la disposición legal en comento, cabe concluir que si bien es cierto que en el contrato de trabajo tenido a la vista se especifica en la cláusula primera que, aparte de su jornada ordinaria, el trabajador se obliga en los casos descritos a cumplir una jornada en turno especial, no lo es menos, que la determinación de los trabajadores afectos al cumplimiento de esta cláusula queda sujeta a la calificación que corresponde efectuar discrecionalmente a la empresa.

Lo anterior, conlleva dejar a la voluntad de una sola de las partes la determinación de la duración y distribución de la jornada de trabajo, alterándose con ello la necesaria consensualidad del contrato de trabajo.

De esta manera entonces, la cláusula en análisis no se encontraría ajustada a derecho, por cuanto no determina en forma unívoca la duración y distribución de la jornada de trabajo específica para la cual se ha contratado al dependiente.

Consecuentemente con lo expuesto, preciso es sostener que la empresa ..., no se encontraría facultada para exigir a los vendedores cumplir el turno especial además de la jornada de trabajo pactada.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, cumpro con informar que la jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en el Ord. N° 2.377/116, de 12.04.95 que se acompaña, ha sostenido que la obligación contenida en el artículo 10 N° 5 del Código no le impone a las partes la rigidez suma de establecer una duración o distribución de la jornada no expuesta a movimiento o alteración, por cuanto el imperativo legal se satisface con la certeza y no con la fijeza, de forma tal que de conformidad con la interpretación administrativa vigente resultaría perfectamente ajustado a derecho que las partes estipulen la existencia de alternativas en la distribución de la jornada de trabajo, por cuanto, en tal caso, se cumpliría plenamente con la exigencia legal de que exista certeza sobre la materia; en este caso resulta necesario además que las partes fijen un procedimiento destinado a informar con la antelación debida los cambios en la distribución de la jornada del dependiente de que se trate.

2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, el artículo 85 del Código del Trabajo dispone:

"El porcentaje de aprendices no podrá exceder del diez por ciento del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la respectiva empresa".

De la norma transcrita se desprende claramente que el legislador ha limitado el número total de aprendices al 10% del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la "empresa" de que se trate; ahora bien, el concepto de empresa se encuentra definido expresamente por la ley en el artículo 3º del Código del Trabajo, norma que al respecto señala:

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

De la disposición legal preinserta se colige que "empresa" para los efectos de la legislación laboral, será toda entidad que reúna 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) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

En la especie, "los salones de venta" de la empresa ... no pueden ser considerados por sí solos como una "empresa" de conformidad al concepto que da el artículo 3º del Código del Trabajo antes transcrito y comentado, toda vez que a su respecto no se configuran los elementos que la determinan y caracterizan. De esta forma, el número máximo de aprendices que pueden laborar en ... deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa y no en un establecimiento o sección de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las normas transcritas y de los comentarios efectuados, forzoso resulta concluir que:

- 1) La cláusula 3 del anexo del contrato de trabajo de la empresa ... no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no especifica en forma unívoca la distribución de la jornada de trabajo a que está afecto el trabajador, al establecer que la determinación del turno especial queda entregado al arbitrio del empleador.
- 2) El número máximo de aprendices que pueden laborar en ... de conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 del Código del Trabajo, deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, sin que sea jurídicamente procedente considerar como una empresa independiente "los salones de venta" que mantiene la empresa

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APOORTE SINDICAL.

5.703/356, 19.11.99.

La empresa Envases debe efectuar el descuento correspondiente a los aportes contemplados en el artículo 346 del Código del Trabajo a los trabajadores no sindicalizados a quienes se hizo extensivos algunos de los beneficios pactados en el contrato colectivo vigente. Niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.529, de 3.05.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que confirma las Instrucciones N° 98.1755, de 9.02.99, impartidas por el fiscalizador señor F. B. H.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Se solicita se deje sin efecto el Oficio N° 1.529, de 3 de mayo de 1999, por medio del cual la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-1755, impartidas por el fiscalizador dependiente de dicha oficina, señor F. B. H., ordenando a la empresa Envases ..., efectuar el descuento correspondiente a los aportes contemplados en el artículo 346 del Código del Trabajo a los trabajadores no sindicalizados que se individualizan en nómina anexa, a quienes se habría hecho extensivos algunos beneficios pactados en el instrumento colectivo vigente en la empresa.

La recurrente fundamenta su solicitud argumentando principalmente que la referida extensión corresponde a beneficios convenidos en el instrumento colectivo anterior al actual, que contenía los mismos beneficios y que tuvo vigencia entre el 16 de mayo de 1996 y el 30 de abril de 1998, de forma que, no se habría hecho extensivo ningún beneficio obtenido en la última negociación colectiva.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 346 del Código del Trabajo, previene:

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

"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias".

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

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

En otros términos, la obligación de efectuar el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, se encuentra condicionada a la concurrencia de los requisitos o supuestos copulativos: uno: que la extensión de beneficios tenga su origen en el instrumento colectivo respectivo, debiendo entenderse por tal, el vigente y, dos: que el trabajador esté impetrando los beneficios y condiciones de trabajo del instrumento colectivo pertinente, esto es, que ellos le sean mantenidos.

Ahora bien, la aplicación de lo expuesto en los párrafos que anteceden a la situación en análisis, permite afirmar, en armonía con lo expresado por el Departamento de Relaciones Laborales en el Memorandum N° 135, de 3.09.99, que la extensión de beneficios que dio origen a las instrucciones impugnadas no puede ser sino la originada por el instrumento colectivo actualmente vigente, toda vez que la obligación de efectuar los aportes sindicales respecto del anterior, se extinguió en abril de 1998, fecha de término de la vigencia del respectivo contrato.

De lo expresado se sigue que no resulta jurídicamente procedente sostener, de acuerdo a lo expresado por la recurrente, que en la especie no ha existido una extensión de beneficios propiamente tal sino una simple repetición de beneficios "históricos" otorgados por la empresa.

En efecto, no cabe afirmar que el empleador haya seguido otorgando la asignación de movilización y el incentivo de que se trata en virtud del contrato colectivo anterior, toda vez que éste se extinguió el 30 de abril de 1998, de donde se colige que si los continuó pagando a los trabajadores no sindicalizados incluidos en la nómina, fue por extensión de los beneficios obtenidos en la última negociación colectiva.

Con el mérito de lo expresado precedentemente, cabe concluir que las instrucciones materia del presente informe se encuentran ajustadas a derecho y no procede su reconsideración, en cuanto ordenan al empleador efectuar el descuento de los aportes sindicales correspondientes a los trabajadores no sindicalizados a quienes se hizo extensivos los mencionados beneficios pactados en el contrato colectivo vigente en la empresa.

Se hace necesario puntualizar, sin embargo, que las instrucciones impugnadas deben entenderse modificadas en el sentido de no incluir en la nómina ni a los trabajadores sindicalizados que efectúan la cotización sindical en forma íntegra ni a los que dejaron de prestar servicios a la empresa, que menciona la recurrente.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que a la empresa Envases ..., debe efectuar el descuento correspondiente a los aportes contemplados en el artículo 346 del Código del Trabajo a los trabajadores no sindicalizados a quienes se hizo extensivos algunos de los beneficios pactados en el contrato colectivo vigente.

Se niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.529, de 3 de mayo de 1999, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que confirma las Instrucciones N° 98.1755, de 9 de febrero de 1999, impartidas por el fiscalizador dependiente de esa oficina, señor F. B. H.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. DESTINACION. FUERO SINDICAL.**5.786/357, 25.11.99.****Los profesionales de la educación del sector municipal que gozan de fuero sindical pueden ser destinados de un establecimiento educacional a otro dependiente de una misma Corporación Municipal, en los términos previstos en el artículo 42 de la Ley N° 19.070.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 42, inciso 1°, y 71, inciso 1°. Código del Trabajo, artículo 12, inciso 1°, y 243, inciso 2°.

Concordancias: Dictamen N° 4.468/196, de 12.08.92.

Atendida las diversas consultas formuladas acerca de si resulta procedente que los profesionales de la educación del sector municipal, que gozan de fuero laboral, puedan ser destinados en los términos previstos en el artículo 42 del Estatuto Docente, se hace necesario informar a Uds. lo siguiente:

El inciso 1° del artículo 71 de la Ley N° 19.070, prevé:

"Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se registrarán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

"El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que los profesionales de la educación del sector municipal se rigen por las normas del Código del Trabajo sólo en aquellas materias no previstas por el Estatuto Docente, de suerte tal que si una misma materia aparece reglamentada en dicho Código y, a la vez, en la Ley N° 19.070, deberá aplicarse preferentemente el precepto de este último texto legal.

Ahora bien, el inciso 1° del artículo 42 de la Ley N° 19.070, prevé:

"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación".

De la disposición legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III del Estatuto Docente, referida a la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se deduce que dichos profesionales pueden ser objeto de destinaciones de un establecimiento educacional a otro dependiente de una misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o bien como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación realizada en los términos del artículo 22 del mismo cuerpo legal y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal.

Se infiere, asimismo, que es requisito, para que tal medida se ajuste a derecho, que ella no produzca menoscabo en la situación laboral y profesional del docente.

Por su parte, el artículo 12 del Código del Trabajo, en su inciso primero establece:

"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 norma anotada se infiere que las reglas generales de orden laboral facultan al empleador para alterar, por su sola voluntad, las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse, a condición de que, en cada caso, se cumpla con las exigencias legales respectivas.

En estas circunstancias, considerando que conforme a lo expuesto en los párrafos que anteceden, el Estatuto Docente contempla normas especiales que regulan el cambio de lugar de trabajo bajo la figura de la destinación de un establecimiento educacional a otro, preciso es concluir que toda situación que se enmarque dentro de la misma debe ser analizada a la luz del precepto del artículo 42 de la Ley N° 19.070, incluso cuando conlleve, además, un cambio de funciones.

A igual conclusión se llega si se recurre al principio de la primacía de la ley especial sobre la general, que se encuentra recogido en los artículos 4° y 13 del Código Civil, y aceptado en nuestro Derecho Laboral, conforme al cual aquella ley que regula situaciones particulares prevalece sobre una de carácter general, toda vez que la primera supone un estudio expreso en cuanto a la materia que viene a regir.

Siguiendo dicho criterio posible es sostener, a contrario sensu, que en el evento que a un profesional de la educación se le modifique unilateralmente la naturaleza de sus servicios, sin que ello implique un cambio del lugar de trabajo, tal situación deberá ser analizada a la luz del artículo 12 del Código del Trabajo.

Precisado el campo de aplicación de ambas normas legales se hace necesario recurrir al inciso 2° del artículo 243 del Código del Trabajo, que dispone:

"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".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el empleador está impedido de ejercer respecto de un director sindical, salvo caso fortuito o fuerza mayor, el ius variandi que consagra el artículo 12 del Código del Trabajo, impedimento que se extiende desde la fecha en que hubiere sido elegido dirigente sindical y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

De esta manera, entonces, considerando que la norma legal antes transcrita y comentada restringe el ejercicio del ius variandi respecto de un dirigente sindical sólo tratándose de los casos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo, preciso es sostener que dicha norma no tendrá aplicación en el caso que opere la figura de la destinación establecida en el artículo 42 del Estatuto Docente.

Sin perjuicio de lo expuesto, es del caso puntualizar que el artículo 42 del Estatuto Docente regula el cambio de lugar de trabajo bajo la figura de la destinación en términos tales que otorga al docente una mayor protección, por cuanto el ejercicio de dicha medida aparte de no producir menoscabo, está limitada a la concurrencia de un requisito previo cual es la fijación o adecuación de la dotación docente o la propia solicitud del trabajador.

A su vez, cabe advertir que el campo territorial de aplicación del artículo 42 de la Ley N° 19.070 sólo puede operar a nivel comunal resultando, así, más restrictivo que el previsto en el artículo 12 del Código del Trabajo que puede tener lugar dentro de la misma ciudad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Uds. que los profesionales de la educación del sector municipal que gozan de fuero sindical pueden ser destinados de un establecimiento educacional a otro dependiente de una misma Corporación Municipal en los términos previstos en el artículo 42 del Estatuto Docente.

REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.

5.796/358, 25.11.99.

Reconsidera el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28.08.99, por medio del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú ordena a la empresa Sociedad ..., reliquidar las remuneraciones de conformidad al Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto de 1999, respecto del trabajador señor ... y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen N° 5.427/252, de 25.08.95.

Se solicita la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28 de agosto de 1999, por medio del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, ordena a la empresa Sociedad Anónima Industrial ... *"reliquidar las remuneraciones de conformidad a Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto de 1999"*, respecto del trabajador señor ... y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, contenida, entre otros, en el dictamen citado en la concordancia, *"en cuanto a la remuneración de los períodos de inactividad laboral, debe estarse, en primer término, a lo que las partes han pactado individual o colectivamente, en forma expresa o tácita"*.

De la doctrina precedentemente enunciada se colige que en caso de existir un pacto, individual o colectivo, expreso o tácito, relativo a la forma de remunerar los períodos de inactividad laboral, las partes deben regirse precisamente por el pacto suscrito, siendo necesario hacer presente que la fuerza obligatoria de éste emana del precepto contenido en el artículo 1545 del Código Civil, de acuerdo al cual:

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

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe emitido el 19 de julio del presente año por el fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, señor ..., consta que a partir de enero de 1999, Sociedad Anónima Industrial ... ha visto disminuida su producción, en razón, fundamentalmente, del término de su contrato de prestación de servicios de abastecedora de la empresa Chilectra S.A., lo que ocasionó una baja en las remuneraciones de los trabajadores de producción, entre ellos, al señor

Con el mérito de los hechos expuestos y la denuncia formulada por el trabajador individualizado, la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, considerando que Sociedad Anónima Industrial ... no habría proporcionado la labor convenida al trabajador señor ..., lo que le habría ocasionado un menoscabo económico, ha concluido, mediante Oficio N° 1.154, de 19 de agosto de 1999, que el empleador debe reliquidarle las remuneraciones de los meses de mayo a julio de 1999, conforme al procedimiento establecido por la Dirección del Trabajo en Dictamen N° 1.232/59, de 17 de febrero de 1995, esto es, en conformidad al promedio de los tres últimos meses laborados, debiendo, asimismo, enterarle las cotizaciones previsionales correspondientes.

Posteriormente, el fiscalizador dependiente de la oficina nombrada, señor R. L. S., emitió el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28 de agosto del presente año, a fin de ordenar a la empresa efectuar la referida reliquidación de remuneraciones, orden que ha sido objeto de la presente impugnación.

Ahora bien, en la especie, el anexo del contrato de trabajo suscrito el 12 de diciembre de 1998 sustituye el sueldo base pactado en el artículo 4° del contrato individual que las unió con anterioridad por el siguiente sistema remuneracional:

"El empleador, por su parte, se obliga a pagar al trabajador en retribución a sus servicios un sueldo de \$130.059 mensuales.

"Si el trabajador, eventualmente, laborara en el sistema de tareas tendrá derecho a percibir por este concepto, además del sueldo convenido, la cantidad de horas que gane de acuerdo a los estándares mínimos de producción, al mismo valor de la hora normal de trabajo.

"Los estándares mínimos de producción se consignan en un listado que se encuentra publicitado en la oficina del personal y en poder de los dirigentes sindicales, parte integrante de este contrato, y que el trabajador declara en este acto conocer.

"Las partes contratantes acuerdan, expresamente, que el empleador se encuentra facultado para modificar los estándares mínimos de producción referidos, por razones de modernización, racionalización o de carácter técnico o por cambios en los procesos productivos de la empresa.

"Dicha remuneración será liquidada y pagada por mensualidades vencidas, a más tardar al tercer día hábil del mes siguiente, previo los descuentos que procedan de conformidad a la ley, debiendo el trabajador firmar o extender los recibos que al efecto le exija el empleador".

De la norma contractual preinserta se colige que el Sr. ... está afecto a un sistema remuneracional esencialmente fijo, con un sueldo base, al cual se agrega, eventualmente, únicamente en caso que el trabajador labore en el sistema de tareas, la cantidad de horas que cumpla, de acuerdo a los estándares mínimos de producción.

De lo anterior se sigue que el sistema de tareas es un beneficio eventual, cuya procedencia está condicionada a que exista producción capaz de generarlo, de suerte que de no existir ésta, el trabajador tiene derecho a percibir solamente el sueldo fijo convenido.

Este sistema remuneracional pactado debe prevalecer sobre cualquier otro que pudieren impletrar las partes, según ya se expresó, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente estimar que el señor ... tenga derecho a que se reliquiden sus remuneraciones en conformidad al promedio de lo percibido durante los últimos tres meses laborados por el período en que, con ocasión de la baja de producción de la empresa, causada principalmente por el término del contrato de prestación de servicios con Chilectra S.A., según ya se expresó, no laboró en el sistema de tareas.

Cabe hacer presente, finalmente, que, al tenor de lo expresado en los párrafos que anteceden, el trabajador de que se trata no puede ser considerado un dependiente afecto a remuneración variable, por lo cual, la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.232/59, de 17 de febrero de 1995, que sirve de fundamento al oficio y las instrucciones impugnados, no le resulta aplicable.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el dependiente de la empresa Sociedad Anónima Industrial ... señor ... no tiene derecho a la reliquidación de sus remuneraciones ni al pago de las cotizaciones previsionales correspondientes ordenados por la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú en el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28 de agosto de 1999.

Se reconsideran el oficio citado, como asimismo, el Oficio N° 1.154, de 19 de agosto de 1999, impartidos ambos por la oficina nombrada.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.
REGLA DE LA CONDUCTA. GRATIFICACION. ANTICIPO.**

5.797/359, 25.11.99.

Da respuesta a consulta que indica, sobre gratificación legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º, inciso 2º. Código Civil, artículos 1545 y 1564.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.227/78, de 15.04.92 y 2.984/161, de 8.06.99.

Se ha solicitado se emita un pronunciamiento acerca de si resulta legalmente procedente, que de conformidad a lo dispuesto en la cláusula quinta del contrato colectivo de trabajo suscrito con

fecha 20 de julio de 1998, entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma, dicha empresa haya dejado de dar anticipos mensuales por concepto de gratificación legal de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales a partir del año 1998, por la circunstancia de no haber tenido la misma utilidad en los respectivos ejercicios financieros.

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

El artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

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

De la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, modificar una cláusula convenida en un contrato de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

No obstante lo anterior, es necesario puntualizar que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato. Tal afirmación encuentra su fundamento en la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el artículo 1564, inciso final, del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

En efecto, conforme al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, contrato colectivo suscrito con fecha 20 de julio de 1998, entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma aparece que las partes contratantes convinieron que la citada empresa pagaría mensual-

mente al trabajador un monto equivalente a un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales por concepto de anticipo de gratificación legal el que no tendría el carácter de garantizada.

En efecto, la cláusula quinta del mencionado instrumento colectivo, prevé:

"Gratificación: Las partes acuerdan que en materia de gratificación se darán anticipos mensuales de un doceavo de 4,75 ingresos mínimos mensuales, sin estar garantizada en caso de tener pérdidas la empresa. Por lo tanto, acerca de esta materia queda sin efecto cualquier pacto o acuerdo celebrado con anterioridad, celebrado en forma colectiva o individual con los trabajadores a que se refiere este contrato colectivo".

Ahora bien, de los mismos antecedentes acompañados, en especial, del informe del fiscalizador Sr. ..., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, aparece que la empresa hizo anticipos mensuales por concepto de gratificación legal sólo durante los tres primeros meses de vigencia del referido instrumento colectivo dejando de darlos desde ese momento a la fecha, en razón de no haber tenido dicha empresa utilidades en los ejercicios financieros correspondientes.

Analizada la situación en consulta a la luz de las normas legales transcritas y anotadas y consideraciones expuestas en párrafos precedentes, es dable convenir que si las partes, no obstante haber pactado anticipos mensuales de gratificación legal, reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado dicha cláusula de forma tal de no otorgar los referidos anticipos mensuales en el caso de no haber tenido la empresa utilidades, tal aplicación habría modificado el acuerdo inicial que en la respectiva cláusula contractual se contiene, por ser ésta la aplicación práctica que las partes le han dado, es decir, la forma como han entendido y cumplido dicha estipulación.

De esta suerte, de conformidad con lo expuesto preciso es sostener que en la especie no existiría incumplimiento por parte de la empresa respecto de sus trabajadores regidos por el instrumento colectivo, en lo que se refiere al pago de la gratificación legal.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.

5.798/360, 25.11.99.

Se deniega la reconsideración del Ordinario N° 1.523, de 13.08.99, de la Inspección Provincial de Iquique, y se reitera que ... se encuentra obligada a pagar a sus dirigentes sindicales las horas de permiso sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, inciso 1º del artículo 9º e inciso 4º y final del artículo 249. Código Civil, inciso 2º del artículo 19.

Concordancias: Dictamen N° 1.784/096, de 8.04.97.

Se solicita reconsideración del Ordinario N° 1.523, de 13.08.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Iquique, que dejó establecido que la recurrente se encuentra obligada a pagar las remuneraciones que corresponden a los permisos sindicales. Tal pronunciamiento se fundó, en

síntesis, en el hecho que ..., *"ha pagado a los dirigentes sindicales las remuneraciones correspondientes a todas las horas de permiso sindical de que han hecho uso hace nueve años"*.

Sobre la materia, la doctrina de la cláusula tácita que ha desarrollado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, significa —esencialmente— *que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato o de otro instrumento colectivo*. Por esta vía, se amplía el compromiso literal y escrito de trabajadores y empleadores, toda vez que el contrato de trabajo, de acuerdo al inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, tiene la naturaleza de consensual y obliga más allá del mero tenor del texto firmado por las partes. En este sentido se ha pronunciado el Dictamen N° 1.784/096, de 8.04.97, de esta Dirección, entre muchos otros.

En la situación en examen, mayor fuerza aún adquiere la argumentación precedente, considerando, como señaló el ordinario cuya reconsideración se pide, *"que la circunstancia de que el antiguo artículo 237 del Código del Trabajo, que fue derogado por la Ley N° 19.069, de 1991, al reglamentar los permisos sindicales cuyo pago era de cargo del sindicato respectivo, permitía que dicha materia fuera objeto de acuerdo, bajo condición expresa que se regulara en un contrato colectivo de trabajo, esto es, en un contrato solemne, lo cual autoriza para afirmar que si las normas posteriores a aquella que han tratado sobre la misma materia, esto es, primero el artículo 38 de la Ley N° 19.069 y luego el artículo 249 del Código del Trabajo, en su texto actual, no han exigido dicha formalidad, es porque tanto bajo la vigencia de la Ley N° 19.069, como en la actualidad del Código del Trabajo, basta el acuerdo puro y simple de los interesados"*.

Y como es sabido, las reglas generales sobre interpretación de la ley otorgan especial relevancia a *"la historia fidedigna de su establecimiento"* (inciso 2º del artículo 19 del Código Civil).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia invocada, cumples manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración del Ordinario N° 1.523, de 13.08.99, de la Inspección Provincial de Iquique, y se reitera que ... se encuentra obligada a pagar a sus dirigentes sindicales las horas de permiso sindical.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA.

5.812/361 y 5.815/364, 26.11.99.

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

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

Concordancias: Dictamen N° 2.723/211, de 18.06.98.

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración de los Ordinarios N° 521, de 1º.06.99 y N° 559, de 7.06.99, de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que dejan sin efecto diversas instrucciones que ordenan el pago de horas extraordinarias al personal docente que labora en

establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, con ocasión de la recuperación de horas no laboradas como consecuencia de la paralización de actividades ocurrida en el mes de octubre del año 1998.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

"Al Director le corresponderá especialmente:

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

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

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

En efecto, este Servicio ha tomado conocimiento que los trabajadores involucrados interpusieron demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, ante el Tercer Juzgado de Letras de San Bernardo, Rol N° 1.999-99, caratulados "Ramos Ramírez, Clara y otros con Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo".

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

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

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

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

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

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

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

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

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. ESTUDIANTES EN PRACTICA.

5.813/362, 26.11.99.

El Proyecto de Formación Profesional Dual, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio del Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén, de la especialidad acuicultura, pueden ejercer su práctica en empresas salmoneras de la zona, no origina contratos de trabajo de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, sino que convenios de práctica educacional.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 8º, inciso 3º; 78 y 81. Ley N° 19.518, artículo 57, incisos 1º y 5º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el Proyecto de Formación Profesional Dual, que desarrollará el Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén y empresas salmoneras de la zona, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio de la especialidad acuicultura del establecimiento se desempeñarán alternadamente por una semana en tales empresas, originaría contratos de trabajo de aprendizaje regulados por el Código del Trabajo, o por la Ley N° 19.518, del SENCE, o bien, se trataría de convenios de práctica educacional habituales en los liceos.

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

El Código del Trabajo, en el artículo 78, dispone:

"Contrato de trabajo de aprendizaje es la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida".

De la disposición legal citada, que define el contrato de aprendizaje, se deriva que éste es un contrato de trabajo, por el cual el empleador se obliga a impartir al aprendiz los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según programa establecido, y éste a cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida.

Del concepto legal anterior se desprende que el contrato de aprendizaje es en todo caso un contrato de trabajo.

Ahora bien, atendido lo dispuesto en el artículo 7º del Código del ramo, que define el contrato de trabajo, se deriva que son elementos de este contrato, la prestación de servicios; el pago de una remuneración por esta prestación, y lo que le caracteriza, que la prestación se cumpla bajo subordinación y dependencia de quien asuma la calidad de empleador.

Respecto de este último elemento, la doctrina reiterada y uniforme del Servicio ha señalado que la subordinación y dependencia se materializa, en la práctica, a través de manifestaciones concretas, tales como la continuidad en la prestación de los servicios; obligación de asistencia y de cumplimiento de jornada de trabajo; acatamiento de órdenes e instrucciones de la superioridad; supervisión y control de las labores desarrolladas, etc.

Precisado lo anterior y cotejado con la forma como se cumplirían las labores de los alumnos en las empresas de que se trata, es posible concluir que tales manifestaciones concretas no se darían en la práctica, por lo que no se configuraría en la especie subordinación y dependencia, como requisito básico de todo contrato de trabajo y, por ende, del contrato de aprendizaje. Baste señalar que la asistencia a las labores sería discontinua, solo algunos días y en forma alternada con la concurrencia al Liceo.

Por otro lado, tampoco se contemplaría el pago de remuneración, otro de los elementos esenciales del contrato de trabajo, y también del contrato de aprendizaje, lo que obstaría a que se configurara en la especie.

En efecto, del concepto legal de contrato de aprendizaje antes comentado se desprende que es un contrato remunerado, como contrato de trabajo que es.

Por su parte, en confirmación de lo indicado, el artículo 81, del mismo Código, señala:

"La remuneración del aprendiz no estará sujeta a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 44 y será libremente convenida por las partes".

De esta manera, al aprendiz le corresponde una remuneración, que se determina según lo indica el precepto legal.

A su vez, el artículo 57, incisos 1º y 5º, de la Ley N° 19.518, que fija el Estatuto de Capacitación y Empleo, dispone:

"Los empleadores que contraten aprendices, que cumplan con las exigencias especiales establecidas en este Estatuto tendrán derecho a percibir con cargo a los recursos que para estos efectos haya asignado la Ley de Presupuestos al Fondo Nacional de Capacitación, una bonificación mensual de un 40% de un ingreso mínimo mensual por aprendiz, durante los primeros 12 meses de vigencia del contrato, tendiente a compensar los costos de formación en la empresa y, por una sola vez, una adicional de hasta 10 unidades tributarias mensuales por aprendiz, destinada a financiar los costos de la enseñanza relacionada.

"Los trabajadores sujetos al contrato de aprendizaje establecido en este Estatuto, no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual".

Del análisis de las disposiciones legales antes citadas se desprende que los empleadores que contraten aprendices de acuerdo a las exigencias especiales contenidas en el Estatuto de Capacita-

ción y Empleo, entre las cuales se encuentra que ellos no podrán percibir una remuneración inferior a un ingreso mínimo mensual, tendrán derecho a la bonificación de cargo fiscal que se precisa.

De esta suerte, el pago de una remuneración en favor del aprendiz, de un monto no inferior al precisado en la ley, constituye una de las exigencias especiales del contrato de aprendizaje que contempla el Estatuto antes mencionado.

De esta manera, a la luz de lo anteriormente expresado es posible derivar que tanto el contrato especial de aprendizaje del Código del Trabajo, como las normas especiales del mismo que contiene el Estatuto señalado, llevan a concluir que dicho contrato es un contrato de trabajo, y además, que debe ser remunerado por el empleador, en favor del trabajador aprendiz.

Precisado lo anterior, y atendidos los antecedentes aportados al caso, no sería procedente legalmente calificar los convenios en consulta como contratos de trabajo ni por ende, de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, si a ellos les faltan elementos de la esencia de tales contratos, como la subordinación y dependencia y el pago de remuneración.

En efecto, se trata únicamente de convenios a celebrarse entre determinadas empresas y un establecimiento de enseñanza media técnica, por el cual los alumnos de tercero y cuarto medio de éste, como requisito de su formación técnico profesional, efectúan una práctica en las empresas acorde con su especialidad, por un período discontinuo y breve, por algunos días a la semana y sin percibir por ello remuneración.

De esta manera, aparece evidente que la relación entre el empleador y el estudiante que efectuará la práctica en la empresa, en los términos antes anotados, no es posible calificarla de contrato de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o para los fines de la Ley N° 19.518, sino que sólo tendría por objeto cumplir un requisito de práctica profesional, cuya regulación compete al Ministerio de Educación.

En confirmación de lo anteriormente señalado, cabe agregar que de la sola lectura del artículo 8º, inciso 3º del Código del Trabajo, la práctica profesional no constituye de modo expreso contrato de trabajo y por lo mismo, de aprendizaje, según se dispone:

"Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno".

De este modo, en la especie, no podría darse un contrato de trabajo, y menos un contrato de aprendizaje, que es un contrato de trabajo especial.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el Proyecto de Formación Profesional Dual, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio del Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén, de la especialidad acuicultura, pueden ejercer su práctica en empresas salmoneras de la zona, no origina contratos de trabajo de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, sino que convenios de práctica educacional.

LICENCIA MEDICA. EFECTOS. DESCANSO. SISTEMA DE TURNOS.**5.814/363, 26.11.99.****El trabajador sujeto a régimen de turno, se debe reintegrar al trabajo una vez expirada la licencia médica, el día que le corresponde de acuerdo al turno establecido.**

Fuentes: Ley N° 16.752, artículo 3°. Código Aeronáutico, artículo 60. D.S. N° 3/84, Ministerio de Salud Pública, artículo 1°.

Concordancias: Ord. N° 4.942/340, de 16.10.98.

Mediante presentación el Directorio del Sindicato de Auxiliares de Vuelo de la empresa ... ha solicitado un pronunciamiento sobre la procedencia de reintegro inmediato a sus funciones de las auxiliares de vuelo, cuando se les ha otorgado licencia médica, en circunstancias de que procedería un período de descanso por haber concluido un ciclo de trabajo en el período inmediatamente anterior a dicha licencia. Exponen que la empresa les asigna vuelos alterando el denominado Rol de Vuelos a que están obligadas las líneas aéreas comerciales en virtud de las normas de aeronáutica, cuando se reincorpora la trabajadora a sus labores tras hacer uso de licencia médica, destinándole a vuelos sin reconocer el período de descanso correspondiente al trabajo realizado con anterioridad a la licencia, con lo que a su juicio se le asigna a la licencia el carácter de descanso semanal.

Al respecto, cumplo con informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.155/161, de 22.07.96, se estableció la siguiente doctrina:

"... la Dirección General de Aeronáutica, de acuerdo a sus facultades legales, sólo está autorizada para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo, limitando de esta forma la potestad jurídica de mando del empleador, debiendo en dichas reglamentaciones, respetar los procedimientos y normas mínimas de los trabajadores, consagradas en el Capítulo IV del Código de Trabajo, toda vez que de las disposiciones legales citadas no se desprende un explícito mandato legal que haga inaplicables las normas protectoras sobre jornada de trabajo a las reglamentaciones materias de las atribuciones de dicha autoridad aeronáutica, requisito esencial para que sea procedente su eventual no aplicación".

A mayor abundamiento, conforme a lo establecido en Dictamen N° 4.992/222, de 3.09.96, del propio Informe de la comisión conjunta encargada del estudio del proyecto de ley que aprueba el Código Aeronáutico para la República de Chile, ha quedado en claro que las disposiciones de la ley de aeronáutica no obstan a la plena aplicación de la ley de trabajo, en cuanto esa *"...no tiene por objeto sustraer a este personal de las normas laborales comunes, las que deberán aplicarse y deberán ser respetadas por los empleadores, sin perjuicio de que, por razones no de carácter laboral o social, sino de seguridad de vuelo, la autoridad aeronáutica establezca turnos de trabajo y de descanso, que podrán coincidir o no, en alguna forma, con las jornadas de trabajo, de modo tal que no puede producirse colisión entre las normas de este Código y las del Código del Trabajo"*.

De lo expuesto, y tratándose de relaciones jurídicas que quedan sometidas a la regulación del Código del Trabajo, corresponde establecer si procede que la trabajadora goce de los des-

cansos que siguen a un período de servicio realizado, si a su finalización le ha sido aplicable licencia médica.

De acuerdo a lo dispuesto en el Capítulo IV del Libro I del Código del Trabajo, corresponde se otorguen a los trabajadores, descansos dentro de la jornada diaria, concluida sea esa, entre jornadas y semanalmente, sin perjuicio de ciertos regímenes especiales o excepcionales que, en todo caso, establecen su otorgamiento en forma compensatoria. Sea cual fuere el régimen de trabajo aplicable corresponde, concluido el ciclo o período de trabajo, el otorgamiento del descanso semanal.

Ahora bien, se plantea la situación que se produce en el caso en que concluido el período de trabajo y encontrándose el trabajador en disposición a ejercer su derecho al descanso en virtud del trabajo prestado, se le otorga licencia médica.

Al respecto, cabe recordar que esta Dirección ha sostenido en Dictamen N° 2.138/148, de 14.05.98, la licencia médica es una prestación propia de la seguridad social, de conformidad al artículo 1° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud Pública, que establece:

"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda".

De acuerdo a la disposición transcrita, la licencia médica supone la existencia de una circunstancia que impide al trabajador prestar servicios, incompatible con la actividad que le exige el trabajo, suspendiéndose en tal caso la obligación de trabajar.

Ahora bien, el derecho al descanso y el derecho a licencia médica no se excluyen entre sí, pues responden a distinta causa y naturaleza, de modo que cada una de estas prerrogativas se aplica en aquellas situaciones en las que es posible exigir la prestación de los servicios del trabajador.

La doctrina de este servicio, contenida en Dictamen N° 4.942/340, de 16.10.98, entiende que *"en lo que dice relación con los efectos de la licencia médica extendida durante el período de descanso del ciclo, debemos aplicar la misma regla que se utiliza a propósito de los efectos de la licencia médica otorgada durante el período de trabajo del ciclo, por lo cual, una vez expirado el descanso por licencia médica el trabajador deberá reintegrarse inmediatamente a sus labores, en el caso que los trabajadores de su turno de origen se encuentren laborando o, en su defecto, empezará a gozar de su descanso ordinario, en el caso que su turno de origen se encuentre cumpliendo su ciclo de descanso".*

De modo que, en relación a la consulta acerca de la procedencia o improcedencia de reintegrarse una vez cumplido el ciclo de trabajo y habiéndose otorgado licencia médica durante el período de descanso del ciclo, sólo corresponde tal reintegro si conforme al turno a que accede, debe prestarse servicios al día siguiente en que cesa la licencia médica. De no ser así, deberá hacerlo en la oportunidad que corresponde de acuerdo a la distribución del turno respectivo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia invocada, cumples informarle a Ud. que una vez expirado el descanso por licencia médica de que goza el

trabajador, éste deberá reintegrarse inmediatamente a sus labores en el caso que los trabajadores de su turno de origen se encuentren laborando o, en su defecto, empezará a gozar de su descanso ordinario, en el caso que su turno de origen se encuentre cumpliendo su ciclo de descanso.

CONTRATO DE TRABAJO. EXISTENCIA. EMPAQUETADORES SUPERMERCADOS.

5.845/365, 30.11.99.

Si se comprueba el hecho relativo a que un supermercado está recibiendo los beneficios de la prestación de servicios de un menor de edad que empaqueta los productos que vende el primero; y, en segundo término, se comprueba que, además, el supermercado acepta dicha prestación ejerciendo potestad de mando respecto del menor, no cabe sino concluir presuntivamente que, en dichos casos, mediaría una relación jurídico laboral entre los menores empaquetadores y los supermercados que así operan.

Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.775/211, de 24.08.92.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, 4º, 7º, 8º y 9º.

Concordancias: Ords. N°s. 5.487/259, de 22.09.92; 4.870/281, de 21.09.99.

El Departamento de Fiscalización ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección relativo a determinar si existe relación jurídica laboral entre los menores empaquetadores y los supermercados que utilizan sus servicios.

Al respecto, cumplo con informar a Ud. que:

Esta Dirección del Trabajo en uso de sus facultades y sobre la base de los informes pertinentes, resolvió mediante Dictamen N° 4.775/211, de 24 de agosto de 1992, que el vínculo que une a los supermercados con los menores que empaquetan las compras de sus clientes no constituye una relación jurídica de carácter laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

Pues bien, después de un nuevo estudio sobre la materia, esta Directora del Trabajo considera que es posible reconsiderar dicha doctrina, en base a los siguientes antecedentes:

Bastante tiempo después de emitido el ordinario citado precedentemente, se realizó un programa de fiscalización de los supermercados, revisándose un total de dieciséis en Santiago, en los que se pudo constatar:

- a) Que, el trabajo de empaque era realizado por menores, cuyas edades fluctúan entre los 14 y los 18 años;
- b) Que, dicho trabajo se realiza al interior de un recinto privado, bajo el consentimiento de su propietario;

- c) Que, los supermercados no escogen al azar a los empacadores, sino que los seleccionan a través de un procedimiento que dirige un funcionario de la empresa (jefa de cajas o administrador);
- d) Que, los documentos que se les exige a los postulantes a empacadores son: certificado de nacimiento, certificado de escolaridad vigente, certificado de residencia, autorización notarial del padre o de la madre del menor y una foto tamaño carné;
- e) Que, una vez presentados todos los antecedentes señalados precedentemente, son entrevistados los menores y/o sus padres, circunstancia que resulta decisiva para ser admitidos en el supermercado.
- f) Que, una vez aceptado el menor, se acuerda con él un horario para la prestación de sus servicios, que puede recaer en uno de los dos turnos que generalmente disponen los supermercados, de 6 horas cada uno;
- g) Que, en todos los casos analizados los menores empacadores están provistos de un delantal o pechera que coincide con los colores corporativos de la empresa. Incluso, en muchos casos, dichas prendas llevan impreso el logo de la misma y, además, les es proporcionado, generalmente, por la misma empresa;
- h) Que, su área de trabajo se desarrolla en el mesón de las cajas registradoras;
- i) Que, su tarea consiste, en forma casi exclusiva, en empacar la mercadería de los clientes del supermercado y en algunas ocasiones en trasladar la misma hasta los vehículos de los clientes;
- j) Que, a cambio de este servicio, los clientes le proporcionan una propina;
- k) Que, en algunas oportunidades y en algunos supermercados, a los empacadores les corresponde ordenar los carros y sacarlos del recinto hasta un lugar asequible al cliente;
- l) Que, en los casos señalados en la letra anterior, los empacadores sortean entre ellos a quien le corresponderá en ese turno, cumplir con las funciones de "carrero";
- m) Que, en algunos otros supermercados, la jefa de cajas asigna la caja en que le corresponderá desempeñarse al empacador en determinado turno, "para un mejor desarrollo y ordenamiento de la atención a los clientes";
- n) Que, entrevistados algunos administradores o jefas de cajas, señalaron que la labor de los empacadores "es indispensable para un buen servicio al público";
- ñ) Que, en caso de inasistencia, habitualmente los empacadores avisan a la jefa de cajas;
- o) Que, en algunos supermercados se procede a la suspensión hasta por tres días de los empacadores que no comunican previamente su inasistencia;
- p) Que, en la totalidad de los casos no se lleva un registro de asistencia, sin embargo, la jefa de cajas o el administrador verifican de forma visual la asistencia de los empacadores;

- q) Que, en algunos supermercados existe prohibición a los empaques para ausentarse de su lugar de trabajo, durante el desarrollo de su función;
- r) Que, en un supermercado se pudo verificar la existencia de un letrado de la empresa, a través del cual se solicitaban menores de 17 años para empaquetadores, indicando los antecedentes que para tales efectos se debían presentar a la jefa de cajas; y
- s) Que, en algunos supermercados y en algunas oportunidades el empaque reemplaza a los "reponedores" de mercancías, cuando éstos faltan.

De los hechos constatados anteriormente, es posible advertir que el empaque es un servicio al cliente, valorado como un activo en la captación de la clientela y que, por lo tanto, no puede ser considerado como intrascendente comercialmente apreciada la situación, para el supermercado, pues el menor está realizando un servicio incorporado en la cadena productiva del establecimiento.

En efecto, por la organización del proceso industrial de los supermercados, el empaque es la etapa final de dicha actividad, siendo dicho servicio una ventaja competitiva para tales establecimientos, dado que la circunstancia de empaque o no el producto vendido es un beneficio más, pues el cliente lo aprecia como una mejor atención.

Es por esto, que al supermercado no le resulta indiferente la forma y quienes sirven este puesto, lo cual se corrobora con la implementación de los procesos de selección de menores empaques, dado que sus servicios son relevantes.

Si fuese irrelevante, es decir, sin repercusiones en los volúmenes y calidades de las ventas, los supermercados no sólo jamás distraerían esfuerzos administrativos en seleccionar a los menores empaques, sino que más aun, probablemente ni siquiera incentivarían la prestación del servicio de empaque, pues, aquello, no le proporcionaría ningún mayor beneficio económico.

El empaque, pues, es un servicio económicamente relevante para los supermercados, dado que dicho trabajo cierra el proceso productivo de la venta.

Por consiguiente, cabe afirmar que los directamente beneficiados con la prestación del servicio de empaque, son los supermercados.

Y esta cuestión, desde un punto de vista jurídico laboral es determinante. En efecto, cabe señalar que la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en Dictamen N° 4.870/281, de 21.09.99, ha resuelto que de acuerdo a nuestra legislación laboral vigente reviste la calidad empleador quien recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, esto es, la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección.

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

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

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

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

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

Así, y tal como lo ha resuelto este Servicio en el dictamen ya citado, *"la habitualidad de los servicios personales prestados a quien ejerce efectivamente las funciones de dirección y administración, es un elemento de la esencia del contrato de trabajo"*.

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

"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

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

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

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

En la especie, pues, se ha constatado que, por la organización del proceso industrial de los supermercados, el empaque es la etapa final de dicha industria, siendo dicho servicio una ventaja

competitiva para tales establecimientos. La circunstancia de empaclar o no el producto vendido es un beneficio económico para el supermercado, pues el cliente lo aprecia como una mejor atención.

Luego, lógico resulta concluir que, si el beneficiado con el servicio de empaque es el supermercado, esta persona revestirá la calidad de empleador, respecto de quien realiza dicha labor. Y no se podrá alegar tolerancia, porque, en la práctica, el supermercado acepta expresamente la presencia de los menores, toda vez que los somete a un riguroso proceso de selección.

Por otra parte, reforzando esta idea, también es posible advertir de las constataciones citadas que los menores, en el ejercicio de su función de empacadores, deben sujetarse a una determinada reglamentación interna, no pudiendo ejecutar sus servicios de conformidad a su buen criterio sino que, todo lo contrario, según pautas emanadas de la dirección del supermercado, tales como: el cumplimiento de turnos, el uso de pecheras, la circunscripción de su trabajo a una caja determinada del establecimiento, entre otras; hechos éstos que confirman fácticamente, también, la situación de subordinación y dependencia en que se prestan los referidos servicios de empaque.

Pues bien, a juicio de la suscrita, todos los hechos constatados anteriormente permitirían confirmar la existencia del vínculo de subordinación y dependencia entre las empresas propietarias del respectivo supermercado y los menores empacadores, cuestión que presenta méritos suficientes para modificar la doctrina existente en relación a los empacadores de supermercados, contenida en el dictamen citado, el Ordinario N° 4.775/211, de 24 de agosto de 1992, en cuya virtud se concluyó que no existía relación laboral en el caso de la especie, porque no se presenta el requisito sine qua non contemplado en el artículo 7° del Código del Trabajo, esto es, que un acuerdo entre las partes para que configure un contrato de trabajo debe traducirse en un pacto de servicios que se prestan bajo dependencia y subordinación.

En consecuencia, y sobre la base de las consideraciones precedentemente efectuadas, cumpro con informar a Ud. que si se comprueba el hecho relativo a que un supermercado está recibiendo los beneficios de la prestación de servicios de un menor de edad que empacla los productos que vende el primero; y, a su vez, se comprueba que, además, el supermercado acepta dicha prestación de servicios ejerciendo potestad de mando respecto del menor, no cabe sino concluir presuntivamente que, en dichos casos, mediaría una relación jurídico laboral entre los menores empacadores y los supermercados que así operan.

Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.775/211, de 24.08.92.

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

1.- Circulares.

172, 9.11.99.

Autoriza delegar firma en caso que indica a funcionarios que señala.

Considerando la necesidad de hacer efectivamente operable en las distintas Inspecciones el compromiso asumido en el N° 8 de la Carta Ciudadana, en orden a extender al momento de ser solicitados los certificados de directivas sindicales vigentes, y teniendo presente las sugerencias que en tal sentido han formulado funcionarios del Servicio, se ha estimado pertinente instruir en el siguiente sentido:

Los funcionarios que cumplen las funciones de Jefes de Oficina, de acuerdo con lo previsto en el D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de este Servicio, podrán delegar en los encargados de las Unidades de Relaciones Laborales, la facultad que les asiste actualmente de conformidad con las normas pertinentes del Código del Trabajo y de la Ley N° 19.296, de firmar los certificados a que se ha hecho referencia en el párrafo precedente.

Al firmar dichos certificados, los encargados lo harán "POR ORDEN DEL INSPECTOR PROVINCIAL O COMUNAL", según corresponda, quedando directamente responsables de esta firma, sin perjuicio de la facultad del delegante respecto de esta materia, en su calidad de Jefe de la Oficina de que se trate.

También con el propósito de facilitar el cumplimiento del compromiso en comento, atendido que todas estas solicitudes pasan previamente por la Unidad de Relaciones Laborales y luego por Oficina de Partes, se sugiere adoptar el siguiente procedimiento:

- El o los recurrentes deberán presentar su solicitud en duplicado, una copia irá directamente a la Oficina de Partes de cada Inspección, donde se le asignará el kárdex correspondiente, y una segunda será presentada en la Unidad de Relaciones Laborales para la obtención de certificado.
- Mensualmente o con la frecuencia que cada Oficina determine, el encargado de la unidad remitirá a la Oficina de Partes una nómina con los certificados extendidos, identificados con los kárdex previamente asignados por aquélla.

Las presentes instrucciones complementan las Ordenes de Servicio N°s. 9 y 11, de 21.09.99 y 14.10.99, respectivamente.

Solicito a Uds., materializar a la brevedad la instrucción contenida en esta circular, comunicando formalmente al encargado de la Unidad de Relaciones Laborales de su dependencia el propósito de la misma, entregando copia del presente documento.

174, 19.11.99.

Complementa Circular Nº 91, de 14 de junio de 1999, de Depto. de Fiscalización que instruye sobre actuaciones del Servicio, respecto de empleadores con impunidad diplomática y consular, en los términos que se indican.

La Dirección del Ceremonial y Protocolo, del Ministerio de Relaciones Exteriores, ha emitido informe mediante el cual establece el sentido y alcance, en relación con las facultades de este Servicio del Trabajo, del texto "...esta Cancillería viene en comunicar a las Embajadas, Oficinas Consulares, Cuerpo Diplomático y Consular residente, que en lo sucesivo no se procederá a acoger la inmunidad de jurisdicción respecto de los casos que digan relación con incumplimiento de normas del trabajo." contenida en Circular Nº 172, de 17 de mayo de 1999, de la citada Dirección del Ceremonial y Protocolo, cuyo texto íntegro se remitiera a las dependencias operativas del Servicio mediante Circular Nº 91, del Depto. de Fiscalización, de 14.06.99 (Boletín Oficial Nº 127, agosto 1999, p. 174).

Tal aclaración y alcance, para los efectos de la gestión propia de fiscalización y comparendos, en resumen señala:

- 1.- Que todos los agentes diplomáticos y consulares están obligados a respetar las leyes y reglamentos del estado receptor.
- 2.- Que la Dirección del Trabajo, en función de lo anterior, puede ejercer su atribución de fiscalización en relación de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares acreditadas en el país, para determinar si se han o no ajustado a las leyes laborales, frente a denuncias y reclamos recibidos.
- 3.- No obstante lo anterior, las Inspecciones del Trabajo deberán considerar una serie de limitaciones que impone el Derecho Internacional, en especial la inviolabilidad de los locales de las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares, en que los agentes del estado receptor (Inspectores del Trabajo en este caso), no podrán ingresar sin la previa autorización del jefe de los mismos; inviolabilidad que alcanza a los archivos y documentos de las misiones y oficinas y que se extiende también a la residencia particular de ambos representantes.

Lo anterior implica que no se podrá cursar multa administrativa por impedimento de visita, suspender faenas ni clausurar y que si el agente diplomático o consular, luego de la presentación formal del fiscalizador y explicación del objeto de la visita, le niega el ingreso, la denuncia deberá ser remitida a este Depto. con un informe que dé cuenta de los hechos.

- 4.- La no aplicación de la inmunidad de jurisdicción en materia laboral a Embajadas y Consulados, no implica un desconocimiento a la inmunidad de ejecución, esto es, al cumplimiento del fallo o resolución que se dicte, y en consecuencia, la renuncia a la inmunidad de jurisdicción no implica una renuncia a la de ejecución, para lo cual se requerirá de una nueva renuncia. Esto significa que notificada una resolución administrativa o una sentencia judicial que afecte a una Misión Diplomática o a una Oficina Consular, éstas se encontrarían, conforme a nuestra legislación interna, obligadas a cumplirlas, no obstante si no lo hicieran, no sería posible la ejecución forzada de las mismas, salvo que, como se ha indicado, el respectivo Estado acreditante renunciare expresamente a la inmunidad de ejecución.

- 5.- Las Inspecciones del Trabajo poseen atribuciones para citar a empleadores a comparendos administrativos, requerir documentación y sancionar con multa, tanto la incomparencia como la no presentación de documentación.
- 6.- Cualquiera de las medidas que, de conformidad con lo señalado en los puntos anteriores, adopta una Inspección del Trabajo, en el ejercicio de sus atribuciones con respecto a una Misión Diplomática o una Oficina Consular y el domicilio particular de ambos representantes, tendrá que llevarse a cabo con la debida deferencia, evitando cualquier atentado contra la persona, la libertad o la dignidad del agente diplomático o del funcionario consular, según sea el caso.

Conforme a lo anterior, las Inspecciones del Trabajo que recepcionen reclamos o denuncias en contra del personal diplomático o consular, deberán ajustar sus procedimientos según se ha señalado en los puntos precedentes y, las multas a que den origen tales procedimientos no deberán enviarse a la Tesorería General de la República sino sólo notificarlas y esperar que adquieran mérito ejecutivo.

Ejecutoriada la resolución, se enviará oficio informando tal hecho y que de no pagarse dentro del plazo de 30 días, se enviarán a la Dirección del Ceremonial y Protocolo, para lo cual deberá remitir los antecedentes y copia de la multa misma a este Depto.

La presente circular, complemento de la N° 91, individualizada, deberá ser puesta en conocimiento de todos los funcionarios que realizan gestiones de fiscalización en terreno y a aquellos que se desempeñan en las Unidades de Comparendos.

175, 19.11.99.

Instruye sobre certificaciones que se indican.

El Decreto N° 81, de 20 de mayo de 1999, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que faculta a los Directores de los Servicios de Vivienda y Urbanismo, para suspender por el plazo de seis meses el cobro de los dividendos correspondientes al servicio de deudas provenientes de la adquisición de viviendas, a aquellos deudores del SERVIU que se encuentren cesantes o cuyo cónyuge se encuentre en tal situación, en su artículo 2°, inciso 2° dispone:

"El deudor podrá también acreditar la calidad de cesante, presentando finiquito del último empleador o, a falta de éste, la notificación de despido del último empleador acompañada de certificación de la Inspección del Trabajo o del Tribunal competente de haberse interpuesto reclamo en razón del despido. La fecha de emisión del finiquito o de la notificación de despido no podrá ser anterior al 1° de enero de 1999. Cuando la cesantía se acredite en la forma señalada en este inciso, el deudor deberá acompañar, además, declaración jurada de que no ha obtenido trabajo desde la fecha antes indicada".

En lo que a este Servicio compete, y conforme a la transcripción del texto legal, se desprende que una de las alternativas de los trabajadores cesantes, para acreditar tal estado, es la presentación de la notificación de despido del último empleador acompañada de certificación de la Inspección del Trabajo en que conste que se ha interpuesto reclamo administrativo en razón del despido.

En función de lo anterior, frente a la petición de certificado por parte de un trabajador, las Inspecciones del Trabajo deberán otorgarlo sin costo alguno, conforme al siguiente modelo:

DIRECCION DEL TRABAJO _____ CERTIFICADO N° _____/
INSPECCION _____ DEL
TRABAJO DE _____
_____, a ____ de _____ de _____

El Inspector _____ del Trabajo de _____, que suscribe, CERTIFICA:

Que, conforme a los registros de esta Inspección del Trabajo, con fecha _____, aparece que el (la) Sr.(a). _____, ha interpuesto reclamo administrativo en contra de su ex empleador _____, por, entre otros conceptos, eventuales indemnizaciones que se originan al término de la relación laboral.

Se otorga el presente certificado a petición del Sr.(a). _____, para ser presentado ante la Dirección de los Servicios de Vivienda y Urbanización, para acogerse al beneficio establecido en el Decreto N° 81, de 20 de mayo de 1999, de Vivienda y Urbanismo.

Distribución
Interesado
Of. Partes

2.- Ordenes de Servicio.

13, 19.11.99.

Instruye sobre procedimiento a seguir para proporcionar a nuestros funcionarios los elementos de protección personal para el desarrollo de sus cometidos.

La Dirección del Trabajo, para prevenir accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, suministrará a cada funcionario que se encuentre expuesto a tales riesgos en los lugares en que deba realizar sus funciones, los elementos de protección personal necesarios.

Para los efectos de la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, se entiende como elemento de protección personal todo equipo, aparato o dispositivo especialmente proyectado y fabricado para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Corresponderá a los Directores Regionales del Trabajo, los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, dar cumplimiento a la obligación señalada. En el nivel central, dicha responsabilidad recaerá en los jefes de departamento.

Cuando las jefaturas señaladas en el párrafo anterior, detectaren la necesidad de proporcionar los elementos aludidos, en especial en el caso del personal que desarrolla sus funciones en terreno, o cuando el funcionario afectado los solicite, ellos serán requeridos siguiendo el procedimiento que enumera a continuación, de conformidad con las normas del Manual de Adquisiciones de Bienes y Servicios:

1. Los Inspectores Provinciales y Comunes del Trabajo, solicitarán a su respectiva Dirección Regional, los elementos que necesiten.
2. Las Direcciones Regionales del Trabajo, procederán a la compra de los elementos que necesite su personal y aquel solicitado por los inspectores que se indican en el número 1 precedente.
3. La Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana y los jefes de Departamentos, solicitarán la compra de los elementos de protección de su personal al Departamento Administrativo. La Unidad de Adquisiciones del Departamento Administrativo procederá a efectuar la compra correspondiente.
4. Para determinar la calidad y las características técnicas que deban reunir los elementos de protección personal, las jefaturas citadas en los párrafos anteriores podrán requerir la asesoría previa de la Unidad de Condiciones de Trabajo, del Departamento Administrativo.

La presente orden de servicio se dará a conocer bajo firma a todo el personal de su dependencia.

14, 19.11.99.

Instruye sobre nuevos procedimientos de fiscalización de conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal.

El Código del Trabajo en su artículo 292, inciso 4º, establece que el Juez que instruye una causa por práctica antisindical o desleal tiene la obligación, antes de dictar sentencia, de solicitar un informe de fiscalización a la respectiva Dirección Regional del Trabajo respecto de los hechos denunciados por los afectados.

Pues bien, frente a esta nueva responsabilidad, nuestro Servicio inició una serie de acciones que se vieron reflejadas en las instrucciones contenidas en las Ordenes de Servicio N°s. 4, de 1997, y 4, de 1998, dirigidas a orientar a los funcionarios que realizan labores de fiscalización en el reconocimiento de conductas que pudieran llegar a constituir práctica antisindical o desleal y, al mismo tiempo, a mejorar la calidad de los informes que dan cuenta de sus comisiones.

Por su parte, el Departamento de Relaciones Laborales, durante el presente año se ha preocupado de efectuar un seguimiento a todas aquellas situaciones denunciadas o de las cuales ha tomado conocimiento por cualquier otra vía, atinentes con estos temas, para conformar una estadística que nos permita establecer de qué modo podrían, dichas conductas afectar las relaciones laborales en nuestro país.

Es así como se ha preocupado de analizar, entre otros documentos, los informes de fiscalización que han recaído en estas investigaciones. Del resultado de estos análisis se ha derivado la

necesidad de establecer un procedimiento especial de investigación, atendido que se ha comprobado que esta materia requiere, por sus especiales características, un tratamiento distinto al que se da a las infracciones a la normativa laboral.

En este orden de ideas, se estimó oportuno constituir un equipo de trabajo interdepartamental, integrado por funcionarios del nivel nacional –Departamento de Fiscalización y de Relaciones Laborales–, regional y de inspecciones, quienes se encargaron de redactar un proyecto de orden de servicio que contiene las instrucciones respecto del procedimiento que se deberá llevar a cabo en las fiscalizaciones que tengan su origen en conductas que podrían llegar a constituir prácticas antisindicales o desleales.

El citado documento fue sancionado por los Jefes de los Departamentos involucrados y, posteriormente, revisado y validado en un seminario-taller, efectuado con fiscalizadores de terreno.

PROCEDIMIENTO ESPECIAL DE FISCALIZACION PARA LA INVESTIGACION DE CONDUCTAS QUE PODRIAN LLEGAR A CONSTITUIR PRACTICA ANTISINDICAL O DESLEAL

I. OBJETIVO

Mediante las presentes instrucciones se persigue dar un tratamiento especial, que contribuya a mejorar el procedimiento de fiscalización e informe final, a los cometidos que digan relación con denuncias por conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal y, al mismo tiempo, hacer más eficaz y eficiente la labor de investigación, respecto de los informes de fiscalización solicitados por los Tribunales, como medio probatorio.

II. AMBITO DE APLICACION

Las nuevas instrucciones serán aplicadas respecto de aquellas denuncias por conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal, consideradas atentatorias contra la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente.

Se excluyen, de este procedimiento, aquellas denuncias por conductas que, si bien podrían llegar a constituir una práctica antisindical o desleal, están tipificadas como infracciones flagrantes a la legislación laboral, las que deberán continuar sujetas a los procedimientos generales o específicos de fiscalización ya establecidos.

Dentro de estas últimas se encuentran, entre otras, las siguientes:

- Aplicación del artículo 12 del Código del Trabajo, esto es, alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en el que ellos deban prestarse, respecto de dirigentes sindicales, delegados de personal o miembros del comité paritario.
- Cambiar de funciones o trasladar a trabajadores sindicalizados sin cumplir los requisitos del Art. 12 del Código del Trabajo.

- Modificar o alterar la jornada convenida sin cumplir con los requisitos establecidos en el inciso 2º del artículo 12 del Código del Trabajo.
- No enterar dentro de los plazos establecidos en la ley los fondos correspondientes a las cuotas sindicales descontadas de las remuneraciones de los trabajadores.
- Infracciones al artículo 243 del Código del Trabajo, tales como: separación ilegal de funciones de dirigentes, delegados de personal o miembros de comité paritario; negativa a reintegrar a estos trabajadores estando pendiente el juicio de desafuero.
- Infracciones a los artículos 381 y 382 del Código del Trabajo, tales como: reintegro individual de trabajadores involucrados en la huelga; reemplazo de las funciones de los trabajadores involucrados en una huelga (procedimiento especial según O.S. N° 5, del 16.05.96).

III. FISCALIZACION DE CONDUCTAS QUE PODRIAN CONSTITUIR PRACTICA ANTISINDICAL O DESLEAL

Atendido lo señalado en los puntos precedentes, queda de manifiesto la necesidad de contar con un grupo de fiscalizadores especializados en la investigación de hechos, omisiones o conductas que podrían llegar a constituir una práctica antisindical o desleal. Conforme con ello, cada Inspección deberá designar a uno o más *fiscalizadores* (dependiendo del volumen de trabajo de cada oficina) para que se aboquen a realizar estas comisiones, los que preferentemente deberán cumplir con los siguientes requisitos:

PERFIL DEL FISCALIZADOR:

- Convicción y compromiso con las tareas del Servicio, tendientes a promover: la organización sindical, la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente.
- Interés en participar en actuaciones atinentes a investigar hechos, omisiones o conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal.
- Predisposición para trabajar en equipo.
- Experiencia en terreno en la solución de comisiones relacionadas con este tema o de aquellas calificadas como complejas.
- Imparcialidad frente a los intereses de las partes en conflicto.
- Objetividad para investigar. Buen manejo en la recopilación y utilización de fuentes de información.
- Capacidad para detectar problemas económicos, interpersonales, etc., entre los actores de la relación laboral y determinar el contexto del escenario del conflicto.
- Habilidad en gestiones de investigación, con capacidad para elaborar estrategias de acción y descubrir nuevas y variadas facetas o formas de abordar los problemas.
- Personalidad que le permita interactuar fácilmente con todo tipo de involucrados en conflictos laborales.

- Conocimientos generales en materias laborales y previsionales y sólidos conocimientos en derecho colectivo.
- Facilidad y claridad para comunicarse.
- Buena redacción en la confección de informes de fiscalización.
- Capacidad de persuasión y negociación para llegar a la solución de conflictos.

IV. EQUIPO DE APOYO PARA LA INVESTIGACION DE PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES

En cada Inspección se constituirá un equipo de apoyo para el fiscalizador o fiscalizadores designados en comisión especial. Este equipo tendrá carácter permanente y estará conformado por:

- El encargado de la unidad de relaciones laborales.
- El jefe de fiscalización.
- El abogado de la Inspección.
- El fiscalizador o fiscalizadores designados para desarrollar una determinada comisión.

El Inspector del Trabajo respectivo podrá participar en reemplazo del abogado o del Jefe de la Unidad de Fiscalización o por derecho propio cuando los hechos que se investigan lo ameriten.

En aquellas oficinas en que no exista personal suficiente para conformar el equipo en los términos señalados precedentemente, la Dirección Regional respectiva deberá apoyar su constitución con los funcionarios que fuere necesario.

Los integrantes de este equipo serán responsables de su funcionamiento y calidad del resultado de la investigación que les ha correspondido.

Al equipo de apoyo le corresponderá, entre otras, las siguientes funciones:

- Determinar, a priori, en forma aproximada, el tiempo de duración de la investigación, sin perjuicio de los ajustes posteriores.
- Elaborar, en conjunto con el fiscalizador a cargo de la comisión, estrategias de acción frente al hecho a investigar, sin perjuicio que en el seguimiento del caso deban reformularse algunas o todas o agregar otras.
- Resolver los eventuales problemas que surjan en la investigación.
- Apoyo permanente al funcionario investigador.

El Jefe de Oficina podrá convocar a una reunión extraordinaria al equipo de apoyo, con el objeto de resolver si una determinada comisión, sometida al procedimiento general de fiscalización, debe ser investigada como una conducta que podría llegar a constituir una práctica antisindical o desleal. Lo anterior puede ocurrir a sugerencia del propio fiscalizador a cargo de la comisión.

En aquellos casos en que se estuviere fiscalizando situaciones originadas por infracciones a la legislación laboral no sometidas a este procedimiento especial y en el transcurso de la investigación se comprobara la existencia de otras conductas que podrían llegar a constituir prácticas antisindicales, estas últimas deberán originar de oficio una nueva comisión asignada al mismo funcionario o a otro especialista en la materia, según corresponda.

V. COMISIONES RELATIVAS A PRACTICA ANTISINDICAL O DESLEAL

Las comisiones que digan relación con la investigación de conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal ameritan que el tiempo utilizado por el fiscalizador durante su desarrollo, sea descontado de su actividad general de fiscalización, para los efectos de la estadística mensual.

En este sentido, se procederá a restar los días que la investigación demande, conforme lo fije el propio fiscalizador y el equipo de apoyo, liberando al o a los fiscalizadores designados, de tantas comisiones como sea el número promedio diario de rendimiento de la oficina respectiva. Para este efecto, se devolverán al Jefe de la Unidad de Fiscalización, en primer término, aquellas comisiones que le hubieren sido asignadas con carácter de urgente y enseguida las más recientes no iniciadas.

En ningún caso, durante el período que dure la investigación de conductas que puedan constituir prácticas antisindicales o desleales, se asignarán nuevas comisiones al fiscalizador o fiscalizadores a cargo de las mismas.

Ejemplo:

El promedio de rendimiento de la oficina es de *una* comisión diaria.

La investigación por conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal requiere de *cinco días* de investigación.

Para saber cual es el número de comisiones que deben ser devueltas, se multiplicarán ambos factores:

$$5 \times 1 = 5$$

Resultado: el fiscalizador debe devolver cinco comisiones.

Ahora bien, si tiene tres con tramitación urgente, liberará éstas en primer término, y luego dos de sus comisiones más recientes. Si no tiene urgentes devolverá las cinco más recientes no iniciadas.

El primer plazo fijado será una aproximación que se deberá ir afinando por el equipo de apoyo, una vez que se inicie la investigación, ya sea disminuyéndolo o aumentándolo de acuerdo a su complejidad.

VI. PROCEDIMIENTO PARA LA TRAMITACION DE DENUNCIAS POR CONDUCTAS QUE PODRIAN LLEGAR A CONSTITUIR PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES

Toda presentación formalizada mediante carta denuncia, remitida a la Inspección del Trabajo, que diga relación con hechos que pudieran llegar a constituir práctica antisindical o desleal, deberá ser visada, previamente a su ingreso, por la Unidad de Relaciones Laborales.

El portador de la carta denuncia será derivado, por el encargado de la Oficina de Partes, a la Unidad de Relaciones Laborales, donde el funcionario a cargo examinará el documento y establecerá los datos necesarios para realizar la fiscalización. Si el portador de la nota fuere el mismo denunciante, el funcionario podrá consignar los antecedentes que estimare de utilidad para el proceso.

Las denuncias por conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal, que promuevan los denunciantes directamente ante la Inspección, podrán interponerse en la Oficina de Turno o en la Unidad de Relaciones Laborales, de acuerdo a la forma de organización del trabajo que determine cada Inspección, conforme a sus particulares características.

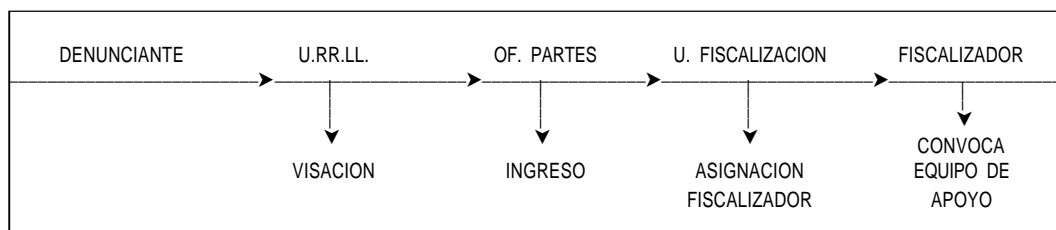
Esta denuncia deberá ser ingresada en un formulario especial de denuncia por conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal, el que contendrá un listado de opciones. Allí deberá señalarse la o las alternativas que coincidan o sean más cercanas a los conceptos denunciados. También se contempla la posibilidad de que el concepto denunciado no se encuentre incluido en el listado, en cuyo caso se describirá brevemente.

En el evento en que se denuncien conjuntamente materias propias de la investigación especial con otras que no lo sean, se generará una comisión distinta con estas últimas.

En aquellos casos en que la carta denuncia contenga conceptos variados, el funcionario de la Unidad de Relaciones Laborales estampará en el margen superior del documento la materia sometida a trámite especial por prácticas antisindicales o desleales. Asimismo, consignará si existen otras denuncias que deban regirse por los procedimientos generales.

El jefe de la Unidad de Fiscalización asignará la comisión sujeta a procedimiento especial a aquellos escogidos para cumplir este tipo de actuaciones. Le corresponderá, además, ponderar la necesidad o conveniencia de asignar a este mismo fiscalizador, las comisiones generadas en la misma denuncia o carta denuncia (con exclusión de aquellas que tuvieran tramitación urgente). Estas otras comisiones se someterán enteramente a los procedimientos que correspondan y se informarán por separado.

FLUJOGRAMA DE TRAMITACION DE CONDUCTAS QUE PODRIAN LLEGAR A CONSTITUIR PRACTICAS ANTISINDICALES O DESLEALES



VII. FUNCION DEL FISCALIZADOR A CARGO

1. TRAMITES PREVIOS A LA FISCALIZACION:

- Los encargados de las Unidades de Relaciones Laborales y de Fiscalización, deberán recopilar los antecedentes históricos de la empresa, de la organización sindical y/o de las negociaciones colectivas de que se trate, existentes en el Servicio, en un plazo no superior a tres días hábiles.
- Una vez cumplido el paso anterior, el Jefe de la Unidad de Fiscalización deberá designar el fiscalizador o fiscalizadores responsables.
- Los encargados de las Unidades de Relaciones Laborales y de Fiscalización convocarán a reunión al equipo de apoyo dentro de las 24 horas siguientes de asignada la comisión.
- En esta primera reunión los encargados citados en el punto anterior, informarán a los integrantes respecto de la denuncia formulada y de los antecedentes que obran en su poder. Por su parte, los integrantes del equipo, deliberarán sobre los alcances jurídicos y operativos de la conducta que se denuncia, proponiendo los elementos que permitan contextualizar su ocurrencia.
- El equipo de apoyo, una vez tomado conocimiento de la información entregada, establecerá las normas para el funcionamiento de esta instancia y acordará la estrategia para abordar la investigación.
- Agotada la discusión se definirá las líneas por donde se encause la investigación, los medios de prueba que se utilizarán y las pautas para la interrogación de testigos, si ello fuere pertinente.
- Dentro de las estrategias a seguir se podrá citar al o los denunciados a fin de que ratifiquen y/o complementen los datos que falten y proporcionen las referencias necesarias para efectuar la investigación.
- Asimismo, se establecerá el plazo para efectuar la investigación, pudiendo, incluso, calendarizar los diversos eventos que tendrá la fiscalización especial.
- Por último, el fiscalizador asesorado por el equipo para efectuar esta comisión, procederá a liberar su carga de trabajo, de acuerdo al procedimiento descrito en el párrafo titulado "*comisiones de práctica antisindical o desleal*", haciendo entrega de las comisiones más urgentes y/o recientes no iniciadas que tenga, para su reasignación.

En aquellos casos en que la fiscalización sea requerida por un Tribunal que se encuentre investigando una práctica antisindical o desleal, el abogado de la Inspección o de la Dirección Regional respectiva, deberá constituirse en el Juzgado y solicitar copia íntegra de la demanda la que conformará el insumo a partir del cual se elaborarán las estrategias de acción.

2. TRAMITES PROPIOS DE LA FISCALIZACION:

- Durante el curso de la investigación el equipo sesionará en forma ordinaria según lo que se haya acordado y extraordinariamente cuando existan circunstancias nuevas

sobre las que sea necesario tomar decisiones que afecten la estrategia, métodos o plazos ya definidos.

- Los miembros del equipo estarán obligados a prestar apoyo profesional y técnico al fiscalizador durante la investigación de la práctica antisindical, cada vez que sean requeridos por éste.
- El fiscalizador deberá ceñirse estrictamente a las pautas prefijadas por el equipo en la investigación que realice. En el evento que estimara necesario efectuar algún cambio de estrategia de la misma, deberá ser previamente aprobado por el equipo de apoyo.
- Una vez concluida la investigación y redactado el informe de fiscalización deberá someterlo a la aprobación del equipo de apoyo. Se entenderá que ha sido sancionado por éste, al estampar cada uno de sus integrantes, su conformidad con dicho documento.

3. CARACTERISTICAS DEL INFORME DE FISCALIZACION:

- Deberá contener la descripción de la figura que se denuncia.
- Descripción de la metodología empleada en la investigación.
- Indicar, cuando se tenga antecedentes, la historia de las relaciones laborales dentro de la empresa.
- Una reseña del contexto en que se produjeron las conductas investigadas.
- Puntualizar y describir detalladamente todos los hechos constatados que pudieren ayudar a la investigación y comprobación de las conductas descritas en la denuncia respectiva.
- Además, deberá consignar toda otra circunstancia o antecedente que tuviere alguna incidencia en las conductas denunciadas.

Aquellos informes que tengan su origen en la solicitud de un Tribunal, que se encuentre investigando una denuncia por práctica antisindical o desleal, el fiscalizador a cargo deberá tener en cuenta los términos en que ha sido requerida la fiscalización para no dejar situaciones pendientes.

4. TRAMITES POSTERIORES A LA FISCALIZACION

Una vez sancionado el informe de fiscalización por el equipo, éste designará a quienes darán a conocer sus resultados a los denunciados, reuniéndose con ellos dentro de los cinco días siguientes a la fecha de su emisión, procediendo a levantar acta de esta reunión.

En cada caso, se deberá resolver respecto de la conveniencia de entregar copia o un resumen del informe final.

En el evento que nos encontremos frente a la petición de un Tribunal, el informe de fiscalización, sancionado por el equipo de apoyo, deberá ser remitido dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, al Director Regional del Trabajo respectivo, quien deberá proceder a redactar, a la brevedad, el informe dirigido al Juez solicitante.

VIII. DISPOSICIONES GENERALES

Las presentes instrucciones comenzarán a regir a contar del día 1º de diciembre de 1999 y tendrán el carácter de permanentes en la fiscalización de aquellas materias que podrían llegar a constituir prácticas antisindicales o desleales.

Para efectos estadísticos, toda investigación de denuncias por prácticas antisindicales o desleales se considerará empresa fiscalizada dentro del período dedicado a la fiscalización propiamente tal, que es aquel que resta del mes una vez que se ha hecho el descuento del que se utilizará en la investigación y se informará en el formulario "F" que corresponda.

El procedimiento diseñado en este documento será evaluado una vez transcurridos seis meses desde su puesta en marcha por el Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Procedimientos y Apoyo.

Atendida la relevancia del tema planteado que apunta a proteger, especialmente, la libertad sindical y el derecho a negociar colectivamente de los trabajadores, los Directores Regionales promoverán las instrucciones contenidas en esta orden de servicio, entre los funcionarios de su dependencia, para lo cual llevarán a cabo todas las acciones administrativas que por aplicación de la misma les corresponda, como asimismo, toda otra que, a su juicio, sea necesaria para lograr el efecto deseado.

3.- Resolución.

1.260 (exenta), 8.11.99.

Aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo y manda cumplirlo por parte del personal.

Lo dispuesto en el artículo 67, de la Ley N° 16.744, que obliga a mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad.

Lo dispuesto en el D.S. N° 40 y sus modificaciones, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la prevención de riesgos profesionales, fija la estructura del reglamento interno de higiene y seguridad y la forma de su aprobación.

Lo dispuesto en el Dictamen N° 16.042, de 1997, de la Contraloría General de la República, que interpreta sobre qué legislación se debe aplicar en el sector público, en caso de dictar un reglamento interno de higiene y seguridad.

Lo dispuesto en la Ley N° 19.345, de 1994, que dispone la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a trabajadores del sector público.

Lo dispuesto en la letra f) del artículo 5º del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, la cual fue refundida, coordinada y sistematizada por la Resolución N° 520, de 1996, del mismo órgano contralor y sus modificaciones posteriores.

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante Circular N° 132, de fecha 16 de agosto de 1999, se remitió para la consideración de los dieciocho Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y que éstos no han expresado observaciones a dicho reglamento dentro del plazo de 30 días.
2. Que, mediante Oficio Ordinario N° 5.081, de fecha 5 de octubre de 1999, se remitió para la consideración de la Asociación Nacional de Funcionarios del Trabajo de Chile –ANFUNTCH– el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y que éstos no han expresado observaciones a dicho reglamento dentro del plazo de 30 días.
3. Que, mediante Oficio Ordinario N° 5.082, de fecha 5 de octubre de 1999, se remitió para la consideración de la Asociación de Funcionarios Profesionales Universitarios de la Dirección del Trabajo –APU– el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y que éstos no han expresado observaciones a dicho reglamento dentro del plazo de 30 días.
4. Que, mediante Circular N° 157, de fecha 6 de octubre de 1999, se remitió para la consideración de los funcionarios y funcionarias de la Dirección del Trabajo el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, y que éstos no han expresado observaciones a dicho reglamento dentro del plazo de 30 días.

RESUELVO:

- 1) APRUEBASE el texto del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad elaborado por la Unidad de Condiciones de Trabajo del Departamento Administrativo, el cual forma parte integrante de la presente Resolución, el que regirá desde el día 6 de noviembre de 1999.
- 2) DECLARASE obligatorio el cumplimiento del Reglamento de Higiene y Seguridad para todas las autoridades, jefaturas y funcionarios de la Dirección del Trabajo.

ANOTESE Y COMUNIQUESE

REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

PREAMBULO

Artículo 1º.- En cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 67 de la Ley N° 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y en el Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales, (Decreto N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social), se establece el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad para ser aplicado en la DIRECCION DEL TRABAJO, que en adelante se denominará "la Dirección" o "el Servicio".

En conformidad a lo establecido en el inciso 3º. Artículo 16 del Decreto N° 40, se transcribe textualmente el artículo 67 de la Ley N° 16.744.

"Las empresas o entidades estarán obligadas a mantener al día los reglamentos internos de higiene y seguridad en el trabajo y los trabajadores a cumplir con las exigencias que dichos reglamentos les impongan. Los reglamentos deberán consultar la aplicación de multas a los

trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentaciones o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo".

Las disposiciones establecidas en el presente reglamento tienen por finalidad minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran afectar a los funcionarios de la Dirección, contribuyendo a mejorar las condiciones de seguridad en los ambientes o lugares de trabajo, como también, evitar las acciones inseguras que pudieran cometer en el desempeño de sus funciones, de tal forma que ellas se cumplan con eficiencia y seguridad, lo que sin lugar a dudas, beneficiará a todos los que de una u otra forma integran la Dirección del Trabajo.

La prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales es responsabilidad de todos y cada uno de los funcionarios que trabajan en la Dirección, en consecuencia, se requiere de la cooperación y participación mancomunada de todos los sectores involucrados en el quehacer laboral como única forma de lograr los niveles de seguridad y eficiencia compatibles con la importancia de las funciones desarrolladas en nuestro Servicio.

Finalmente, cabe aclarar que la Contraloría General de la República, ha dictaminado que no existe inconveniente alguno para que los Servicios Públicos elaboren un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, siempre que el Capítulo de Sanciones se rija por el Estatuto Administrativo.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 2º.- Para los efectos del presente reglamento se entenderá por:

- a) **Accidente del Trabajo:** Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
- b) **Accidente del Trayecto:** Son considerados también accidentes del trabajo, y es aquel que ocurre en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.
- c) **Enfermedad Profesional:** Es la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.
- d) **Entidad Empleadora:** Se entiende como la Dirección del Trabajo.
- e) **Acción Insegura:** El acto ejecutado u omisión, por parte del funcionario que induce a que se produzca un accidente en el trabajo o una enfermedad profesional.
- f) **Condición Insegura:** La naturaleza, calidad o estado de una cosa (ambiente, equipo, maquinaria, sustancia) que la hace potencialmente peligrosa.
- g) **Equipos de protección personal:** Es el conjunto de elementos necesarios para procurar la protección individual del funcionario.
- h) **Exámenes Ocupacionales:** Son exámenes médicos destinados para detectar una posible enfermedad profesional, provocada por las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

- i) Organismo Administrador del Seguro: Mutualidad de empleadores a la cual la Dirección se encuentra afiliada, en este caso es la Asociación Chilena de Seguridad.
- j) Comités Paritarios: Son grupos compuestos por tres representantes titulares y suplentes del empleador y tres representantes titulares y suplentes de los funcionarios, destinados a colaborar con todas las acciones orientadas a la Prevención de Riesgos.
- k) Jefe de Oficina: Es el funcionario que tiene a cargo una Oficina, tales como los Jefes de Departamento, la Jefa de Oficina de Contraloría, los Directores Regionales, los Inspectores Provinciales y Comunales, el jefe de Unidad de Adquisiciones y la jefa de Sala Cuna.
- l) Jefe Directo: Es aquel funcionario que por la naturaleza de su cargo que sirve, ha sido dotado de potestad de mando y que se encuentra con otro empleado en relación inmediata o directa de superior a inferior.

Artículo 3º.- La Dirección, por intermedio de sus Autoridades y Jefaturas, estará obligada a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los funcionarios, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en los lugares de trabajo.

Artículo 4º.- Cada vez que ocurra un accidente del trabajo o se presuma la existencia de una enfermedad profesional, el Jefe Directo o quien lo reemplace dispondrá que el funcionario afectado reciba atención médica inmediata, enviándolo al Centro Asistencial de la Asociación Chilena de Seguridad más cercano a la Oficina.

Artículo 5º.- La Dirección proporcionará a los funcionarios los elementos de protección personal cuando el desempeño de sus labores así lo requiera. El costo de estos elementos será de cargo del Servicio.

Artículo 6º.- Las disposiciones contenidas en este reglamento se hacen extensivas, en carácter de obligatorias, a las personas que presten servicios a honorarios y a los estudiantes en práctica en lo pertinente a la Prevención de Riesgos.

CAPITULO II

DE LAS OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES

A. DE LAS OBLIGACIONES

Artículo 7º.- El personal de la Dirección está obligado a tomar conocimiento de este reglamento y cumplir fielmente sus disposiciones, para tal efecto, se entregará a cada funcionario un ejemplar que deberá mantener en su poder, no pudiendo bajo ninguna excusa argumentar la ignorancia de sus disposiciones.

Artículo 8º.- Cuando a juicio de la Dirección, se presuman riesgos de enfermedad profesional, los funcionarios expuestos tendrán la obligación de someterse a todos los exámenes que se dispongan, en la fecha, hora y lugar que se determine.

El tiempo empleado en el control, debidamente comprobado, debe considerarse como tiempo efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Artículo 9º.- Los funcionarios estarán obligados a colaborar en las investigaciones de accidentes que se lleven a cabo en la Dirección, aportando antecedentes del hecho, con el propósito de tomar las medidas correctivas que eviten su repetición.

Artículo 10.- El funcionario que sufra un accidente, por leve o sin importancia que le parezca, deberá informar inmediatamente a su Jefe Directo, personalmente o a través de terceros.

Artículo 11.- Cada vez que ocurra un accidente de trabajo o de trayecto, el Jefe del afectado, es decir, el Director Regional del Trabajo, Inspector Provincial o Comunal del Trabajo, los Jefes de la Unidad de Adquisiciones y la Sala Cuna o la Jefa de Personal del Nivel Central, tiene la obligación de confeccionar la declaración Individual de Accidentes (DIAT), estampando su firma y timbre de la Dirección en el documento respectivo, remitiendo los ejemplares en triplicado al Organismo Administrador del Seguro, dentro de las 24 horas de ocurrido el hecho.

Copia de la DIAT, deberá remitirse al Encargado Administrativo de la Región y a la Unidad de Condiciones de Trabajo, y en el caso del Nivel Central, la Sala Cuna y la Unidad de Adquisiciones deberá enviarla a la Unidad de Condiciones de Trabajo del Departamento Administrativo, en la forma y oportunidad indicadas en la Orden de Servicio N° 3, de 20 de enero de 1999.

Artículo 12.- Cada vez que ocurra un accidente de trabajo, será obligación del Jefe Directo del afectado, efectuar una investigación del mismo, para determinar las causas directas y las causas básicas, como las medidas de administración que deben tomarse para prevenir un nuevo accidente.

El informe de la investigación deberá remitirse al Jefe de Oficina, al Director Regional o Jefe de Departamento, según lo que correspondiere, y copia a la Unidad de Condiciones de Trabajo del Departamento Administrativo.

Artículo 13.- En el caso de ocurrir un accidente en el trayecto directo, el afectado deberá comunicarlo a la Dirección personalmente o a través de terceros en forma inmediata o a más tardar dentro de las 24 horas de ocurrido, acreditando el hecho mediante el respectivo parte o constancia en Carabineros u otros medios igualmente fehacientes, tales como declaración de testigos, certificado de atención en postas de urgencias, etc.

Artículo 14.- El funcionario que haya sufrido un accidente de trabajo y que a consecuencia de ello sea sometido a tratamiento médico, no podrá reintegrarse a sus labores sin el Certificado de Alta extendido por el Organismo Administrador. El control de esta disposición será de responsabilidad del Jefe Directo, quien deberá enviar dicho documento al Encargado Administrativo de la Región, y en caso de la Región Metropolitana a la Unidad de Personal, y a la Unidad de Condiciones de Trabajo en la forma y oportunidad indicadas en la Orden de Servicio N° 3, de 20 de enero de 1999.

Artículo 15.- El funcionario que padezca de alguna enfermedad que afecte su capacidad y seguridad en el trabajo, deberá poner esta situación en conocimiento de su Jefe Directo para que adopte las medidas que el caso requiera, tendiente a preservar la integridad física del afectado.

Artículo 16.- Es obligación del personal acatar los procedimientos y métodos de trabajo considerados o establecidos como seguros por la Dirección, como también cumplir con las instrucciones que se impartan en materias de prevención de riesgos y accidentes del trabajo.

Artículo 17.- Todo funcionario deberá usar el equipo de protección personal que le proporcione la Dirección cuando el desempeño de sus funciones así lo exija.

Será obligación del funcionario dar cuenta a su Jefe Directo cuando el equipo o elemento de protección no le acomoda o le moleste para efectuar el trabajo y en este caso la Jefatura deberá solicitar el reemplazo del equipo o elemento, por otro que se adecue a las condiciones físicas del usuario.

Los elementos de protección son de propiedad de la Dirección, por lo tanto, no pueden ser vendidos, canjeados o sacados fuera del lugar de trabajo, salvo cuando las labores que así lo requieran.

Para solicitar nuevos elementos de protección, el funcionario está obligado a dar cuenta sobre aquellos que tenga en su poder.

El personal deberá conservar y guardar los elementos de protección personal que reciba, en el lugar y en la oportunidad que indique el Jefe Directo.

El Jefe Directo llevará un registro de las actas de entrega de los elementos de protección personal, el que debe ser informado al Inspector Provincial o Comunal, y a su vez éstos informaran al Director Regional.

Artículo 18.- Los Jefes Directos estarán encargados de la supervisión y control del uso oportuno y correcto de los elementos de protección personal.

Artículo 19.- Los Jefes Directos estarán encargados de enviar a los funcionarios a su cargo, a realizarse los exámenes ocupacionales cuando la circunstancia así lo requiera, y cumplir las exigencias del Organismo Administrador, como por ejemplo antes de enviar a un funcionario a la Altura, o anualmente enviar a las telefonistas a efectuar los exámenes auditivos, etc.

Artículo 20.- Los Jefes de Oficina estarán encargados de la supervisión de los lugares de trabajo, para que éstos sean higiénicos, seguros y apropiados para realizar las funciones que le son propias.

La Jefatura al verificar una Condición Insegura, deberá solucionarlo con los elementos que tiene a su alcance, de no lograrlo, deberá comunicarlo lo más pronto posible, y por escrito, a su superior jerárquico, para que éste se preocupe de solucionar la situación anómala.

En el caso de tener duda la Jefatura acerca de la existencia de un riesgo, o que la medida que debe tomar sea la adecuada, puede solicitar la asesoría del Organismo Administrador en forma directa o la Unidad de Condiciones de Trabajo del Departamento Administrativo.

Artículo 21.- Los Jefes de Oficina estarán encargados de mantener los extintores contra incendio en número suficiente y adecuado a los materiales combustibles de la oficina, instalados y señalizados, debidamente rotulado y al día en su mantención. En el Nivel Central esta responsabilidad recaerá en el Jefe de la Unidad de Administración General.

Asimismo, los Jefes de Oficina se encargarán de que el personal a su cargo esté instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia. En el caso que al personal le falte la capacitación, deberá solicitarla directamente al Organismo Administrador.

Artículo 22.- Los Jefes de Oficina se encargarán de mantener la señalización de emergencia, como por ejemplo el sentido de las vías de evacuación, salidas de emergencia, escalas; la ubicación de extintores, de la red húmeda y seca; baños, comedor, bodega lugar con peligro de incendio como en bodegas y archivos, lugares donde queda prohibido fumar, etc.

Artículo 23.- Todos los funcionarios deberán cumplir, a lo menos, con las siguientes normas generales de orden y aseo en el trabajo. Corresponderá a los Jefes Directos a velar por su cumplimiento:

- a) Presentarse a su trabajo en forma correcta, ordenada y a usar la ropa de trabajo proporcionada por el Servicio a los escalafones técnico, administrativo y auxiliares.
- b) Cooperar para que su lugar de trabajo se mantenga limpio, en orden y libre de obstáculos que impidan el tránsito en situaciones de emergencia.
- c) Ocupar los casilleros o guardarropía asignados, prohibiéndose el almacenamiento en ellos de todo objeto o elemento ajeno a su propósito, en especial alimentos.
- d) Usar en forma adecuada los servicios higiénicos, cuidar y cooperar en el mantenimiento de ellos.
- e) Preparar, almacenar e ingerir alimentos sólo en lugares destinados y habilitados para ello.
- f) Mantener el orden y aseo en óptimas condiciones, de acuerdo a las pautas y/o procedimientos dictados por la Dirección o que se dicten en el futuro. Asimismo, los funcionarios deberán colaborar en el mantenimiento de estas condiciones.
- g) Las oficinas, pasillos, bodegas, archivos, lugares de almacenamiento y talleres deberán permanecer limpias y en orden, eliminando los materiales u objetos dados de baja o en desuso que entorpecen el tránsito y el desarrollo del trabajo.
- h) Las vías de circulación y/o de evacuación deberán estar permanentemente despejadas, prohibiéndose depositar en ellas objetos que puedan producir accidentes y dificultar el paso en caso de una emergencia.
- i) Cumplir con las normas de seguridad indicadas en los lugares de trabajo que se visita o fiscaliza.
- j) Cumplir con las leyes del tránsito.
- k) Cumplir toda otra norma que sobre higiene y seguridad que expresamente emita el Servicio, a fin de garantizar la protección del funcionario y evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de conformidad a lo dispuesto en la legislación vigente o que se dictare a futuro.

B. DE LAS PROHIBICIONES

Artículo 24.- Queda terminantemente prohibido a todos los funcionarios de la Dirección:

- 1. Prestar testimonio falso u ocultar información relacionada con determinadas condiciones de trabajo o con accidentes que hubieren ocurrido.
- 2. Presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo la influencia del alcohol, consumir durante las horas de trabajo bebidas alcohólicas, drogas o estimulantes e introducir o aceptar la introducción o comercialización de ellas en las oficinas o dependencias de la Dirección.

3. Fumar en dependencias que atiendan directamente al público.
4. Encender fuego, utilizar fuentes de calor o encender cigarrillos en lugares tales como bodegas y archivos y en todo otro en que la Dirección haya prohibido hacerlo o donde exista algún control o aviso indicando esta prohibición.
5. Alterar, cambiar, reparar o accionar instalaciones, equipos, mecanismos, sistemas eléctricos o herramientas sin haber sido expresamente autorizado para ello.
6. Sacar, modificar o desactivar mecanismos o equipos de protección de maquinarias o instalaciones.
7. Congestionar u obstaculizar zonas de trabajo, pasillos, accesos a extintores, grifos, tableros eléctricos, etc.
8. Canjear, vender los elementos de protección personal y las herramientas de trabajo o elementos de oficina que se les haya asignado.
9. Usar elementos de protección personal, pertenecientes al Servicio o a algún compañero de trabajo, que no le haya sido entregado por el Jefe Directo para su uso personal.
10. Trabajar sin el debido equipo de protección personal o ropas de trabajo que la Dirección le haya proporcionado.
11. Romper, rayar, retirar o destruir avisos, carteles, afiches, instrucciones, reglamentos u otros medios de información, relacionados con medidas de seguridad o de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
12. Ejecutar trabajos peligrosos para los cuales no está capacitado o no se tenga el estado de salud compatible para realizarlo.
13. Accionar o reparar mecanismos eléctricos o mecánicos sin estar expresamente autorizado para ello.
14. Simular un accidente del trabajo o enfermedad profesional, con el propósito de obtener algún beneficio de parte de la Dirección o del Organismo Administrador del Seguro de la Ley N° 16.744.

CAPITULO III

DEL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS Y EVALUACION DE LAS INCAPACIDADES

Artículo 25.- La entidad empleadora deberá denunciar al organismo administrador respectivo, inmediatamente de producido, todo accidente o enfermedad que pueda ocasionar incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima. El accidentado o enfermo, o sus derecho-habientes, o el médico que trató o diagnosticó la lesión o enfermedad, como igualmente el Comité Paritario de Higiene y Seguridad tendrán, también, la obligación de denunciar el hecho en dicho organismo administrador, en el caso de que la entidad empleadora no hubiere realizado la denuncia (artículo 76 de la Ley N° 16.744).

Las denuncias mencionadas en el inciso anterior deberán contener todos los datos que hayan sido indicados por el Servicio de Salud respectivo.

Los organismos administradores deberán informar al Servicio de Salud correspondiente los accidentes o enfermedades que les hubieren sido denunciados y que hubieren ocasionado incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, en la forma y con la periodicidad que señale el reglamento. (1)

Artículo 26.- Los afiliados o sus derecho-habientes, así como también los organismos administradores podrán reclamar dentro del plazo de 90 días hábiles ante la Comisión Médica de Reclamos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, de las decisiones de los Servicios de Salud o de las Mutualidades en su caso, recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico (artículo 77 de la Ley N° 16.744).

Las resoluciones de la Comisión serán apelables, en todo caso, ante la Superintendencia de Seguridad Social dentro del plazo de 30 días hábiles, la que resolverá con competencia exclusiva y sin ulterior recurso.

Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes en contra de las demás resoluciones de los organismos administradores podrá reclamarse, dentro del plazo de 90 días hábiles, directamente a la Superintendencia de Seguridad Social.

Los plazos mencionados en este artículo se contarán desde la notificación de la resolución, la que se efectuará mediante carta certificada o por los otros medios que establezcan los respectivos reglamentos. Si se hubiere notificado por carta certificada, el plazo se contará desde el tercer día de recibida la misma en el Servicio de Correos.

Artículo 27.- El trabajador afectado por el rechazo de una licencia o de un reposo médico por parte de los organismos de los Servicios de Salud, de las Instituciones de Salud Previsional o de las Mutualidades de Empleadores, basado en que la afección invocada tiene o no tiene origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo de régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarla de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos, si procedieren, que establece este artículo.

En la situación prevista en el inciso anterior, cualquier persona o entidad interesada podrá reclamar directamente en la Superintendencia de Seguridad Social por el rechazo de la licencia o del reposo médico, debiendo ésta resolver, con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre el carácter de la afección que dio origen a ella, en el plazo de treinta días contado desde la recepción de los antecedentes que se requieran o desde la fecha en que el trabajador afectado se hubiere sometido a los exámenes que disponga dicho Organismo, si éstos fueren posteriores.

Si la Superintendencia de Seguridad Social resuelve que las prestaciones debieron otorgarse con cargo a un régimen previsional diferente de aquél conforme al cual se proporcionaron, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, deberán reembolsar el valor de aquéllas al organismo administrador de la entidad que las solventó, debiendo este último efectuar el requerimiento respectivo. En dicho reembolso se deberá incluir la parte que debió financiar el trabajador en conformidad al régimen de salud previsional a que esté afiliado.

(1) Vea Decreto Supremo N° 101, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

El valor de las prestaciones que, conforme al inciso precedente corresponda reembolsar, se expresará en unidades de fomento, según el valor de éstas en el momento de su otorgamiento, más el interés corriente para operaciones reajustables que se refiere la Ley N° 18.010, desde dicho momento hasta la fecha del requerimiento del respectivo reembolso, debiendo pagarse dentro del plazo de diez días, contados desde el requerimiento, conforme al valor que dicha unidad tenga en el momento del pago efectivo. Si dicho pago se efectúa con posterioridad al vencimiento del plazo señalado, las sumas adeudadas devengarán el 10% del interés anual, que se aplicará diariamente a contar del señalado requerimiento de pago.

En el evento de que las prestaciones hubieren sido otorgadas conforme a los regímenes de salud dispuestos para las enfermedades comunes, y la Superintendencia de Seguridad Social resolviera que la afección es de origen profesional, el Fondo Nacional de Salud, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que las proporcionó deber devolver al trabajador la parte del reembolso correspondiente al valor de las prestaciones que éste hubiere solventado, conforme al régimen de salud previsional a que esté afiliado, con los reajustes e intereses respectivos. El plazo para su pago será de diez días, contados desde que se efectuó el reembolso. Si, por el contrario, la afección es calificada como común y las prestaciones hubieren sido otorgadas como si su origen fuere profesional, el Servicio de Salud o la Institución de Salud Previsional que efectuó el reembolso deberá cobrar a su afiliado la parte del valor de las prestaciones que a éste le corresponde solventar, según el régimen de salud de que se trate, para lo cual sólo se considerará el valor de aquéllas

Para los efectos de los reembolsos dispuestos en los incisos precedentes, se considerará como valor de las prestaciones médicas el equivalente al que la entidad que las otorgó cobra por ellas al proporcionarlas a particulares (artículo 77 bis de la Ley N° 16.744).

Artículo 28.- Corresponderá al organismo administrador que haya recibido la denuncia del médico tratante, sancionarla sin que este trámite pueda entorpecer el pago del subsidio.

La decisión formal de dicho organismo tendrá carácter de definitiva, sin perjuicio de las reclamaciones que puedan deducirse con arreglo al párrafo 2 Título VIII de la ley (artículo 73 del Decreto N° 101).

Artículo 29.- Corresponderá exclusivamente al Servicio Nacional de Salud la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes.

Lo dispuesto en el inciso anterior se entenderá sin perjuicio de los pronunciamientos que pueda emitir sobre las demás incapacidades, como consecuencia del ejercicio de sus funciones fiscalizadoras sobre los servicios médicos.

Sin embargo, respecto de los trabajadores afiliados a las Mutualidades, la declaración, evaluación, reevaluación y revisión de las incapacidades permanentes derivadas de accidentes del trabajo corresponderá a estas instituciones (artículo 76 del Decreto N° 101).

Artículo 30.- La Comisión Médica tendrá competencia para conocer y pronunciarse, en primera instancia, sobre todas las decisiones del Servicio de Salud respectivo y de las Mutualidades en los casos de incapacidad derivadas de accidentes del trabajo de sus afiliados recaídas en cuestiones de hecho que se refieran a materias de orden médico. Le corresponderá conocer, asimismo, de las reclamaciones a que se refiere el artículo 42 de la Ley N° 16.744. En segunda instancia, conocerá de las apelaciones entabladas en contra de las resoluciones dictadas por los Jefes de los Servicios de Salud, en las situaciones previstas en el artículo 33 de la misma ley (artículo 79, Decreto N° 101).

Artículo 31.- Los reclamos y apelaciones deberán interponerse por escrito ante la Comisión Médica misma o ante la Inspección del Trabajo. En este último caso, el Inspector del Trabajo enviará de inmediato el reclamo o apelación y demás antecedentes a la Comisión.

Se entenderá interpuesto el reclamo o recurso a la fecha de la expedición de la carta certificada enviada a la Comisión Médica o Inspección del Trabajo, y si se ha entregado personalmente, a la fecha en que conste que se ha recibido en las Oficinas de la Comisión Médica o de la Inspección del Trabajo (artículo 80 del Decreto N° 101).

Artículo 32.- El término de 90 días hábiles establecido por la Ley N° 16.744 para interponer el reclamo o deducir el recurso se contará desde la fecha en que se hubiere notificado la decisión o acuerdo en contra de los cuales se presenta. Si la notificación se hubiere hecho por carta certificada, el término se contará desde la recepción de dicha carta (artículo 81 del Decreto N° 101).

Artículo 33.- La Superintendencia de Seguridad Social conocerá de las actuaciones de la Comisión Médica:

- a) En virtud del ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, con arreglo a las disposiciones de la Ley N° 16.744 y la Ley N° 16.395.
- b) Por medio de los recursos de apelación que se interpusieran en contra de las resoluciones que la Comisión Médica dictare en las materias de que conozca en primera instancia, en conformidad con lo señalado en el artículo 79 (Decreto N° 101)".

La competencia de la Superintendencia será exclusiva y sin ulterior recurso (artículo 90 del Decreto N° 101).

Artículo 34.- El recurso de apelación, establecido en el inciso 2° del artículo 77 de la Ley N° 16.744, deberá interponerse directamente ante la Superintendencia de Seguridad Social y por escrito. El plazo de 30 días hábiles para apelar correrá a partir de la notificación de la resolución dictada por la Comisión Médica. En caso que la notificación se haya practicado mediante envío de carta certificada, se tendrá como fecha de la notificación la de la recepción de dicha carta (artículo 91 del Decreto N° 101).

Artículo 35.- Para los efectos de la reclamación ante la Superintendencia de Seguridad Social a que se refiere el inciso 3° del artículo 77 de la Ley N° 16.744, los organismos administradores deberán notificar todas las resoluciones que dicten mediante el envío de copia de ella al afectado, por medio de carta certificada. El sobre en que se contenga dicha resolución se acompañará la reclamación, para los efectos de la computación del plazo, al igual que en los casos señalados en los artículos 80 y 91 del Decreto N° 101 (artículo 93 del Decreto N° 101).

CAPITULO IV

DE LOS COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD

Artículo 36.- En la Dirección Nacional y en toda Dirección Regional, Inspección Provincial o Comunal en que trabajen más de veinticinco personas deberá constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad, el que estará integrado por tres representantes titulares de la Dirección y tres representantes titulares de los trabajadores, cuya designación y elección se efectuará en la forma

que establece el Decreto N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y sus modificaciones.

Artículo 37.- Para ser elegido miembro representante de los funcionarios se requiere:

- a) Tener más de 18 años;
- b) Saber leer y escribir;
- c) Encontrarse trabajando en la Dirección y tener una antigüedad mínima de un año en el Servicio.
- d) Acreditar haber asistido a un curso de orientación de prevención de riesgos profesionales dictado por el Servicio de Salud o haber prestado servicio en la Unidad de Condiciones de Trabajo por lo menos durante un año.
- e) Ser funcionario de planta o contrata.

Artículo 38.- El Comité Paritario se reunirá, en forma ordinaria, una vez al mes, pero podrá hacerlo en forma extraordinaria a petición conjunta de un representante de los funcionarios y uno del Servicio. En todo caso, deberá reunirse cada vez que ocurra un accidente grave, a juicio del presidente del Comité.

Las reuniones a que alude el inciso precedente se efectuarán en horas de trabajo, considerándose como trabajado el tiempo utilizado en ellas.

El Comité Paritario de Higiene y Seguridad podrá sesionar siempre que concurra un representante del empleador y uno de los funcionarios, entendiéndose que los asistentes disponen de la totalidad de los votos de su respectiva representación.

Artículo 39.- Todos los acuerdos del Comité se adoptarán por simple mayoría. En caso de empate, deberá solicitarse la intervención del organismo administrador del seguro, cuyos servicios técnicos en prevención decidirán sin ulterior recurso.

Artículo 40.- Los miembros del Comité Paritario durarán dos años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos. Asimismo, cesarán en sus cargos cuando dejen de pertenecer al Servicio o cuando no asistan a dos sesiones consecutivas, sin causa justificada.

Artículo 41.- Son funciones del Comité Paritario de Higiene y Seguridad:

- a) Asesorar e instruir a los funcionarios sobre la correcta utilización de los elementos de protección personal;
- b) Vigilar el cumplimiento por parte de los funcionarios, de las medidas de prevención, de higiene y seguridad;
- c) Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que se produzcan en el Servicio;
- d) Decidir si el accidente se debió a negligencia inexcusable del funcionario;

- e) Sugerir la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales;
- f) Cumplir las demás funciones que le encomiende el organismo administrador del seguro.

Artículo 42.- El Comité Paritario permanecerá en funciones mientras dure la oficina que sirvió de base para su constitución y se regirá, en lo no previsto por el presente reglamento, por las disposiciones de la Ley N° 16.744 y sus reglamentos.

Artículo 43.- Se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en todas aquellas Oficinas que la Dirección indique en conformidad a la Ley N° 16.744.

Artículo 44.- El Jefe de la Unidad de Condiciones de Trabajo formará parte de dichos Comités por derecho propio sin derecho a voto y podrá delegar sus funciones.

Artículo 45.- Las atribuciones y funciones que le corresponden al Comité Paritario, se regirá de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 16.744 y Decreto N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Artículo 46.- Los Comités Paritarios deberán actuar en forma coordinada con la Unidad de Condiciones de Trabajo de la Dirección, encargada de asesorar y establecer las pautas generales en materias relacionadas con la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.

Artículo 47.- La Dirección del Trabajo dará todas las facilidades y adoptará las medidas necesarias para que funcionen adecuadamente los Comités Paritarios.

CAPITULO V

DE LA OBLIGATORIEDAD DE INFORMAR DE LOS RIESGOS LABORALES

Artículo 48.- Cumpliendo con la obligación de informar oportuna y convenientemente a todos sus funcionarios, acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los métodos de trabajo correctos, a continuación se definen algunas situaciones de riesgos más comunes dentro de las actividades laborales:

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajo repetitivo intenso, como en Digitación	<ul style="list-style-type: none"> – Tendinitis – Tenosinovitis – Síndrome del túnel carpiano – SUEDES (Síndrome por uso excesivo de extremidades superiores) – Etc. 	<p>Efectuar pausas del trabajo cada 25 minutos, por un lapso de 5 minutos.</p> <p>Corrección de malos hábitos de trabajo, especialmente mantener los brazos verticales y los antebrazos inclinados ligeramente hacia abajo para favorecer la circulación sanguínea.</p>

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
		<p>Corrección ergonómica de los puestos de trabajo, de tal forma que el funcionario pueda regular la altura de su silla, para adoptar una postura cómoda.</p> <p>Pautas de ejercicios destinados a relajar y fortalecer musculatura comprometida.</p>
<p>Caminar, subir o bajar escalas en forma descuidada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones - Desgarros Musculares - Luxaciones - Fracturas. 	<p>Evitar correr en pasillos y escaleras.</p> <p>Trasladarse con precaución por las escalas utilizando pasamanos.</p> <p>Las damas deben evitar el uso de zapatos con tacos muy altos.</p>
<p>Cargar y trasladar materiales pesados inadecuadamente.</p>	<p>Alteraciones Músculo-Esqueléticas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Lumbagos - Desgarros Extremidades - etc. 	<p>Poseer técnica correcta de elevación y traslado de cargas.</p>
<p>Posiciones inadecuadas al sentarse.</p>	<p>Alteraciones de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Columna - Extremidades - Irrigación sanguínea. 	<p>Tener un correcto hábito postural para sentarse, tanto en el plano laboral como en la vida.</p>
<p>Exposición al ruido de acuerdo con tiempos de exposición indicados en Decreto N° 745, de 1992, de Salud, especialmente para telefonistas y funcionarios que atienden consultas telefónicas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Disminución de Capacidad Auditiva. - Hipoacusia Neuro-Sensorial (Sordera). 	<p>Los teléfonos deben tener reguladores de volumen de sonidos.</p> <p>Los funcionarios indicados deben realizarse un examen auditivo al año.</p>
<p>Iluminación defectuosa o deficiente para leer o escribir.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Fatiga visual - Disminución de la capacidad visual. 	<p>Todo lugar de trabajo debe cumplir con una iluminación mínima de 500 Lux. a la altura de la superficie de trabajo.</p> <p>Efectuar mantención periódica a las luminarias y reemplazarlas cuando han cumplido su vida útil.</p>

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Colisión o volcamiento de vehículo.	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones - Desgarros Musculares - Luxaciones - Fracturas - Invalidez - Muerte. 	<p>Mantener en óptimas condiciones mecánicas el vehículo.</p> <p>Efectuar las mantenciones del vehículo instruidas en Punto V de Oficio. Circular N° 20 de 21/12/87. Mantener en el vehículo las herramientas, Botiquín de primeros auxilios, extintor de incendios y señales.</p> <p>El funcionario que conduce el vehículo debe respetar todas las instrucciones de la Ley del Tránsito, en especial las normas sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Conducir a una velocidad razonable y prudente. - No exceder la velocidad reglamentaria en ciudad y carretera. - Señalizar en virajes, cambios de pista y adelantamiento de vehículos. - Llevar puesto el cinturón de seguridad, al igual que el acompañante. - No conducir cuando se ingirió alcohol o fármacos psicotrópicos. - Conducir usando lentes ópticos de acuerdo con prescripción médica.
Visitas en Comisión de Servicio a lugares fuera de los recintos del Servicio.	Accidentes o enfermedades Profesionales de acuerdo al riesgo.	Cumplir las indicaciones de seguridad del lugar visitado. No efectuar acciones inseguras. Usar Elementos de Protección Personal adecuados a los riesgos que se están expuesto.

A continuación se describen algunos de los posibles riesgos que principalmente puede encontrar el personal de terreno:

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Por caída de objetos sólidos y líquidos, contacto con elementos eléctricos en la cabeza.	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones - Fracturas - Lesiones cerebrales - Quemaduras. 	Usar casco de seguridad de acuerdo al riesgo.

RIESGOS POR	CONSECUENCIAS	MEDIDAS PREVENTIVAS
Por impactos, cortes, abrasiones, contagio de infecciones, calor, frío, electricidad, sustancias químicas de brazos y manos.	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones - Fracturas - Quemaduras por roce, electricidad y sustancias químicas - Dermatitis. 	Usar guantes y mangas de acuerdo al riesgo.
Por golpe, corte de pies, salpicadura de sustancias químicas, caídas por resbalamiento en suelos jabonosos o húmedos.	<ul style="list-style-type: none"> - Cortes, pinchazos - Contusiones - Fracturas - Quemaduras por sustancias químicas - Dermatitis o eccemas. 	Usar calzado de seguridad de acuerdo al riesgo. Usar botas de seguridad para ambientes húmedos.
Por frío en zonas extremas de altura o geográfica.	<ul style="list-style-type: none"> - Hipotermia - Congelamiento. 	Usar ropa térmica, por ejemplo парка, guantes, pantalón térmico.
Caída por trabajo en altura como en andamios.	<ul style="list-style-type: none"> - Contusiones - Desgarros Musculares - Luxaciones - Fracturas - Invalidez - Muerte. 	<p>El funcionario que visite una obra nunca se debe subir a un andamio, si éste no cumple con las condiciones mínimas de seguridad indicadas en la norma oficial NCh998.Of 78.</p> <p>Siempre el funcionario deberá usar cinturón de seguridad, tipo arnés de cuerpo, cuando tenga que subir a un andamio, el que será enganchado a las cuerdas de vida, a medida que transita por el mismo.</p>
Riesgo por trabajo en altura en la alta montaña.	<ul style="list-style-type: none"> - Hipoxia (Falta de oxígeno) - Frío - Radiación - Ultravioleta. 	<p>El funcionario que realice comisiones en lugares de altura deberá efectuar los exámenes ocupacionales de altura, realizados en la AChS quien autorizará su subida.</p> <p>Asimismo, el funcionario deberá usar ropa adecuada para el frío y lentes con filtro Ultra Violeta para protección de ojos.</p>

En todo caso, ante cualquier duda acerca de las materias de este reglamento o situaciones nueva no tratadas, contáctese con la Unidad de Condiciones de Trabajo del Departamento Administrativo.

CAPITULO VI

DE LAS SANCIONES

Artículo 49.- El empleado que infringiere los deberes y obligaciones que impone el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, será objeto de anotaciones de demérito en su hoja de vida o de medidas disciplinarias de conformidad a lo establecido en el Estatuto Administrativo.

La anotación de demérito deberá hacerse por escrito por el Jefe Directo del funcionario, la cual deberá ser notificada, indicando el contenido y la circunstancia de la conducta que dio origen a la anotación, dentro del plazo de tres días de ocurrida.

Por otra parte, los funcionarios incurrirán en responsabilidad administrativa cuando la infracción a sus deberes y obligaciones fuere susceptible de la aplicación de una medida disciplinaria, la que deberá ser acreditada mediante investigación sumaria o sumario administrativo.

Artículo 50.- Los funcionarios podrán ser objeto de las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Censura;
- b) Multa.

Las medidas disciplinarias se aplicarán tomando en cuenta la gravedad de la falta cometida y las circunstancias atenuantes o agravantes que arroje el mérito de los antecedentes".

Artículo 51.- La censura consiste en la representación por escrito que se hace al funcionario, de la cual se dejará constancia en su hoja de vida, mediante una anotación de demérito de dos puntos en el factor de calificación correspondientes.

Artículo 52.- La Multa consiste en la privación de un porcentaje de la remuneración mensual, la que no podrá ser inferior a un cinco por ciento ni superior a un veinte por ciento de ésta. El funcionario en todo caso mantendrá su obligación de servir el cargo.

Se dejará constancia en la hoja de vida del funcionario de la multa impuesta, mediante una anotación de demérito en el factor de calificación correspondiente, de acuerdo con la siguiente escala:

- a) Si la multa no excede del diez por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de dos puntos;
- b) Si la multa es superior al diez por ciento y no excede del quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de tres puntos, y
- c) Si la multa es superior al quince por ciento de la remuneración mensual, la anotación será de cuatro puntos.

Artículo 53.- Sin perjuicio de lo establecido en los artículos anteriores, cuando se haya comprobado que un accidente o enfermedad profesional se debió a negligencia inexcusable de un funcionario, el Servicio de Salud respectivo podrá aplicar una multa de acuerdo con el procedimien-

to y sanciones dispuesto en el Código Sanitario. La condición de negligencia inexcusable será establecida por el Comité Paritario de Higiene y Seguridad correspondiente. En aquellas empresas que no están obligadas a contar con un Comité Paritario no regirá la disposición precedente.

Artículo Final.- Se deja constancia que el presente Reglamento Interno de Higiene y Seguridad ha sido aprobado por la Dirección mediante Resolución N° 1.260, de fecha 8 de noviembre de 1999, y entrará en vigencia a contar del día 6 de noviembre de 1999.

NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (*)

Diciembre de 1999

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACA	Toda la Región	Toda la Región	Roberto Burgos Wolff	Serrano Nº 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-416392, 473367 (C. Jurídico); fonofax 57-416311	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane	Horacio Ara Martínez	Tarapacá Nº 568, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-413326, 425326 y 472945 (U. Fisc.), 472944 (Un. RR. LL.), y fonofax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica, Parinacota	Arica y Camarones, Putre y Gral. Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat Nº 305, piso Zócalo. Casilla 255, Arica. Fonos 58-231469, 255911 (U. Fisc.), 255912 (U. RR. LL.); fonofax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte y Pica	Lidia Ilaja Miranda	21 de Mayo Nº 471 C. Pozo Almonte. Casilla 121. Fono 57-752074; fonofax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región		Eduardo Sanhueza Muñoz	14 de Febrero Nº 2431, piso 5º, Casilla 494, Antofagasta. Fonosfax 55-282709, 284285 y 252438	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Nelly Toro Toro	14 de Febrero N° 2431, pisos 1° y 2°, Casilla 494, Antofagasta. Fonos 55-269096, 223716 y fonofax 222425	
02.02	I.P.T. EL LOA	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Manuel Cabezas Castillo	Santa María N° 1657, Casilla 03, Calama. Fonos 55-318615 y 318620 y fonofax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Juan Castillo Rojas	Arturo Prat N° 1372, Tal-Tal, Tocopilla. Fonos 55-812173, 814991 y fonofax 812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta	Tal-Tal		Arturo Prat N° 515, Tal-Tal. Fono Municipalidad 55-611030.	Atendida desde I.P.T. Antofagasta; lunes y martes 1ª y 3ª quincenal
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla	María Elena		Edif. Municipal de María Elena. Fono 55-639140	Atendida desde I.P.T. Tocopilla; viernes, semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta	Mejillones		Edificio Municipal de Mejillones. Fono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, miércoles, semanal
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región		Mario Poblete Pérez	Atacama N° 443, 2° piso (Edif. I.N.P.) Casilla 559, Copiapó. Fonosfax 52-230610, 230652, 236715	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Ximena Saldivia Vega	Atacama N° 443, 2° piso (I.N.P.) Casilla 559, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, fonofax 52-236716	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Carlos Sagredo Bustos	Merino Jarpa N° 1356, Casilla 54, Chañaral. Fonosfax 52-480038 y 481265	
03.03	I.P.T. HUASCO	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Nelson Aguirre Sánchez	Marañón N° 802, Casilla 276, Vallenar. Fonofax 612335, fono 611246	
03.05	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro		Juan Martínez N° 1403, Edif. I.M. de Diego de Almagro	Atendida desde Chañaral; miércoles, semanal
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallones de Atacama s/n°, Caldera (al lado de Carabineros). Fono 52-316693	Atendida desde I.P.T. Copiapo; martes y viernes, semanal
03.07	I.C.T. POTRERILLOS (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)			Oficina que ya no funciona por el traslado de habitantes de Potrerillos
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Oficina Delegación Municipal El Salvador	Atendida desde I.P.T. Chañaral, viernes, semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región		Juan Fredes Morales	O'Higgins N° 200 (esq. Colón), Casilla N° 425, La Serena. Fonos 51-210728, 223667, 218357 y fonofax 223995	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui (parte)	La Serena, La Higuera, Vicuña y Paiguano	Fernando Carvallo Figueroa	Manuel A. Matta N° 461, Of. 200 2° piso, Edif. Servicios Públicos. Casilla 425, La Serena. Fonos: 51-211304, 221644 y fonofax 213921	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.02	I.P.T. LIMARI (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Luis López Hernández	Vicuña Mackenna s/nº, 2º piso (Edif. Correos), Casilla 61, Ovalle. Fonos 53-625042, 621737 y fonofax 53-620036	
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	Pedro Astorga López	Valdivieso Nº 344, Depto. 12, piso 1º Casilla 266, Illapel. Fono 53-523524 y fonofax 53-521316	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	María Campaña Alvarez	Melgarejo Nº 980, 1º piso, Casilla 369, Coquimbo. Fonos 51-317796 y 321157, fonofax 313562	Provincial por Resol. exenta 10,103, 07/94
04.06	I.C.T. VICUÑA (i)	Elqui (parte)	Vicuña y Paiguano		San Martín 275 2º piso, Edificio I. Municipalidad de Vicuña. Fono 51-411359	Atendida semanalmente desde I.P.T. La Serena, martes, de 9:30 a 14:30 hrs.
04.07	I.C.T. ANDACOLLO (i)	Elqui (parte)	Andacollo		Urmeneta s/nº, Andacollo	Atendida semanalmente desde I.P.T. Coquimbo, jueves, de 9:30 a 14:30 hrs.
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Plaza de Armas Nº 107, Combarbalá Fono 53-741011	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Limarí, miércoles de 9:30 a 14:30 hrs.
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		José Joaquín Pérez Nº 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, miércoles, de 9:30 a 14:30 hrs.

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Lincoyán s/nº, esquina Galvarino 2º piso, Los Vilos	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, martes de 9:30 a 14:30 hrs.
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región		Ximena Cárcamo Zamora	Pudeto Nº 351, 5º piso, Of. 14 Valparaíso. Casilla 2860 Fonos 32-250296, 212578 y 257650 fonofax 250017	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso (parte)	Valparaíso, Juan Fernández y Casablanca e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco Sur Nº 1281, 2º piso, Casilla 3030, Agencia Valparaíso. Fonos 32-212296, 257716 y fonofax 212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe de Aconcagua	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Lucila Valenzuela García (s)	Merced Nº 219, 6º piso, Casilla 153, San Felipe. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	Mario Matteo González	Chacabuco Nº 362, Casilla 299, Quillota. Fonosfax 33-312241 y 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Iván Rojas Gajardo	Avenida Barros Luco Nº 2526, Casilla 36, San Antonio. Fonos 35-283563 y 288480 y fonofax 283562	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Juan Pablo Alvarez Bravo	Santa Rosa Nº 252, Casilla 98, Los Andes. Fonos 34-421137, 404051	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Quilpué y Villa Alemana, Con-Con, Quintero y Puchuncaví	Mónica Valenzuela Torres	Von Schroeders Nº 493, Casilla 985, Viña del Mar. Fonos 32-668452, 660740, 668453 y fonofax 662883	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Hernán Basso Juárez	Portales con Uribe s/nº, (Edif. Gobernación), Casilla 20, La Ligua. Fonos 33-711033 y 715222	
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Constitución N° 69, Casablanca	Atendida desde I.P.T. Valparaíso; viernes, semanal
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS	Toda la Región		Carlos Benavides Fritis	Alcázar N° 561, Rancagua. Fono 72-226075 fonofax 72-223951	
06.01	I.P.T. CACHAPOAL (Rancagua)	Cachapoal (parte)	Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coínco y Doñihue	Jaime Soto Vásquez	Plaza Los Héroes N° 389, Casilla 351, Rancagua. Fono 72-237000 fonofax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	Colchagua	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua	Oscar Soto Passeron	Cardenal Caro s/nº , Casilla 226, San Fernando. Fonos 72-711162, 710492	
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Rosa Urrutia Hernández	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Fonos 512317, 514345	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	María Isabel Castillo Peruzovic	Arturo Prat N° 1090, Casilla 88, San Vicente de Tagua Tagua. Fonos 72-572498, 573839	
06.05	I.C.T. PEUMO (i)	Cachapoal (parte)	Peumo			Atendida desde I.C.T. San Vicente; martes, semanal

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte), Cardenal Caro	Santa Cruz, Lolol y Pumanque, Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe, Paredones, Chepica, Palmilla y Peralillo	Luis Peña Plaza	Nicolás Palacios Nº 85, Santa Cruz. Fonosfax 72-822814, 824062	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (i)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones		Avda. Ortúzar Nº 369, 2º piso, Of. 30, Pichilemu. Fono 72-841737	Atendida desde I.C.T. Santa Cruz; jueves y viernes, semanal
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras y Pichidegua		Carlos Fresno s/nº, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Luis Barros Borgoño Nº 112, Graneros. Fono 72-471108 anexo 28	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); miércoles y jueves, semanal
06.10	I.C.T. CHIMBARONGO (i)	Colchagua (parte)	Chimbarongo		Javiera Carrera esquina B. Encalada	Atendida desde I.P.T. Colchagua (San Fernan- do); jueves, semanal
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región		Jaime Paredes Marfull	Seis Oriente Nº 1318. Casilla 756, Talca. Fono 71-224758 y fonofax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, San Rafael, Curepto, Pencahue y Maule	Luis Oñate Medina	Dos Norte Nº 1303, Casilla 756, Talca. Fonofax 71-233541 y Consulta 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Sagrada Familia, Hualañe, Licantén, Vichuquén y Rauco	Waldo M. Valdés Núñez	Villota Nº 193. Casilla 350, Curicó. Fonofax 75-317115 y 326971 Consulta 75-310135	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Villa Alegre y San Javier	Joaquín Torres González	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Casilla 161, Linares. Fono 216496 fonofax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Patricio Rivera Viedma	Claudina Urrutia N° 513-A, Casilla 166, Cauquenes. Fonofax 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Constitución	Constitución y Empedrado	Luis Sepúlveda Maldonado	Vial N° 266, Casilla 69, Constitución. Fonofax 71-671167	
07.06	I.C.T. MOLINA (i)	Curicó (parte)	Molina		Independencia N° 1904, Molina	Atendida desde I.P.T. Curicó; miércoles, semanal
07.07	I.C.T. SAN JAVIER (i)	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre		Edif. Servicios Públicos San Javier	Atendida desde I.P.T. Linares; jueves, semanal
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Edif. Servicios Públicos, Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Fonofax 73-462904.	
07.09	I.C.T. CHANCO (i)	Cauquenes (parte)	Chanco		Edif. I. Municipalidad Chanco	Atendida desde I.P.T. Cauquenes; jueves, semanal
07.13	I.C.T. LICANTEN (i)	Curicó (parte)	Hualañe, Licantén y Vichuquén		Juan Esteban Montero N° 5, Licantén	Atendida desde I.P.T. Curicó; martes, semanal
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región		Ildelfonso Galaz Pradena	Castellón N° 435, 5° piso, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-231867, 253524 y fonofax 41-230171	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción (parte)	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui	Jorge Consales Carvajal	Castellón N° 435, 4° piso, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-229272, 223253 y fonofax 41-233511	
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble (parte)	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue y San Nicolás	Miguel Soto Muñoz	Carrera N° 511, Casilla 541, Chillán. Fonos 42-221429, 210846, 211356 y fonofax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Bío-Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Pedro Melo Lagos	Mendoza N° 276, Casilla 169, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077 y fonofax 43-311602	
08.04	I.P.T. ARAUCO (Lebu)	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire N° 358, Casilla 63, Lebu. Fonos 41-512597, 512596 y fonofax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano (toda la costa de la región (U. Marítima))	Uzziel Peña Aguilera	Colón N° 358, 3° piso, Talcahuano. Fonos 41-544087, 544195, 544047 y fonofax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé, Coelemu, Penco, Lirquén, Florida	Rodolfo Rodríguez Pedreros	Serrano N° 1066, Tomé. Fono 41-656293 y fonofax 41-650252	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel, Santa Juana y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera N° 337, 2º piso, Coronel. Fonos 41-770019, 714234 y fonofax 711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO	Arauco (parte)	Arauco	Gloria Oportus Villagrán	Condell N° 676, Arauco. Fonofax 41-561271	Atendida desde I.C.T. Curanilahue; miércoles y viernes.
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos, Niquen y San Fabián	José Manuel Figueroa	Maipú N° 74, San Carlos. Fonofax 42-413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Bío-Bío (parte)	Yumbel		Castellón s/nº, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío-Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		A. Pinto s/nº, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Arauco		7ª Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	Gloria Oportus Villagrán	Av. Salvador Allende N° 108, Curanilahue. Fono 41-693289 y fonofax 691343	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Bío-Bío (parte)	Mulchén y Quilaco		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo Nº 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal
08.19	I.C.T. SANTA BARBARA (i)	Bío-Bío (parte)	Santa Bárbara		Rozas Nº 160, Santa Bárbara. Fono 43-581207	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); último jueves del mes
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Bío-Bío (parte)	Laja y San Rosendo		Balmaceda Nº 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); último jueves del mes
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Blanco Encalada Nº 245, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA	Toda la Región		Héctor Orrego Romero	Balmaceda Nº 802, Temuco. Fonos 45-232162, 212173, 274897 y fonofax 238897	
09.01	I.P.T. CAUTIN (Temuco)	Cautín (parte)	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro y Carahue	Luis Cáceres Rojas	M. Rodríguez Nº 1085, Apartado Postal Nº1, Temuco. Fonos 45-212459, 219652 y fonofax 45-210935	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca Nº 343, 1 ^{er} piso, Casilla 242, Angol. Fono 45-715019 y fonofax 45-711489	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria y Curacautín	Iván Paredes Estradas	General Lagos N° 648, Casilla 35, Victoria. Fono 45-841928 fonofax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche, Gorbea, Pitrufuquén y Toltén	Nelson Müller Mardones	I. Municipalidad de Loncoche. Fono 45-471051 y fonofax 45-471336	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Gonzalo Pacheco Fuentes	Pedro Montt N° 774, Villarrica. Fono 45-410220 y fonofax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín y Lonquimay		Yungay N° 265, 2º piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/nº, Edif. ex Gobernación	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIQUEN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos s/nº, Traiguén	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región		Alejandro Cárdenas Aleite	Talca N° 90, Of. 402, Casilla 312 Puerto Montt. Fonos 65-272326 y 253630 y fonofax 250159	
10.01	I.P.T. LLANQUIHUE (Pto. Montt)	Llanquihue	Puerto Montt, Puerto Varas, Cochamó, Calbuco, Maullín, Los Muermos, Fresia, Llanquihue y Frutillar	Héctor Gómez Burgos	Urmeneta N° 509, 3º piso, Casilla 312, Puerto Montt. Fono 65-273830 Fonofax 253604	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia (parte)	Valdivia, Mariquina, Lanco, Corral, Máfil, Panguipulli, Los Lagos y Futrono	Ramón Guevara Cárcamo	Yungay 550, 3º piso, Valdivia. Fonosfax 63-212737 y 203589 (Jefatura Provincial)	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, San Pablo, Puerto Octay, Purranque, Río Negro, San Juan de la Costa y Puyehue	Mercedes Gutiérrez Bastidas	Av Vicuña Mackenna N° 930, Casilla 735, Osorno. Fono 64-233687 y fonofax 249223	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Silvia Gómez Almonacid	Arturo Prat N° 348, Ancud. Fono 65-622044	
10.05	I.P.T. CHILOE	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi, Quellén y Quellón	Desiderio Méndez Zamora	A. Latorre N° 215, Casilla 192, Castro. Fonos 65-635103 y 634048	
10.06	I.C.T. LA UNION	Valdivia (parte)	La Unión, Río Bueno, Paillaco y Lago Ranco	Juan Gallardo Garcés (s)	Letelier s/n°, Casilla 68, La Unión. Fono 64-322693	
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Osorno (parte)	Río Negro		Julio Buschmann s/n°, Río Negro. Fono municipal 64-361258	Atendida desde I.P.T. Osorno; miércoles, quincenal
10.08	I.C.T. PTO. VARAS (i)	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Frutillar y Cochamó		San José N° 242, 2° piso, Puerto Varas	Atendida desde I.P.T. Llanquihue; martes, semanal
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco		Errázuriz s/n°, Calbuco. Fono 659236	Atendida desde I.P.T. Llanquihue; martes, quincenal
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia (parte)	Lanco		Dieciocho N° 315, Lanco. Fono 6344212	Atendida desde I.P.T. Valdivia; miércoles, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco		Prat N° 908, 2° piso, Paillaco. Fono 421203	Atendida desde I.C.T. La Unión; miércoles, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque		Subsuelo, I. Municipalidad, Purranque. Fono 351966	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, mensual
10.14	I.P.T. PALENA (Chaitén)	Palena	Chaitén, Hualaihue, Futaleufú y Palena	Héctor Rocha Toledo	A. Riveros Nº 622, Chaitén. Fonofax 65-731316	
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli, Riñihue, Coñaripe y Neltume		Edificio Obras Públicas de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Valdivia; jueves, semanal
10.16	I.C.T. QUELLON (i)	Chiloé (parte)	Quellón		21 de Mayo s/nº lado I. Municipalidad, Quellón	Atendida desde I.P.T. Chiloé (Castro); viernes, quincenal
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO	Toda la Región		María Angélica Campos Oñate	Arturo Prat Nº 188, Casilla 49. Coyhaique. Fonos 67-233860 y 237865	
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique Gral. Carrera, Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda Nº 41, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-211467, 211468 y 231385	
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén, Coyhaique (parte)	Aysén, Pto. Cisnes, Gualtecas y Lago Verde	Manuel Muñoz Andrade	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Casilla 107, Aysén. Fono 67-332534	
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) (Chile Chico)	General Carrera	Chile Chico y Río Ibáñez		Manuel Rodríguez s/nº, Chile Chico (Of. Correos). Fono 67-411259	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) (Cochrane)	Capitán Prat	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda Nº 199, Cochrane (Gobernación Provincial). Fono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PTO. CISNES (i)	Aisén, Coyhaique	Pto. Cisnes y Lago Verde		Rafael Sotomayor s/nº, Edificio Municipal, Pto. Cisnes. Fono 67-346423	Atendida desde I.P.T. Aysén, una vez al mes

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Toda la Región		Héctor Yáñez Márquez	Fagnano N° 523, Casilla 1217, Punta Arenas. Fonos 61-227543, 229039, fonofax 61-229019	
12.01	I.P.T. MAGALLANES (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Porvenir, Primavera, Timaukel, Navarino	Francisco Parada Ferrada	Pedro Montt N° 895, Casilla 1217, Punta Arenas. Fonos 61-242158, 222581, 227282 y fonofax 241456	
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA (Puerto Natales)	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	Luis Tejeda Díaz	Eberhard N° 212, Puerto Natales. Fonofax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO (i)	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel		Bernardo Phillipi s/n°. Fono 61-580493	Atendida desde I.P.T. Magallanes (Pta. Arenas), miércoles, semanal
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Santiago	Alfredo Montesinos Andrade	Moneda N° 723, 4° piso, Of. 503, Clasificador 819, Santiago. Fono 7317174 y fonofax 6392352	
13.01	I.P.T. SANTIAGO	Santiago Centro	Santiago Centro	Miguel León González	Moneda N° 723, 2° piso, Of. 202. Clasificador 819, Santiago. Fono 6937102 y fonofax 6397102	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Williams Reveco Leyer	Pirámide N° 1044, Casilla 56, San Miguel. Fonos 5225175, 5233345 y fonofax 5225197	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Gabriel Contreras	O'Higgins N° 10, Casilla 20, Fonos 8150042 (directo Jefe), 8150030 (Fiscalización)	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Marcos Fuentes Varela	Ortúzar N° 492, Of. 207, 2° piso, Fonos 02-8323978, 8314107 fonofax 02-8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (Puente Alto)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Irarrázabal 180 2° piso, Casilla 2. Fonos 8507647, 8519743 y fonofax 8500758	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 203, Fonos 8212471, 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte)	Independencia, Recoleta, Colina, Lampa, Til-Til, Conchalí, Huechuraba, Quilicura	Daniel Ferrada Espinoza	San Antonio N° 427, 6° piso. Fonos 6397103, 6397104 6329378, 6323109 y fonofax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	Margarita Barahona Arellano	José Domingo Cañas N° 1121. Fonos 2740914, 2091824, 2691980, 2691979, 2641977 y fonofax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	José Castillo Flores	5 de Abril N° 562. Fonos 7669435, 7669404, 7669228 y fonofax 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Curacaví	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1429	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente; martes y viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Fernando Silva	Placilla N° 45. Fonos 7781237, 7764799, 7763294, 7762984 y fax 7781236	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Rodrigo Pinto Muñoz	Encomenderos N° 161. Fonos 2319998, 2320423, 2320018, 3344348, 2321026, 2318103 y fonofax 2323435	
13.13	I.P.T. MAIPO	Maipo	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	Hernán Romo	Freire N° 473, Casilla 297. Fonos 8598806, 8583235 y fonofax 8592416	
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Av. 11 de Septiembre N° 78, María Pinto	Atendida desde I.P.T. Melipilla; lunes, semanal
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco (parte)	Colina		I. Municipalidad	Atendida desde I.C.T. Santiago Norte; viernes, semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Nancy Olivares Monares	Vicuña Mackenna N° 5893. Fonos 2210305, 2930631, 2930681, 2930627 y fonofax 2930412	

RESUMEN

- 13 Direcciones Regionales del Trabajo
- 44 Inspecciones Provinciales del Trabajo
- + 26 Inspecciones Comunales del Trabajo

- 83 Oficinas Permanentes

Atención Intermitente (i)

- 4 Inspecciones Provinciales del Trabajo
- + 47 Inspecciones Comunales del Trabajo

- 51 Oficinas con atención intermitente.

- NOTAS
- (1) Código. Según la clasificación contenida en la Guía Orientadora de Actividades Sindicales, la cual es utilizada, además, para identificar las Inspecciones en el Sistema Computacional y de Inventario.
 - (2) Las comunas que se indican como jurisdicción de cada Inspección son las que efectivamente cubre la acción que éstas desarrollan.
 - (3) Fonos. Cada vez que ha sido posible, el respectivo número telefónico, se presenta precedido del código de Discados Directos distante, que se indica con dos dígitos, correspondientes al código de acceso interurbano.
 - (*) Según Resolución N° 72, de 1988, y modificaciones (Resoluciones Ex. N°s. 1.579 y 1.580, de 1993; 819, 980 y 1.892, de 1995).

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de Funcionarios. Federaciones y Confederaciones. Directores. Requisitos.	5.607/339	12.11.99	80
Bono especial. Ley Nº 19.595. Procedencia.	5.593/336	11.11.99	71
Cláusula tácita. Beneficios.	5.798/360	25.11.99	125
Cláusula tácita. Existencia.	5.695/348	19.11.99	101
Cláusula tácita. Existencia.	5.696/349	19.11.99	103
1) Contrato de aprendizaje. Estatuto de Capacitación y Empleo. Remuneración. Concepto.			
2) Contrato de aprendizaje. Estatuto de Capacitación y Empleo. Gratificación. Imputación. Ingreso mínimo.	5.608/340	12.11.99	83
Contrato de trabajo. Existencia. Empaquetadores supermercados.	5.845/365	30.11.99	133
Contrato individual. Existencia. Estudiantes en práctica.	5.813/362	26.11.99	128
Contrato individual. Existencia. Sociedad de Responsabilidad Limitada.	5.699/352	19.11.99	108
1) Contrato individual. Legalidad de cláusula. Jornada de trabajo. Distribución.			
2) Contrato de aprendizaje.	5.702/355	19.11.99	114
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Naturaleza de los servicios.	5.583/328	10.11.99	54
Contrato individual. Legalidad de cláusula.	5.516/326	4.11.99	45
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	5.589/334	10.11.99	68
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	5.812/361	26.11.99	126
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	5.815/364	26.11.99	126
Empresa de Correos de Chile. Indemnización legal por años de servicio. Límite.	5.701/354	19.11.99	112
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Concursos. Bases. Legalidad.	5.668/346	18.11.99	97

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Destinación. Fuero Sindical.	5.786/357	25.11.99	119
– Hoteles. Garzón. Concepto.			
– Regla de la conducta. Contrato individual. Naturaleza de los servicios.	5.669/347	18.11.99	99
Jornada de trabajo. Distribución.	5.609/341	12.11.99	87
Licencia médica. Efectos. Descanso. Sistema de turnos.	5.814/363	26.11.99	131
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical.	5.703/356	19.11.99	117
– Negociación Colectiva. Huelga.			
– Facultades del empleador. Ultima oferta. Idénticas estipulaciones. Concepto.	5.584/329	10.11.99	56
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.			
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cumplimiento.	5.606/338	12.11.99	79
– Negociación Colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.			
– Regla de la conducta. Gratificación. Anticipo.	5.797/359	25.11.99	123
1) Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.			
2) Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.			
3) Semana corrida. Comisión.	5.594/337	11.11.99	73
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Legalidad de cláusula.	5.590/335	10.11.99	70
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Negociación Individual.	5.610/342	12.11.99	88
Organizaciones Sindicales. Asambleas. Acuerdos. Legalidad.	5.555/327	9.11.99	52
1) Organizaciones Sindicales. Sindicato empresa. Aplicación.			
2) Organizaciones Sindicales. Bienes Sindicales. Destino.	5.587/332	10.11.99	64
– Personal no docente. Bonificación compensatoria. Ley Nº 18.566. Imputación. Sueldo.			
– Personal no docente. Bonificación compensatoria. Ley Nº 19.200. Imputación. Sueldo.	5.588/333	10.11.99	66
1) Personal no docente. Ley Nº 19.464. Contrato individual. Modificaciones artículo12.			
2) Personal no docente. Ley Nº 19.464. Permiso Administrativo. Ley Nº 18.883. Procedencia.	5.585/330	10.11.99	58
Registro de asistencia. Resoluciones Nºs. 204 y 611. Aplicabilidad.	5.698/351	19.11.99	107

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Registro de asistencia. Sistema Especial.	5.666/344	18.11.99	94
Registro de asistencia. Sistema Especial.	5.667/345	18.11.99	95
1) Reglamento Interno. Disposiciones. Legalidad.			
2) Reglamento Interno. Disposiciones. Legalidad.			
3) Reglamento Interno. Disposiciones. Trabajadores. Facultades.	5.586/331	10.11.99	60
Remuneración. Remuneración mensual. Remuneración diaria. Determinación.	5.700/353	19.11.99	111
Remuneraciones. Días no laborados.	5.796/358	25.11.99	121
Semana corrida. Procedencia. Jornada parcial.	5.697/350	19.11.99	106
1) Trabajadoras de casa particular. Fuero Maternal. Procedencia. Período de prueba.			
2) Trabajadoras de casa particular. Fuero Maternal. Terminación contrato individual.			
3) Trabajadoras de casa particular. Obligaciones del empleador.	5.631/343	16.11.99	90

ISSN 0716-968X



Grupo Editorial
Publitecsa

Año XII • Nº 132
Enero del 2000

DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION
DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

- Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo y Presidente del Consejo Editorial del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo: "EL BOLETIN OFICIAL ELECTRONICO ES PARTE FUNDAMENTAL DE LA CONSOLIDACION DEL PROCESO DE MODERNIZACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO".
- REALIZAN LANZAMIENTO DEL BOLETIN OFICIAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN VERSION ELECTRONICA.
- LEY Nº 19.644. CREA UN FONDO PARA LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO SINDICAL.
- LEY Nº 19.649. OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, REAJUSTA LAS ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL, DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA.
- LEY Nº 19.648. OTORGA TITULARIDAD EN EL CARGO A PROFESORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO POR MAS DE TRES AÑOS.
- Vínculo de Subordinación y de Dependencia de los Conductores de la locomoción colectiva urbana con las empresas adjudicatarias de recorridos licitados. Reseña jurisprudencial de fallos.
- Cartilla: EL FUERO LABORAL.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- NOTICIAS.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. Diciembre 1999.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA

Serrano 172,

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET:

<http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

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)
Ildelfonso 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 reproducción total o parcial.
Artículo 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 Olguín

Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.

Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

NOTAS DEL EDITOR

En la sección Normas legales y reglamentarias, incluimos tres importantes Leyes: Nº 19.644, que crea el Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical; Nº 19.649, que otorga un reajuste de remuneraciones al sector público, concede aguinaldos y reajusta las asignaciones familiar y maternal y el subsidio familiar, y la Ley Nº 19.648, que otorga la titularidad en el cargo a profesores contratados a plazo fijo por más de tres años.

A continuación, incluimos una reseña jurisprudencial de fallos sobre el vínculo de subordinación y dependencia de los conductores de la locomoción colectiva urbana con las empresas adjudicatarias de recorridos licitados.

El informativo del mes se refiere al Fuero laboral, y de la variada jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, destacamos el Dictamen Nº 5.845/365, que reconsidera la doctrina sobre relación laboral de menores de edad con supermercados.

Del material correspondiente a instructivos del Servicio, destacamos la orden de servicio que instruye sobre nuevos procedimientos de fiscalización de conductas que podrían llegar a constituir prácticas antisindicales o desleales, y el nuevo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad aplicable al personal de la Dirección del Trabajo.

Por último, publicamos una Nómina de las Inspecciones del Trabajo del país, completa y totalmente actualizada, en la que, entre otras, aparecen sus jurisdicciones, domicilios y teléfonos.

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, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172. Fonó: 365 8000.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

Sergio Mejía Viedman, Subdirector del Trabajo y Presidente del Consejo Editorial del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo: "EL BOLETIN OFICIAL ELECTRONICO ES PARTE FUNDAMENTAL DE LA CONSOLIDACION DEL PROCESO DE MODERNIZACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO"	1
REALIZAN LANZAMIENTO DEL BOLETIN OFICIAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO EN VERSION ELECTRONICA	4
LEY Nº 19.644. CREA UN FONDO PARA LA MODERNIZACION DE LAS RELACIONES LABORALES Y DESARROLLO SINDICAL	6
LEY Nº 19.649. OTORGA UN REAJUSTE DE REMUNERACIONES A LOS TRABAJADORES DEL SECTOR PUBLICO, CONCEDE AGUINALDOS QUE SEÑALA, REAJUSTA LAS ASIGNACIONES FAMILIAR Y MATERNAL, DEL SUBSIDIO FAMILIAR Y CONCEDE OTROS BENEFICIOS QUE INDICA	12
LEY Nº 19.648. OTORGA TITULARIDAD EN EL CARGO A PROFESORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO POR MAS DE TRES AÑOS	21
VINCULO DE SUBORDINACION Y DE DEPENDENCIA DE LOS CONDUCTORES DE LA LOCOMOCION COLECTIVA URBANA CON LAS EMPRESAS ADJUDICATARIAS DE RECORRIDOS LICITADOS. Reseña jurisprudencial de fallos	22
Cartilla: EL FUERO LABORAL	28
DEL DIARIO OFICIAL	31
NOTICIAS	34
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.....	45
5.516/326, 4.11.99. Los contratos individuales de trabajo celebrados entre ISAPRE ... y sus ejecutivos comerciales o de venta deben ceñirse a las observaciones de legalidad del presente dictamen.	45
5.555/327, 9.11.99. La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de la medida de expulsión adoptada en asamblea extraordinaria por la Asociación de Funcionarios Municipales de Lota.	52

5.583/328, 10.11.99.

Las cláusulas de los contratos individuales de trabajo según las cuales los dependientes que laboran para la empresa ... se obligan, en su calidad de vendedores comisionistas, a efectuar múltiples funciones, se encuentran ajustadas a derecho. 54

5.584/329, 10.11.99.

La cláusula de asignación de movilización contenida en el contrato colectivo vigente de la empresa Ediciones ..., cumple los requisitos de la letra b) del artículo 381 del Código del Trabajo. 56

5.585/330, 10.11.99.

1) No resulta procedente el traslado de un funcionario No Docente, si no en cuanto se ajuste tal medida a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo.
2) El permiso administrativo establecido en la Ley N° 18.883, resulta aplicable al personal No Docente regido por la Ley N° 19.464. 58

5.586/331, 10.11.99.

1) No se ajusta a derecho lo dispuesto en el artículo 6º, inciso 1º, del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Transportes ... por el cual el empleador se reserva la facultad de alterar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.
2) Tampoco resulta procedente que el artículo 19, inciso 1º del mismo reglamento interno disponga que será de cargo de los trabajadores la reposición de elementos de protección personal en caso de deterioro o extravío por su culpa o dolo, sin perjuicio de lo que la justicia determine.
3) No resulta obligatorio para el empleador la consideración de observaciones o modificaciones que propongan los trabajadores al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para mejorar su texto, a juicio de los mismos, a menos que se trate de impugnaciones por causa de ilegalidad. 60

5.587/332, 10.11.99.

1) Los trabajadores afiliados al Sindicato N° 3 de la empresa ..., cuya disolución fue adoptada por acuerdo de asamblea, no se encuentran obligados a afiliarse al Sindicato N° 1 existente en dicha empresa.
2) Los fondos acumulados por la referida organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados. 64

5.588/333, 10.11.99.

No se ajusta a derecho la imputación que la Corporación Municipal de Ancud realiza de las bonificaciones compensatorias de las Leyes N°s. 18.566 y 19.200, al sueldo base de los inspectores no docentes dependientes de esa Corporación, debiendo restituirse a los funcionarios afectados todas las diferencias indebidamente imputadas. .. 66

5.589/334, 10.11.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. 68

5.590/335, 10.11.99.

No resulta jurídicamente procedente que el Departamento de Bienestar de la empresa ..., exija a los trabajadores firmar una letra de cambio en blanco a objeto de ase-

gurar el pago de los préstamos otorgados por el empleador para bonificar las prestaciones de salud que no sean cubiertas por los organismos correspondientes. 70

5.593/336, 11.11.99.

A los dependientes de la Fundación COANIL les ha asistido el derecho a percibir el bono especial no imponible contemplado por el artículo 32 de la Ley N° 19.595. 71

5.594/337, 11.11.99.

- 1) A los dependientes que se desempeñan como cajeros de la empresa, no les asiste el derecho a percibir, durante el período en que se encuentran haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el beneficio de asignación de caja pactado con su empleadora.
- 2) A los vendedores comisionistas o integrales de la referida empresa les correspondía percibir, a partir del mes de junio del presente año, el bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en contrato colectivo vigente desde dicha fecha.
- 3) El personal que labora a comisión para la misma empresa y que está exceptuado del descanso dominical, tiene derecho a un día de descanso a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo que debió prestar servicios y a que se le pague por tales días una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código del Trabajo. 73

5.606/338, 12.11.99.

Se acoge parcialmente la reconsideración de las Instrucciones 99-1300, de 12.07.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F.B., en el sentido que la empresa de Correos de Chile no está obligada a implementar el proyecto de capacitación presentado por la Universidad de Santiago de Chile, sin perjuicio de reiterar que la empleadora debe contratar un seguro que garantice las pérdidas de los dependientes que tienen a su cargo manejo de fondos. 79

5.607/339, 12.11.99.

No resulta jurídicamente procedente que un director de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud "CONFENATS", que ha dejado de ser dirigente de la asociación base pueda ser electo en una federación afiliada a la primera. 80

5.608/340, 12.11.99.

- 1) El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En tanto que, tratándose del inciso penúltimo de dicha norma, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 8° inciso 3° del D.L.N° 670, de 1974, modificado por la Ley N° 19.222, de 1993. Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.327/302, de 9.09.98.
- 2) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes. 83

5.609/341, 12.11.99.

Habiéndose estipulado una jornada semanal de trabajo distribuida de lunes a viernes, no procede alterarla por incidir en dicha semana un sábado festivo, como tampoco, pagar horas extraordinarias a los respectivos dependientes por el hecho de haber laborado en ella la totalidad de los días en que se encuentra distribuida dicha jornada. 87

5.610/342, 12.11.99.

El anexo al contrato individual de trabajo suscrito por los tripulantes, contra maestres y cocineros que se desempeñan a bordo de las naves de propiedad de Pesquera ..., no se encuentra ajustado a derecho. 88

5.631/343, 16.11.99.

- 1) La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, la voluntad unilateral del empleador en el denominado período de prueba, requiriendo el empleador para poner término a la relación laboral la obtención previa, por resolución judicial, del desafuero de la trabajadora en los casos taxativamente señalados en el artículo 174 del citado cuerpo legal.
- 2) La trabajadora de casa particular que se encuentra sujeta a fuero maternal, no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 152 del Código del Trabajo, sin que previamente exista una resolución judicial que otorgue el correspondiente desafuero de la trabajadora, en los casos taxativamente previstos por la ley.
- 3) El empleador no tiene la obligación jurídica de otorgar alojamiento al hijo de la trabajadora de casa particular que ha generado el fuero, en los términos que dispone el artículo 151 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad puedan celebrar una estipulación en sentido contrario. 90

5.666/344, 18.11.99.

Deniega a la Universidad Católica del ... autorización para establecer un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal docente de esa Universidad. 94

5.667/345, 18.11.99.

Deniega autorización solicitada por el Instituto Forestal ..., para implantar sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, respecto del personal que cumple labores en terreno como Jefes de Proyectos y Técnicos Forestales. 95

5.668/346, 18.11.99.

Se ajusta a derecho la incorporación de la Entrevista Personal, como requisito de postulación en las bases del concurso fijadas por la autoridad educacional en el marco del Estatuto Docente. 97

5.669/347, 18.11.99.

- 1) Las funciones de los garzones del Hotel ..., a quienes se refiere el presente informe, no comprende la elaboración de "huevos a la minuta", por lo que tal labor no puede ser impuesta unilateralmente por dicha empleadora.

- 2) Deniega reconsideración de Instrucciones N° 099-1588, de 27.04.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. M. T. R. 99

5.695/348, 19.11.99.

No existiendo reiteración por parte del empleador Frigorífico en el otorgamiento del beneficio reclamado con posterioridad a la celebración del contrato colectivo vigente en la empresa, no se ha producido una negociación individual, expresa o tácita, de los contratantes que haya modificado en tales términos el contrato en cuestión, por tanto, la citada empresa no se encuentra obligada a conceder el beneficio en cuestión, ni facultados los trabajadores para exigirlo. Déjase sin efecto las Instrucciones N° 98-336, de 30.12.98, cursadas a la empresa precitada, por no ajustarse a derecho. 101

5.696/349, 19.11.99.

El "bono de producción laboral" pagado de manera esporádica y sobre una base variable por la empresa Fundación de Salud ... a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo. 103

5.697/350, 19.11.99.

La remuneración de los días domingo, festivos y compensatorios, que genera semana corrida, de los trabajadores que perciben como remuneración un porcentaje del flete realizado durante un período mayor de una semana, se calcula por períodos de semana a semana, durante las cuales esta remuneración se percibe uniformemente en el tiempo y, en los casos que el inicio y el término del flete, o ambos, no coincidan con el inicio y término de las respectivas semanas y como consecuencia de ello se trabaje menos de cinco días, en estos lapsos, no se genera derecho al beneficio de la semana corrida. 106

5.698/351, 19.11.99.

El personal de choferes de los camiones tolva dependientes de la empresa Cía. Minera ... que desempeñan sus labores en faenas forestales y/o de construcción, en lugares plenamente definidos y que no se desplazan entre ciudades o áreas urbanas diferentes, se encuentra afecto, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, a los registros que al efecto contempla el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo. 107

5.699/352, 19.11.99.

Ha procedido legalmente la escrituración de contrato de trabajo entre el socio X.X. y la sociedad X.X.... Limitada. 108

5.700/353, 19.11.99.

Para los efectos de calcular la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días, siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga veintiocho o treinta y un días. 111

5.701/354, 19.11.99.

Los trabajadores de la empresa de Correos de Chile se encuentran afectos al límite de trescientos treinta días de remuneración que contempla el artículo 163 del Código del Trabajo, para el efecto de la liquidación de la indemnización legal por término de contrato de trabajo. 112

5.702/355, 19.11.99.

- 1) La cláusula 3 del anexo del contrato de trabajo de la empresa ... no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no especifica en forma unívoca la distribución de la jornada de trabajo a que está afecto el trabajador, al establecer que la determinación del turno especial queda entregado al arbitrio del empleador.
- 2) El número máximo de aprendices que pueden laborar en ... de conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 del Código del Trabajo, deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, sin que sea jurídicamente procedente considerar como una empresa independiente "los salones de venta" que mantiene la empresa 114

5.703/356, 19.11.99.

La empresa Envases debe efectuar el descuento correspondiente a los aportes contemplados en el artículo 346 del Código del Trabajo a los trabajadores no sindicalizados a quienes se hizo extensivos algunos de los beneficios pactados en el contrato colectivo vigente. Niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.529, de 3.05.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que confirma las instrucciones N° 98.1755, de 9.02.99, impartidas por el fiscalizador señor F. B. H. 117

5.786/357, 25.11.99.

Los profesionales de la educación del sector municipal que gozan de fuero sindical pueden ser destinados de un establecimiento educacional a otro dependiente de una misma Corporación Municipal, en los terminos previstos en el artículo 42 de la Ley N° 19.070. 119

5.796/358, 25.11.99.

Reconsidera el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28.08.99, por medio del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú ordena a la empresa Sociedad ..., reliquidar las remuneraciones de conformidad al Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto de 1999, respecto del trabajador señor ... y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes. 121

5.797/359, 25.11.99.

Da respuesta a consulta que indica, sobre gratificación legal. 123

5.798/360, 25.11.99.

Se deniega la reconsideración del Ordinario N° 1.523, de 13.08.99, de la Inspección Provincial de Iquique, y se reitera que ... se encuentra obligada a pagar a sus dirigentes sindicales las horas de permiso sindical. 125

5.812/361 y 5.815/364, 26.11.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. 126

5.813/362, 26.11.99.

El Proyecto de Formación Profesional Dual, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio del Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén, de la especialidad acuicultura, pueden ejercer su práctica en empresas salmoneras de la zona, no origina contratos de trabajo de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, sino que convenios de práctica educacional. 128

5.814/363, 26.11.99.

El trabajador sujeto a régimen de turno, se debe reintegrar al trabajo una vez expirada la licencia médica, el día que le corresponde de acuerdo al turno establecido. ... 131

5.845/365, 30.11.99.

Si se comprueba el hecho relativo a que un supermercado está recibiendo los beneficios de la prestación de servicios de un menor de edad que empaca los productos que vende el primero; y, en segundo término, se comprueba que, además, el supermercado acepta dicha prestación ejerciendo potestad de mando respecto del menor, no cabe sino concluir presuntivamente que, en dichos casos, mediaría una relación jurídico laboral entre los menores empacadores y los supermercados que así operan. Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.775/211, de 24.08.92. 133

CIRCULARES, ORDENES DE SERVICIO Y RESOLUCION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO 138**1.- Circulares.****172, 9.11.99.**

Autoriza delegar firma en caso que indica a funcionarios que señala. 138

174, 19.11.99.

Complementa Circular N° 91, de 14 de junio de 1999, de Depto. de Fiscalización que instruye sobre actuaciones del Servicio, respecto de empleadores con impunidad diplomática y consular, en los términos que se indican. 139

175, 19.11.99.

Instruye sobre certificaciones que se indican. 140

2.- Ordenes de Servicio.**13, 19.11.99.**

Instruye sobre procedimiento a seguir para proporcionar a nuestros funcionarios los elementos de protección personal para el desarrollo de sus cometidos. 141

14, 19.11.99.

Instruye sobre nuevos procedimientos de fiscalización de conductas que podrían llegar a constituir práctica antisindical o desleal. 142

3.- Resolución**1.260 (exenta), 8.11.99.**

Aprueba Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo y manda cumplirlo por parte del personal. 150

NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. Diciembre 1999. 168

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION 186

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

5.516/326, 4.11.99.

Los contratos individuales de trabajo celebrados entre ISAPRE ... y sus ejecutivos comerciales o de venta deben ceñirse a las observaciones de legalidad del presente dictamen. 45

5.555/327, 9.11.99.

La Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de la medida de expulsión adoptada en asamblea extraordinaria por la Asociación de Funcionarios Municipales de Lota. 52

5.583/328, 10.11.99.

Las cláusulas de los contratos individuales de trabajo según las cuales los dependientes que laboran para la empresa ... se obligan, en su calidad de vendedores comisionistas, a efectuar múltiples funciones, se encuentran ajustadas a derecho. 54

5.584/329, 10.11.99.

La cláusula de asignación de movilización contenida en el contrato colectivo vigente de la empresa Ediciones ..., cumple los requisitos de la letra b) del artículo 381 del Código del Trabajo. 56

5.585/330, 10.11.99.

1) No resulta procedente el traslado de un funcionario No Docente, si no en cuanto se ajuste tal medida a lo dispuesto por el artículo 12 del Código del Trabajo.
2) El permiso administrativo establecido en la Ley N° 18.883, resulta aplicable al personal No Docente regido por la Ley N° 19.464. 58

5.586/331, 10.11.99.

1) No se ajusta a derecho lo dispuesto en el artículo 6º, inciso 1º, del reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa Transportes ... por el cual el empleador se reserva la facultad de alterar jornadas, horarios, lugar de trabajo y establecer turnos, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente informe.
2) Tampoco resulta procedente que el artículo 19, inciso 1º del mismo reglamento interno disponga que será de cargo de los trabajadores la reposición de elementos de protección personal en caso de deterioro o extravío por su culpa o dolo, sin perjuicio de lo que la justicia determine.
3) No resulta obligatorio para el empleador la consideración de observaciones o modificaciones que propongan los trabajadores al reglamento interno de orden, higiene y seguridad, para mejorar su texto, a juicio de los mismos, a menos que se trate de impugnaciones por causa de ilegalidad. 60

5.587/332, 10.11.99.

1) Los trabajadores afiliados al Sindicato N° 3 de la empresa ..., cuya disolución fue adoptada por acuerdo de asamblea, no se encuentran obligados a afiliarse al Sindicato N° 1 existente en dicha empresa.
2) Los fondos acumulados por la referida organización sindical no pueden pasar a dominio de sus asociados. 64

5.588/333, 10.11.99.

No se ajusta a derecho la imputación que la Corporación Municipal de Ancud realiza de las bonificaciones compensatorias de las Leyes N°s. 18.566 y 19.200, al sueldo base de los inspectores no docentes dependientes de esa Corporación, debiendo restituirse a los funcionarios afectados todas las diferencias indebidamente imputadas. ... 66

5.589/334, 10.11.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. 68

5.590/335, 10.11.99.

No resulta jurídicamente procedente que el Departamento de Bienestar de la empresa ..., exija a los trabajadores firmar una letra de cambio en blanco a objeto de asegurar el pago de los préstamos otorgados por el empleador para bonificar las prestaciones de salud que no sean cubiertas por los organismos correspondientes. 70

5.593/336, 11.11.99.

A los dependientes de la Fundación COANIL les ha asistido el derecho a percibir el bono especial no imponible contemplado por el artículo 32 de la Ley N° 19.595. 71

5.594/337, 11.11.99.

- 1) A los dependientes que se desempeñan como cajeros de la empresa, no les asiste el derecho a percibir, durante el período en que se encuentran haciendo uso de su feriado legal o de licencia médica, el beneficio de asignación de caja pactado con su empleadora.
- 2) A los vendedores comisionistas o integrales de la referida empresa les correspondía percibir, a partir del mes de junio del presente año, el bono por la suma de siete mil quinientos pesos por concepto de asignación de pérdida de caja, pactado en contrato colectivo vigente desde dicha fecha.
- 3) El personal que labora a comisión para la misma empresa y que está exceptuado del descanso dominical, tiene derecho a un día de descanso a la semana en compensación de las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo que debió prestar servicios y a que se le pague por tales días una remuneración calculada sobre la base del promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, de conformidad con lo previsto por el artículo 45 del Código del Trabajo. 73

5.606/338, 12.11.99.

Se acoge parcialmente la reconsideración de las Instrucciones 99-1300, de 12.07.99, impartidas por el funcionario fiscalizador señor F.B., en el sentido que la empresa de Correos de Chile no está obligada a implementar el proyecto de capacitación presentado por la Universidad de Santiago de Chile, sin perjuicio de reiterar que la empleadora debe contratar un seguro que garantice las pérdidas de los dependientes que tienen a su cargo manejo de fondos. 79

5.607/339, 12.11.99.

No resulta jurídicamente procedente que un director de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud "CONFENATS", que ha dejado de ser dirigente de la asociación base pueda ser electo en una federación afiliada a la primera. 80

5.608/340, 12.11.99.

- 1) El alcance que atribuye al concepto de remuneración el artículo 42 del Reglamento General del Estatuto de Capacitación y Empleo, aprobado por el D.S. N° 98, de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, es válido sólo para el inciso final del artículo 57 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. En tanto que, tratándose del inciso penúltimo de dicha norma, resulta aplicable lo dispuesto por el artículo 8° inciso 3° del D.L.N° 670, de 1974, modificado por la Ley N° 19.222, de 1993. Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.327/302, de 9.09.98.
- 2) No resulta jurídicamente procedente enterar el ingreso mínimo de los trabajadores sujetos a un contrato de aprendizaje con la gratificación legal o convencional, sea que esta última revista o no el carácter de garantizada, pagadas mes a mes. 83

5.609/341, 12.11.99.

Habiéndose estipulado una jornada semanal de trabajo distribuida de lunes a viernes, no procede alterarla por incidir en dicha semana un sábado festivo, como tampoco, pagar horas extraordinarias a los respectivos dependientes por el hecho de haber laborado en ella la totalidad de los días en que se encuentra distribuida dicha jornada. 87

5.610/342, 12.11.99.

El anexo al contrato individual de trabajo suscrito por los tripulantes, contra maestres y cocineros que se desempeñan a bordo de las naves de propiedad de Pesquera ..., no se encuentra ajustado a derecho. 88

5.631/343, 16.11.99.

- 1) La trabajadora de casa particular que goza de fuero maternal no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 147 del Código del Trabajo, esto es, la voluntad unilateral del empleador en el denominado período de prueba, requiriendo el empleador para poner término a la relación laboral la obtención previa, por resolución judicial, del desafuero de la trabajadora en los casos taxativamente señalados en el artículo 174 del citado cuerpo legal.
- 2) La trabajadora de casa particular que se encuentra sujeta a fuero maternal, no puede ser despedida por la causal prevista en el artículo 152 del Código del Trabajo, sin que previamente exista una resolución judicial que otorgue el correspondiente desafuero de la trabajadora, en los casos taxativamente previstos por la ley.
- 3) El empleador no tiene la obligación jurídica de otorgar alojamiento al hijo de la trabajadora de casa particular que ha generado el fuero, en los términos que dispone el artículo 151 del Código del Trabajo, sin perjuicio de que las partes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad puedan celebrar una estipulación en sentido contrario. 90

5.666/344, 18.11.99.

Deniega a la Universidad Católica del ... autorización para establecer un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo para el personal docente de esa Universidad. 94

5.667/345, 18.11.99.

Deniega autorización solicitada por el Instituto Forestal ..., para implantar sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, respecto del personal que cumple labores en terreno como Jefes de Proyectos y Técnicos Forestales. 95

5.668/346, 18.11.99.

Se ajusta a derecho la incorporación de la Entrevista Personal, como requisito de postulación en las bases del concurso fijadas por la autoridad educacional en el marco del Estatuto Docente. 97

5.669/347, 18.11.99.

- 1) Las funciones de los garzones del Hotel ..., a quienes se refiere el presente informe, no comprende la elaboración de "huevos a la minuta", por lo que tal labor no puede ser impuesta unilateralmente por dicha empleadora.
- 2) Deniega reconsideración de Instrucciones N° 099-1588, de 27.04.99, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. M. T. R. 99

5.695/348, 19.11.99.

No existiendo reiteración por parte del empleador Frigorífico en el otorgamiento del beneficio reclamado con posterioridad a la celebración del contrato colectivo vigente en la empresa, no se ha producido una negociación individual, expresa o tácita, de los contratantes que haya modificado en tales términos el contrato en cuestión, por tanto, la citada empresa no se encuentra obligada a conceder el beneficio en cuestión, ni facultados los trabajadores para exigirlo. Déjase sin efecto las Instrucciones N° 98-336, de 30.12.98, cursadas a la empresa precitada, por no ajustarse a derecho. 101

5.696/349, 19.11.99.

El "bono de producción laboral" pagado de manera esporádica y sobre una base variable por la empresa Fundación de Salud ... a sus dependientes durante los años 1994 a 1998, no constituye una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo. ... 103

5.697/350, 19.11.99.

La remuneración de los días domingo, festivos y compensatorios, que genera semana corrida, de los trabajadores que perciben como remuneración un porcentaje del flete realizado durante un período mayor de una semana, se calcula por períodos de semana a semana, durante las cuales esta remuneración se percibe uniformemente en el tiempo y, en los casos que el inicio y el término del flete, o ambos, no coincidan con el inicio y término de las respectivas semanas y como consecuencia de ello se trabaje menos de cinco días, en estos lapsos, no se genera derecho al beneficio de la semana corrida. 106

5.698/351, 19.11.99.

El personal de choferes de los camiones tolva dependientes de la empresa Cía. Minera ... que desempeñan sus labores en faenas forestales y/o de construcción, en lugares plenamente definidos y que no se desplazan entre ciudades o áreas urbanas diferentes, se encuentra afecto, en materia de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, a los registros que al efecto contempla el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo. 107

5.699/352, 19.11.99.	
Ha procedido legalmente la escrituración de contrato de trabajo entre el socio X.X. y la sociedad X.X.... Limitada.	108
5.700/353, 19.11.99.	
Para los efectos de calcular la remuneración diaria de los trabajadores que tienen pactada una remuneración mensual fija, el referido período mensual debe ser considerado sobre una base de treinta días, siendo indiferente para estos efectos que el mes de que se trate tenga veintiocho o treinta y un días.	111
5.701/354, 19.11.99.	
Los trabajadores de la empresa de Correos de Chile se encuentran afectos al límite de trescientos treinta días de remuneración que contempla el artículo 163 del Código del Trabajo, para el efecto de la liquidación de la indemnización legal por término de contrato de trabajo.	112
5.702/355, 19.11.99.	
1) La cláusula 3 del anexo del contrato de trabajo de la empresa ... no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no especifica en forma unívoca la distribución de la jornada de trabajo a que está afecto el trabajador, al establecer que la determinación del turno especial queda entregado al arbitrio del empleador.	
2) El número máximo de aprendices que pueden laborar en ... de conformidad a lo dispuesto en el artículo 85 del Código del Trabajo, deberá ser calculado sobre la base del total de trabajadores ocupados a jornada completa en la empresa, sin que sea jurídicamente procedente considerar como una empresa independiente "los salones de venta" que mantiene la empresa	114
5.703/356, 19.11.99.	
La empresa Envases debe efectuar el descuento correspondiente a los aportes contemplados en el artículo 346 del Código del Trabajo a los trabajadores no sindicalizados a quienes se hizo extensivos algunos de los beneficios pactados en el contrato colectivo vigente. Niega lugar a la reconsideración del Oficio N° 1.529, de 3.05.99, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que confirma las instrucciones N° 98.1755, de 9.02.99, impartidas por el fiscalizador señor F. B. H.	117
5.786/357, 25.11.99.	
Los profesionales de la educación del sector municipal que gozan de fuero sindical pueden ser destinados de un establecimiento educacional a otro dependiente de una misma Corporación Municipal, en los terminos previstos en el artículo 42 de la Ley N° 19.070.	119
5.796/358, 25.11.99.	
Reconsidera el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28.08.99, por medio del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú ordena a la empresa Sociedad ..., reliquidar las remuneraciones de conformidad al Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto de 1999, respecto del trabajador señor ... y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes.	121
5.797/359, 25.11.99.	
Da respuesta a consulta que indica, sobre gratificación legal.	123

5.798/360, 25.11.99.

Se deniega la reconsideración del Ordinario N° 1.523, de 13.08.99, de la Inspección Provincial de Iquique, y se reitera que ... se encuentra obligada a pagar a sus dirigentes sindicales las horas de permiso sindical. 125

5.812/361 y 5.815/364, 26.11.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. 126

5.813/362, 26.11.99.

El Proyecto de Formación Profesional Dual, por el cual alumnos de tercero y cuarto medio del Liceo Politécnico A-1 de Puerto Aysén, de la especialidad acuicultura, pueden ejercer su práctica en empresas salmoneeras de la zona, no origina contratos de trabajo de aprendizaje, según el Código del Trabajo, o la Ley N° 19.518, sobre Estatuto de Capacitación y Empleo, sino que convenios de práctica educacional. 128

5.814/363, 26.11.99.

El trabajador sujeto a régimen de turno, se debe reintegrar al trabajo una vez expirada la licencia médica, el día que le corresponde de acuerdo al turno establecido. .. 131

5.845/365, 30.11.99.

Si se comprueba el hecho relativo a que un supermercado está recibiendo los beneficios de la prestación de servicios de un menor de edad que empaca los productos que vende el primero; y, en segundo término, se comprueba que, además, el supermercado acepta dicha prestación ejerciendo potestad de mando respecto del menor, no cabe sino concluir presuntivamente que, en dichos casos, mediaría una relación jurídico laboral entre los menores empaques y los supermercados que así operan. Se reconsidera la doctrina contenida en Ord. N° 4.775/211, de 24.08.92. 133

