



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Junio 2000



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Marcelo Albornoz, Subdirector del Trabajo:

"ESTAMOS FRENTE A UN DESAFIO DE PAIS: REVISAR NUESTRA INSTITUCIONALIDAD LABORAL"

Andrea Munizaga D.

"Esta es una reflexión de fondo. No nos debemos conformar con modificar algunas situaciones puntuales. Tenemos que reflexionar a fondo sobre cuál es realmente la institucionalidad laboral que queremos para los próximos años".

Marcelo Albornoz Serrano, Abogado de la Universidad de Chile, el 17 de abril asumió como Subdirector del Trabajo. Con una amplia experiencia en el mundo laboral, ha asumido con firmeza el gran desafío de participar, junto a la Directora del Trabajo y a un sólido equipo del Servicio, en la Mesa de Diálogo Social impulsada por el Gobierno con el fin de modernizar la institucionalidad laboral como un desafío de país.

Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo quiso dar a conocer de qué manera la Dirección del Trabajo está participando en esta notable instancia de reflexión.

"Ha llegado el momento de replantearse cuáles son las facultades de este organismo fiscalizador"

¿Cuáles han sido sus primeros pasos como Subdirector del Trabajo?

Hay grandes pasos que estamos dando como Dirección Nacional, en un trabajo bastante integrado y con un equipo directivo sólido y con muchas ganas de trabajar.

En ese contexto, las responsabilidades que le han tocado asumir al Subdirector en gran medida corresponden a ciertas áreas de coordinación operativa.



"Necesitamos ciertos consensos básicos para poder tener un país que mire hacia el futuro, que sea capaz de afrontar y superar los procesos de crisis, de aumentar la productividad y la riqueza nacional para beneficio de toda la ciudadanía".

Concretamente ¿Cuáles son las tareas de coordinación que ha asumido?

Hay una estructura nueva en la Dirección del Trabajo denominada: Comité de Mediación, que ha sido creado recientemente y que está a cargo del Subdirector.

Este Comité, compuesto por cuatro ex Directores Regionales del Trabajo, persigue dar una nueva política de solución y prevención de conflictos y otorgar soluciones reales a las demandas que plantean distintos usuarios de la Dirección del Trabajo.

Tiene por objeto estudiar ciertos casos de importancia que se plantean en empresas o sectores con gran cantidad de trabajadores y con conflictos permanentes.

La idea es dar soluciones partiendo de la base del cumplimiento irrestricto de la ley, puesto que no se va a negociar el cumplimiento de la ley. Pero, sí se pretende privilegiar el acercamiento de las partes, dando soluciones reales a los problemas que plantean los trabajadores y tratar de que éstas sean permanentes en el tiempo, superando las infracciones, pero sobre todo la incomunicación y la desconfianza entre las partes.

¿Cuáles son las metas y desafíos que se ha fijado la Dirección del Trabajo para desarrollar durante esta administración?

Nosotros estamos trabajando en función de las metas del Gobierno. Aquí hay ciertos pilares fundamentales que el Gobierno ha establecido como prioridades y en ese contexto nosotros, como Dirección del Trabajo, participamos como una entidad importante en el ámbito laboral. Somos un eslabón más de esta gran cadena de gestión del nuevo Gobierno, que persigue una finalidad común en el ámbito laboral.

En ese contexto, nosotros tenemos ciertas líneas generales de acción que son: en primer lugar, intentar una vía de solución armónica y eficaz de conflicto a través de la estructura nueva que mencioné anteriormente, y que ya está funcionando. Pero esa meta se enmarca dentro de otra gran meta: elevar considerablemente nuestra capacidad fiscalizadora, aumentando sustancialmente la cobertura de la misma.

¿En cuánto se va a aumentar la cobertura de la Dirección del Trabajo?

A comienzos de los '90, había una cobertura cercana al 12%. A fines del '99 llegamos a una cobertura cercana al 38%. No obstante, pretendemos aumentar mucho más las empresas fiscalizadas, porque –evidentemente– no sacamos nada con fiscalizar siempre a las mismas empresas, cuando hay una gran cantidad de trabajadores que no han sido alcanzados por nuestra actividad inspectiva.

Por ello, tenemos la firme voluntad de aumentar la cobertura de la fiscalización y ampliar nuestro accionar en las distintas actividades económicas, lugares geográficos, empresas, etc., para lo cual pretendemos priorizar una fiscalización eficaz que tenga un gran componente disuasivo, ejemplarizador y oportuno.

Para cumplir con tales objetivos es fundamental contar con mayores facultades en materia de fiscalización y, dentro de las posibilidades presupuestarias, aumentar nuestra dotación funcionaria.



"Si Chile no es capaz de ponerse de acuerdo en elaborar una institucionalidad laboral moderna, que otorgue participación a los distintos actores del mundo laboral, no podrá asumir los tremendos cambios que vienen", explica Marcelo Albornoz, Subdirector del Trabajo.

El ampliar las facultades de la Dirección del Trabajo en materia de fiscalización requiere una importante discusión de fondo ...

Sí. Creemos que ha llegado el momento de replantearse cuáles son las facultades que este organismo fiscalizador necesita para cumplir con las exigencias que la ciudadanía demanda.

Han pasado bastantes décadas desde la instauración de nuestra Ley Orgánica, que en la mayoría de los contenidos es bastante moderna, pero nosotros queremos realizar una reflexión profunda acerca de cuáles son nuestras capacidades de fiscalización, actuales, contrastándolas con las necesidades insatisfechas de la ciudadanía laboral.

Creemos que las mayores facultades de fiscalización son fundamentales para lograr los objetivos que el Gobierno, el Ministerio del Trabajo y la Dirección del Trabajo están trazando.

Concretamente ¿En qué sentido deberían replantearse las facultades del Servicio?

Un ejemplo concreto. Hoy, producto de interpretaciones procesales, es posible que la declaratoria de la clausura de una empresa sea reclamada ante los tribunales, y ese procedimiento dure un año o más. Por lo tanto, la clausura como medida sancionatoria –que evidentemente es una medida grave, que ha sido aplicada por este Servicio en forma muy racional y prudente– puede transformarse en una medida bastante ineficaz. En ese contexto, nosotros queremos dotarnos de las herramientas necesarias para cumplir con nuestra misión.

También creemos que las multas en materia laboral son bajas. No solamente si las comparamos con otros servicios fiscalizadores, sino que además si las comparamos con los intereses que están comprometidos, y en esto yo quiero hacer un especial énfasis. En muchas ocasiones, cuando se trata de situaciones graves, las multas no cuentan con la magnitud suficiente que puedan hacer reflexionar al infractor acerca del daño que está cometiendo. Las multas muchas veces no tienen el efecto de ser una medida ejemplarizadora que permitan realmente regularizar la conducta en las empresas.

Baste recordar que una infracción que ha ido aumentando en el último tiempo, y que es bastante grave a nuestro entender, como lo es la práctica antisindical, no cuenta con un procedimiento expedito y eficaz que las investigue y sancione. Es evidente que las sanciones que reciben los infractores son bastante menores si lo comparamos con el impacto social que tiene esta conducta.

Por lo tanto, estamos frente a un gran desafío. Hoy el país está realmente discutiendo su institucionalidad laboral y esta es una reflexión de fondo. No nos debemos conformar con modificar algunas situaciones puntuales, ya que tenemos que reflexionar a fondo sobre cuál es realmente la institucionalidad laboral que queremos para las próximas décadas.

"En esta gran Mesa de Diálogo Social nadie sobra"

¿Cuál es el proceso que se debe desencadenar para generar esta gran reflexión acerca de la institucionalidad laboral?

El proceso de discusión ya empezó con la instauración de la Mesa de Diálogo Social, en donde una de sus partes es la Comisión de Reformas Laborales. En ese sentido el Gobierno, a través del Ministerio del Trabajo –que está coordinando este proceso– está realizando grandes esfuerzos para poder convocar a esta reflexión a profesionales que trabajan en el mundo laboral desde distintas disciplinas.

En este interesante diálogo está participando casi la totalidad del equipo directivo de la Dirección del Trabajo en las distintas subcomisiones conformadas al efecto.

Estamos frente a un desafío de país: revisar nuestra institucionalidad laboral. Estamos hablando de temas tan importantes como: los derechos constitucionales en la empresa; las condiciones de trabajo y la eficacia de la institucionalidad laboral, tanto en materia de fiscalización, como de judicatura laboral, entre otros. Estamos revisando cuáles son los nuevos desafíos que se imponen con los nuevos tipos de gestión empresarial; analizando cómo otorgar cierta flexibilidad en la jornada de trabajo y el sistema de remuneraciones en algunas instituciones que hoy sufren de bastante rigidez.

Otro tema importante que estamos examinando es todo lo relativo a la negociación colectiva y el rol que cumple el sindicalismo en nuestro país. Por lo tanto, estamos en presencia de una gran variedad de temas y eso nos da a nosotros, como Dirección del Trabajo, mucho ánimo de seguir colaborando en esta gran tarea.

¿Cuáles son sus expectativas acerca de los resultados a los que pueda llegar la Mesa de Diálogo Social?

Yo creo que el país tiene altas expectativas en el éxito de esta iniciativa y creo que tenemos que ser optimistas en que los frutos de este trabajo tripartito serán óptimos.

Una de las características fundamentales del Derecho del Trabajo es su dinamismo, porque está relacionado con los cambiantes procesos económicos, productivos y laborales. Eso no significa que el Gobierno no tenga la posibilidad de pensar en una institucionalidad, con ciertos valores y principios que sean permanentes en el tiempo. Eso nos debe llevar a pensar con bastante altura de miras y convocando a la mayor cantidad de actores: empresariales, sindicales y académicos pertenecientes no sólo al mundo jurídico, sino que a otras disciplinas de estudio.

En ese contexto, necesitamos contar con ciertos consensos básicos para poder tener un país que mire hacia el futuro, que sea capaz de afrontar procesos de crisis y de superarlas, de aumentar la productividad nacional y la riqueza nacional para beneficio de toda la ciudadanía. Y hoy es el tiempo de realizar una reflexión para asumir la necesidad del cambio en nuestra legislación laboral.

¿En qué se basa su esperanza de que se reconcilien posiciones de actores que históricamente han estado en conflicto?

Yo creo que los conflictos son permanentes en una sociedad. En materia laboral, el conflicto forma parte de su naturaleza. El conflicto, entendido no como una confrontación bélica entre actores, sino como la sana discrepancia entre intereses contrapuestos. No hay que tenerle miedo al conflicto. Hay que saber solucionarlos con un sentido de país.

Por ello, en esta Mesa de Diálogo Social nadie sobra. En ese sentido, la instauración de ésta y cualquier otra iniciativa que se pueda producir en ámbitos más puntuales, siempre será bienvenida. Lo importante es generar un clima de entendimiento y de superación de viejos traumas que sólo promueven la desconfianza y el desencuentro.

¿Cómo percibe este desafío de modernizar la institucionalidad laboral vigente?

Si bien es cierto, se han realizado muchas iniciativas en pos de mejorar cada vez más nuestra legislación laboral, en lo sustancial hay una crisis real de nuestra institucionalidad.

Asumir esto es un desafío mayor, ya que el país ha progresado, ha tenido grandes cambios en materia productiva, y si no somos capaces de ponernos al día en lo laboral, no vamos a transformarnos en un país que dé respuestas a los procesos de avance que se están materializando a nivel internacional.

Si Chile no es capaz ponerse de acuerdo en elaborar una institucionalidad laboral moderna, que otorgue participación a los distintos actores del mundo laboral, no podrá asumir los tremendos cambios que vienen.

Por lo tanto este es un desafío del país y no exclusivamente del Gobierno, o del Ministro del Trabajo, o de la Dirección del Trabajo. Este es un desafío en donde todos deben participar, aportar y asumir su responsabilidad social.

Si empresarios, trabajadores, Gobierno, académicos e investigadores no son capaces de ponerse de acuerdo, este país no va a despegar en una materia tan importante para el bienestar y la paz social como es el ámbito laboral.

LA REFORMA LABORAL EN MATERIA SINDICAL Y DE NEGOCIACION COLECTIVA

Héctor Humeres Nogueer (*)

Motivo de ardua discusión fue la reforma que en materia Sindical y de Negociación Colectiva impulsó el Supremo Gobierno y que se debatió a fines del año recién pasado en el Congreso Nacional; encontrándose dicha materia en la agenda del Poder Ejecutivo respecto de futuras reformas a la legislación laboral, parece oportuno revisar cuál fue su contenido, a fin de tenerlo presente en la gestación de dichas próximas propuestas.

La iniciativa legal del Gobierno fue objeto de una amplia tramitación parlamentaria; en efecto, el Mensaje del Ejecutivo, de fecha 11 de enero de 1995, ingresó a la Cámara de Diputados al día siguiente y al H. Senado, en segundo trámite constitucional, con fecha 3 de enero de 1996, donde se rechazó la idea de legislar el día 17 de diciembre de 1997. Dicho resultado obligó a la formación de una Comisión Mixta, en la que no se alcanzó un consenso sobre la materia.

Más adelante, el Supremo Gobierno –el 6 de enero de 1998– retiró la urgencia al Proyecto, la que repuso en la Legislatura Extraordinaria del año 1999 (el día 5 de octubre), lo que motivó nuevamente su discusión en la Comisión Mixta.

La Comisión Mixta propuso la aprobación de un texto de similares características al original –con dos supresiones–, el que fue aprobado por la Cámara de Diputados, el 18 de noviembre de 1999, por 50 votos a favor y 22 abstenciones; con posterioridad, el H. Senado, en una dilatada sesión (1º de diciembre de ese año), la rechazó por doble empate a 23 votos.

¿Cuál es el contenido de esta reforma que provocó este arduo debate parlamentario?

Su objetivo principal giraba fundamentalmente en torno a la idea de reforzar la Libertad Sindical y a modificar ciertos parámetros de la Negociación Colectiva, ampliando las bases de la misma y su ámbito de aplicación.

El Ejecutivo expresó, en el Mensaje, su preocupación por lo limitada de la cobertura de la negociación colectiva y de la sindicación, señalando que esta última sólo cubre el 13,7% del total de ocupados en el país y un 22,1% de los trabajadores dependientes.

Con relación a la negociación colectiva, manifestó que sólo un 9,7% de los ocupados estaban insertos en ella y que un 15,5% de los trabajadores dependientes se encontraban cubiertos por instrumentos colectivos, demostrando –las estadísticas– que la negociación colectiva solamente opera en aquellas empresas de mayor tamaño, es decir, las que cuentan con más de 50 trabajadores.

Esto último motivó al Ejecutivo a tratar de perfeccionar la extensión de la negociación colectiva a sectores marginados de ella, como asimismo buscar garantizar el acceso de los trabajadores y de sus organizaciones sindicales a la información sobre la marcha de las empresas.

(*) Abogado, Profesor Titular Universidad de Chile y Universidad Gabriela Mistral.

Se expondrán a continuación, en forma sinóptica, sus grandes lineamientos, a base del texto que se sometió al pronunciamiento del H. Senado:

A. LIBERTAD SINDICAL:

- 1) **Fuero pre-sindical:** Se establecía que los trabajadores involucrados en la constitución de un sindicato, gozarían de fuero desde que se avisare al empleador la realización de la asamblea constitutiva, con un plazo máximo de 15 días; en una empresa, esta protección adicional se podría aplicar una sola vez al año.

En el texto actualmente vigente las disposiciones sólo protegen a los candidatos a Directores, desde el instante en que se comuniquen por escrito al empleador la fecha de la realización de la elección al empleador, hasta la fecha en que ésta se efectúe.

- 2) **Despidos vinculados a prácticas antisindicales:** El trabajador que estimase que el término de su contrato se vinculaba a una práctica antisindical, podría solicitar la nulidad del mismo, la que, de ser aceptada por el Tribunal, daría lugar a su reincorporación o derecho a ser indemnizado con un recargo de a lo menos el 100%.

En el texto actualmente vigente sólo se contempla esta calificación y sus consecuencias sobre el despido de un trabajador, cuando éste se vincula directamente con su participación en actividades sindicales; implica un reforzamiento de la figura de la nulidad del despido antisindical.

- 3) **Información empresarial a los Sindicatos:** Se ampliaba el arco informativo que los empleadores deberían entregar a los sindicatos, el que se extendía a las políticas de recursos humanos, capacitación, formación profesional, bienestar y, en general, a aquellas materias que afecten o puedan afectar las condiciones y ambiente de trabajo; asimismo, abarcaba la situación económica y financiera de la empresa, sus objetivos y proyecciones, y los efectos previstos por cambios tecnológicos u organizacionales que eventualmente puedan adoptar.

Cabe consignar que dicha información no comprendía aquella cuya divulgación pudiese afectar las condiciones de competitividad de la empresa en el mercado, estándoles vedado a los representantes de los trabajadores divulgar a terceros la aludida información.

En el texto actualmente vigente no existe para el empleador obligación alguna a este respecto, sin perjuicio de aquella referida a la negociación colectiva, la que se explicita más adelante.

- 4) **Facultad del empleador de pedir la disolución del Sindicato:** Se eliminaba la posibilidad del empleador de solicitar la disolución de la entidad sindical, en caso de incumplimiento grave de las disposiciones legales y reglamentarias.

En el texto actualmente vigente se contempla en forma expresa dicha facultad, siendo la única posibilidad que tiene el empleador de solicitar dicha medida.

B. NEGOCIACION COLECTIVA:

- 1) **Ambito de aplicación:** Se extendía la aplicación de la normativa aplicable a la negociación colectiva a nuevos grupos de trabajadores, a saber:

- 1.1. **Negociación interempresa:** Se establece un nuevo capítulo en el Código del Trabajo vigente, similar al que trata esta materia con relación a "otras organizaciones sindicales", manteniéndose la opción de la empresa de aceptar o no esta modalidad y en gran medida el esquema que allí se consigna. Como innovaciones fundamentales cabe destacar la exigencia de que los trabajadores involucrados en la negociación debían representar al 25% de aquéllos de la empresa que tengan derecho a negociar (con un mínimo de cuatro), y la sujeción de la presentación del contrato a los períodos en que corresponda negociar al o los sindicatos de la empresa, salvo acuerdo en contrario de las partes.

En el texto vigente, la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados al sindicato deben acordar conferir a dicha entidad la representación para negociar bajo esta modalidad; en cuanto al período de negociación, la normativa actual confiere la posibilidad a las partes de adelantar o diferir en 60 días la vigencia del contrato colectivo vigente, a fin de hacerlo coincidir con la presentación del proyecto de contrato.

- 1.2. **Incorporación de Sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios y de temporada al proceso de negociación colectiva:** Se incorporaba a éstos sindicatos entre aquellos grupos que podían negociar colectivamente, quedando facultados los empleadores para aceptar o no esta modalidad.

En el texto actualmente vigente, una de las dos exclusiones absolutas de negociar colectivamente (la otra margina a los aprendices), se refiere a aquellos trabajadores que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada, quienes sólo se encuentran habilitados para pactar convenios colectivos con sus respectivos empleadores, vale decir, acuerdos colectivos no sujetos a formalidad alguna.

Respecto de estos grupos de trabajadores, se ampliaban en forma específica las materias negociables, las que podían abarcar, además de las generales, aquéllas relativas a tarifados, forma y modalidades del trabajo y la regulación anticipada de las indemnizaciones que el incumplimiento del contrato irrogue a las partes, como también acerca de contrataciones futuras de números o porcentajes de los trabajadores involucrados en la negociación.

Tratándose de trabajadores transitorios de la agricultura (excluidos los forestales), se contemplaban normas expresas que tendían a amplificar el efecto de la negociación en la provincia, negociando en forma común (en la Región Metropolitana sería por comuna).

En el texto actualmente vigente, estos sectores de trabajadores no están facultados para negociar colectivamente.

- 2) **Información anticipada y específica a los sindicatos con relación al proceso de la Negociación Colectiva.** En este orden de ideas, se establecía que el sindicato podía solicitar al empleador, dentro de los 3 meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo; el empleador se encontraba obligado a entregar a los trabajadores, a lo menos, los balances de los 2 últimos años, la información financiera disponible referida a los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período.

En el texto actualmente vigente el empleador debe dar respuesta oportunamente al proyecto de contrato colectivo por escrito, debiendo acompañar a ella "los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque", acepción que no está definida ni conceptualizada en la normativa, sin que le sea exigible determinada información ni documentación precisa alguna.

- 3) **Materias negociables.** Se ampliaba el espectro de esta clase de materias, comprendiendo dentro de ellas las relativas a condiciones de trabajo y empleo, como asimismo las vinculadas a las relaciones de trabajo, tales como la fijación de procedimientos para la atención y solución de reclamaciones, sistemas de información, consulta y comunicaciones dentro de la empresa, iniciativas en el campo de la educación y recreación, como asimismo las relativas a la previsión de metas, indicadores y procedimientos de productividad, calidad y eficiencia.

En el texto vigente se establecen como tales sólo las relativas a las remuneraciones y otros beneficios en dinero, como asimismo las vinculadas a las condiciones comunes de trabajo.

- 4) **Plazo de la respuesta por parte del empleador al Proyecto de Contrato.** Se ampliaba de 10 a 15 días el plazo que tiene la empresa para dar respuesta al proyecto de Contrato Colectivo, otorgándosele el carácter de único, vencido el cual sin que ésta se produzca, se tendría por aceptado.

En el texto vigente se le otorga al empleador un primer plazo de 10 ó 15 días, dependiendo si la negociación afectare a 250 trabajadores o más, o si se estuvieren negociando dos o más proyectos de contrato, vencido el cual sin que exista respuesta de éste, se le aplica una multa; en caso de alcanzarse el plazo de 20 días sin respuesta, se entiende que el empleador ha aceptado el proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores.

- 5) **Mediación de la Inspección del Trabajo.** Se incorporaba la posibilidad de que cualquiera de las partes solicitase la mediación de un Inspector del Trabajo durante el transcurso de la negociación colectiva, el que podría procurar acercar las posiciones de las partes y facilitar el establecimiento de bases de acuerdo para la suscripción del respectivo contrato, encontrándose impedido de proponer proyectos alternativos o nuevas fórmulas de acuerdo; esta gestión no podía superar el plazo de 5 días, contado desde que fuere solicitada la intervención del inspector.

En el texto vigente la Inspección asume un rol de fiscalizador del cumplimiento de la normativa aplicable al efecto y de ministro de fe de las actuaciones de las partes, pero sin que tenga facultad alguna de intervención en el proceso negociador.

- 6) **Reemplazo de trabajadores en huelga:** Esta era una de las innovaciones más relevantes, ya que se elimina la opción para el empleador de contratar reemplazos para los trabajadores en huelga.

Cabe consignar que en caso de incumplir la empresa con la normativa citada, nacía el derecho a la organización sindical para demandar al empleador una indemnización, cuyo monto sería el equivalente a las remuneraciones de la totalidad de los trabajadores en huelga, por el número de días que duró la infracción.

En el texto vigente se permite al empleador el libre reemplazo de los trabajadores en huelga, con modalidades de 1º ó 15 días de haberse hecho efectiva la huelga, dependiendo ello del contenido de la última oferta que hubiere efectuado.

- 7) **Ampliación del fuero durante la negociación colectiva:** Se extendía a los 30 días posteriores a la suscripción del contrato colectivo o notificación del fallo arbitral.

En el texto vigente el fuero ampara a los trabajadores desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo (lo que se mantiene en el texto propuesto), hasta la fecha de suscripción de éste o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte.

- 8) **Efecto extensivo del contrato colectivo:** Se incorporaba una norma mediante la cual las estipulaciones del contrato colectivo suscrito por un sindicato se extenderían a los trabajadores que no estaban regidos por un instrumento colectivo y se incorporasen al respectivo sindicato.

En el texto vigente la posibilidad de extender obligatoriamente el contrato colectivo respecto de trabajadores que no negociaron, sólo está conferida al empleador, debiendo los beneficiarios aportar al sindicato que negoció el equivalente al 75% de la cuota sindical ordinaria durante toda la vigencia del contrato.

- 9) **Número mínimo de trabajadores para celebrar Convenios Colectivos:** Se incorporaba la exigencia de un número mínimo de ocho trabajadores que se deben unir para suscribir un convenio colectivo con el empleador.

En el texto vigente no existe restricción de ninguna naturaleza ni tampoco un quórum mínimo de trabajadores para integrar un grupo que negocie con su empleador un convenio colectivo.

C. VIGENCIA:

Se planteaba en el Proyecto que la reforma entraría en vigor al primer día del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial. Asimismo, se contemplaba la designación de una nueva nómina de Arbitros Laborales o Cuerpo Arbitral.

A guisa de corolario, me parece pertinente efectuar los siguientes alcances:

- El objetivo de la reforma propuesta parecía atendible, ya que la legislación de orden laboral requiere de constantes perfeccionamientos, que la vayan adecuando a los continuos cambios que se suceden en el mundo actual; en este orden de ideas, las modificaciones que tendían a resguardar en un mayor grado la libertad sindical, como el fuero previo a la elección y un mayor grado de información a los sindicatos por

parte de la empresa, parecían acertadas, siempre que ellas fueren aplicadas con la dosis de criterio que el legislador no puede prever, pero que las partes involucradas pueden y deben aplicar.

- Carecía de esa claridad, a mi juicio, el pretender acentuar la protección del régimen de despidos a virtud de las prácticas antisindicales, ya que ello puede derivar fácilmente en situaciones que desvirtúen absolutamente la idea de una mayor protección al trabajador; la sólo idea de que se pueda vincular un término de contrato del Código del Trabajo, introduciría un elemento de estabilidad absoluta que hará más susceptible de desconfianza al dirigente sindical desde la perspectiva del empleador.

Parece que no será ésa la vía adecuada, ya que no se refuerza el respeto al dirigente por la vía de convertirlo en un ser absolutamente al margen de la normativa habitual, sino dotándolo de herramientas eficaces y constantes de perfeccionamiento de sus funciones.

- En lo tocante a la eliminación de la facultad del empleador de pedir la disolución del sindicato, nos parecía acertada, ya que ella constituye una posibilidad perturbadora y muy poco aplicada en la práctica.
- En lo referido a la negociación colectiva, parecían razonables tanto la idea de otorgar una mayor información al sindicato en el período previo a la negociación, como también la de establecer plazos únicos y más breves de respuesta al proyecto de contrato, y extender el fuero un plazo breve más allá del término de la negociación colectiva, ya que todas ellas tendían a proporcionar un mayor grado de transparencia y estabilidad al proceso, mitigando las desconfianzas mutuas tan propias de esta clase de procesos.
- Por el contrario, la ampliación de las materias negociables a algunas que se introducían claramente en el poder de dirección del empleador –tales como la previsión de metas o procedimientos de productividad– nos parecen que se apartaban decididamente de la sana doctrina (llevan consigo el embrión de la cogestión), por muy concertada que ella sea; lo que interesa es el potencial de conflictividad que dicha propuesta lleva consigo.
- En la misma línea de pensamiento y aunque alteraba la idea de permanencia y vinculación que trasciende en la negociación colectiva, estimamos que parecía conveniente la incorporación de los trabajadores eventuales o transitorios al sistema negociado; en efecto, hoy en día va en aumento progresivo el número de estos trabajadores, por efecto de la dinámica económica y no parece lógico marginarlos del mundo laboral general. No obstante lo anterior, los matices relativos a las materias negociables –como los tarifados por ejemplo– y la extensión de la negociación por zonas geográficas (aunque se mantenga la opción final en manos del empleador), constituyen elementos perturbadores y sobrepasados por la experiencia histórica chilena en materia laboral, que estimamos crearían un desajuste de envergadura en el sistema negociador.

Como en tantas experiencias anteriores, nos parece que el efecto perverso de la norma se encuentra implícito en estas modificaciones: se pretendía sobreproteger a los grupos negociadores de trabajadores, reemplazando su libre albedrío en la mate-

ria, lo que es posible apreciar como impuesto por sobre la realidad de las condiciones económico-laborales actuales.

- El mayor efecto extensivo del contrato colectivo a los trabajadores que se incorporan a la empresa, también parecía adecuado, ya que tendía a eliminar diferencias odiosas que a nada conducen, y que a la propia empresa le es de difícil administración, ya que es contrario a un sistema equitativo el contar al interior de la empresa con segmentos diferenciados de trabajadores.
- Por el contrario, la limitación al convenio colectivo por la vía de un número mínimo no aparecía como pertinente al efecto buscado; la idea de evitar su mal uso –en lugar del contrato colectivo– nos parece que no se logra con restringir dicha posibilidad en la pequeña empresa; mas bien creemos que por esa vía se terminará eliminando toda posibilidad de establecer beneficios negociados para más de un trabajador, lo que es relevante en el caso de la pequeña y mediana empresa.
- El establecimiento de la mediación de la Inspección del Trabajo –por la sólo voluntad de una de las partes– con el reconocimiento que nos merece la acción de dicho organismo fiscalizador, no nos parece atinente, ya que desvirtúa el entendimiento directo entre las partes; la experiencia nacional demuestra la acción de Estado en esta materia es mirada con abierta suspicacia por parte del empleador, quien la aprecia como la aplicación de un grado de presión manifiesto a favor del trabajador por parte del Gobierno.
- En lo que se refiere al reemplazo de los trabajadores en huelga, creemos que si bien es cierto que su reemplazo inmediato atenta en contra del poder de la huelga, no lo es menos que un paro indeterminado, sin posibilidad de defensa por parte del empleador, también es atentatorio contra la estabilidad de la empresa, que es la fuente de trabajo que no debe situarse en riesgos extremos, so riesgo de desnaturalizar sus objetivos propios.

Quizá deba estudiarse una solución que mezcle la no posibilidad de reemplazo por un período determinado, pero que no exceda las posibilidades de supervivencia de la empresa.

Cabe efectuar una reflexión final en torno al proyecto comentado, en cuanto a la posibilidad de haber explorado alguna opción en materia de flexibilidad laboral, ya que se trata de una reforma laboral absolutamente ceñida en sus objetivos, sin vincular a ellos una apertura a las nuevas corrientes del pensamiento en la disciplina, las que estiman que estas materias deben ser objeto de un nuevo trato legislativo, como ya está ocurriendo en diversos países de Europa y América Latina.

Existió al respecto una sola iniciativa en este sentido en el seno de la Comisión Mixta, la que fue desechada por la mayoría de sus integrantes; pensamos que constituye un aspecto a ser tomado en consideración en futuros eventuales intentos de adecuar nuestra legislación a los tiempos actuales como un todo, no marginando hoy en día el tratamiento de materias relevantes y en constante cambio; se debe tener presente que el mundo actual –gracias a la comunicación instantánea, veloz y fugaz– es interactuante, por lo que no podemos sustraernos el entorno externo en que nos desenvolvemos y del cual, en gran medida depende el desarrollo armónico y adecuado de nuestro país.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo
**ESTABLECE NORMAS SOBRE
ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS
DEL CONGRESO NACIONAL (*)**

Ley N° 19.673

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

Proyecto de Ley:

Artículo único.- Intercálase en el inciso primero del artículo 1º de la Ley N° 19.296, entre los términos "municipalidades", y "el derecho", la siguiente expresión: "y del Congreso Nacional". (**)

Artículo transitorio.- Para acogerse al régimen jurídico que establece la referida ley, las asociaciones de funcionarios del Congreso Nacional cuyos estatutos se encontraren vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente ley, deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha. Durante dicho lapso, gozarán de los derechos que la Ley N° 19.296 concede."

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

Santiago, 17 de abril de 2000.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.-
Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Alvaro García Hurtado, Ministro
Secretario General de la Presidencia.

Lo que transcribo a usted, para su conocimiento.- Saluda a usted, Yerko Ljubetic Godoy,
Subsecretario del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 5 de mayo de 2000.

(**) N. del E.: El texto actualizado de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, fue publicado en el Boletín N° 133, febrero 2000, p. 37.

Ministerio de Salud

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

Decreto Nº 594 (*)

Núm. 594: Santiago, 15 de septiembre de 1999: Visto: Lo dispuesto en los artículos 2º, 9º letra c) en el Libro Tercero, Título III, en especial en el artículo 82, del Código Sanitario, aprobado por Decreto con Fuerza de Ley Nº 725 de 1967, del Ministerio de Salud; en los artículos 65 y 68 de la Ley Nº 16.744; en los artículos 4º letra b) y 6º del Decreto Ley Nº 2.763 de 1979; en los Decretos Supremos Nº 18 y Nº 173 de 1982; Nº 48 y Nº 133 de 1984 y Nº 3 de 1985, todos del Ministerio de Salud, y teniendo presente las facultades que me otorgan los artículos 24 y 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República, y

Considerando: La necesidad de actualizar las disposiciones vigentes destinadas a velar porque en los lugares de trabajo existan condiciones sanitarias y ambientales que resguarden la salud y el bienestar de las personas que allí se desempeñan, incorporando los adelantos técnicos y científicos ocurridos,

Decreto:

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

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

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

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

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

(*) Publicado en el Diario Oficial de 29 de abril de 2000.

Artículo 3º.- El empleador está obligado a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para él.

TITULO II

DEL SANEAMIENTO BASICO DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Párrafo I

De las Condiciones Generales de Construcción y Sanitarias

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

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

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

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

Artículo 8º.- Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm.

Artículo 9º.- En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores están obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.

En las horas en que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10°C ni mayor de 30°C. Además, dichos dormitorios deberán cumplir con las condiciones de ventilación señaladas en el Párrafo I del Título III del presente reglamento.

Cada dormitorio deberá estar dotado de camas o camarotes confeccionados de material resistente, complementados con colchón y almohada en buenas condiciones. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.

Artículo 10.- En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las inclemencias del tiempo.

Artículo 11.- Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.

Párrafo II

De la Provisión de Agua Potable

Artículo 12.- Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.

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

Artículo 13.- Cualquiera sean los sistemas de abastecimiento, el agua potable deberá cumplir con los requisitos físicos, químicos, radiactivos y bacteriológicos establecidos en la reglamentación vigente sobre la materia.

Artículo 14.- Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13 del presente reglamento.

Artículo 15.- En aquellas faenas o campamentos de carácter transitorio donde no existe servicio de agua potable, la empresa deberá mantener un suministro de agua potable igual, tanto en cantidad como en calidad, a lo establecido en los artículos 13 y 14 de este reglamento, por trabajador y por cada miembro de su familia.

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

En caso de que el agua se almacene en estanques, éstos deberán estar en condiciones sanitarias adecuadas. Se deberá asegurar que el agua potable tenga un recambio total cuando las circunstancias lo exijan, controlando diariamente que el cloro libre residual del agua esté de acuerdo con las normas de calidad de agua correspondientes. Deberá evitarse todo tipo de contaminación y el ingreso de cualquier agente que deteriore su calidad por debajo de los requisitos mínimos exigidos en las normas vigentes. La distribución de agua a los consumidores deberá hacerse por red de cañerías, con salida por llave de paso en buen estado.

Párrafo III

De la Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos

Artículo 16.- No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente. La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las normas de emisión y demás normativa complementaria de ésta.

Artículo 17.- En ningún caso podrán incorporarse a las napas de agua subterránea de los subsuelos o arrojarse en los canales de regadío, acueductos, ríos, esteros, quebradas, lagos, lagunas, embalses o en masas o en cursos de agua en general, los relaves industriales o mineros o las aguas contaminadas con productos tóxicos de cualquier naturaleza, sin ser previamente sometidos a los tratamientos de neutralización o depuración que prescriba en cada caso la autoridad sanitaria.

Artículo 18.- La acumulación, tratamiento y disposición final de residuos industriales dentro del predio industrial, local o lugar de trabajo, deberá contar con la autorización sanitaria.

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

Artículo 19.- Las empresas que realicen el tratamiento o disposición final de sus residuos industriales fuera del predio, sea directamente o a través de la contratación de terceros, deberán contar con autorización Sanitaria, previo al inicio de tales actividades. Para obtener dicha autorización, la empresa que produce los residuos industriales deberá presentar los antecedentes que acrediten que tanto el transporte, el tratamiento, como la disposición final es realizada por personas o empresas debidamente autorizadas por el Servicio de Salud correspondiente.

Artículo 20.- En todos los casos, sea que el tratamiento y/o disposición final de los residuos industriales se realice fuera o dentro del predio industrial, la empresa, previo al inicio de tales actividades, deberá presentar a la autoridad sanitaria una declaración en que conste la cantidad y calidad de los residuos industriales que genere, diferenciando claramente los residuos industriales peligrosos.

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

Antimonio, compuestos de antimonio.

Arsénico, compuestos de arsénico.

Asbesto (polvo y fibras).

Berilio, compuestos de berilio.

Bifenilos polibromados.

Bifenilos policlorados.

Cadmio, compuestos de cadmio.

Cianuros inorgánicos.

Cianuros orgánicos.
Compuestos de cobre.
Compuestos de cromo hexavalente.
Compuestos de zinc.
Compuestos inorgánicos de flúor, con exclusión del fluoruro cálcico.
Compuestos orgánicos de fósforo.
Dibenzoparadioxinas policloradas.
Dibenzofuranos policlorados.
Desechos clínicos.
Eteres.
Fenoles, compuestos fenólicos, con inclusión de clorofenoles.
Medicamentos y productos farmacéuticos.
Mercurio, compuestos de mercurio.
Metales carbonilos.
Nitratos y nitritos.
Plomo, compuestos de plomo.
Productos químicos para el tratamiento de la madera.
Selenio, compuestos de selenio.
Soluciones ácidas o ácidos en forma sólida.
Soluciones básicas o bases en forma sólida.
Solventes orgánicos.
Sustancias corrosivas.
Sustancias explosivas.
Sustancias infecciosas.
Sustancias inflamables.
Talio, compuestos de talio.
Telurio, compuestos de telurio.

Párrafo IV

De los Servicios Higiénicos y Evacuación de Aguas Servidas

Artículo 21.- Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes.

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

Artículo 22.- En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados. Será responsabilidad del empleador mantenerlos

protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario, y del buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos.

Artículo 23.- El número mínimo de artefactos se calculará en base a la siguiente tabla:

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

Cuando existan más de cien trabajadores por turno se agregará un excusado y un lavatorio por cada quince y una ducha por cada diez trabajadores, esto último siempre que la naturaleza del trabajo corresponda a la indicada en el inciso segundo del artículo 21. En caso de reemplazar los lavatorios individuales por colectivos se considerará el equivalente a una llave de agua por artefacto individual.

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

Artículo 24.- En aquellas faenas temporales en que por su naturaleza no sea materialmente posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo una letrina sanitaria o baño químico, cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados indicados en el inciso primero del artículo 23. El transporte, habilitación y limpieza de éstos será responsabilidad del empleador.

Una vez finalizada la faena temporal, el empleador será responsable de reacondicionar sanitariamente el lugar que ocupaba la letrina o baño químico, evitando la proliferación de vectores, los malos olores, la contaminación ambiental y la ocurrencia de accidentes causados por la instalación.

Artículo 25.- Los servicios higiénicos y/o las letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

Artículo 26.- Las aguas servidas de carácter doméstico deberán ser conducidas al alcantarillado público, o en su defecto, su disposición final se efectuará por medio de sistemas o plantas particulares en conformidad a los reglamentos específicos vigentes.

Párrafo V

De los Guardarropías y Comedores

Artículo 27.- Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados.

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

En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.

Artículo 28.- Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.

El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, cocinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.

Artículo 29.- En el caso en que por la naturaleza de la faena y por el sistema de turnos, el trabajador se vea precisado a consumir sus alimentos en comedores insertos en el área de trabajo en donde exista riesgo de contaminación, el comedor deberá cumplir las condiciones del artículo 28, asegurando, además, el aislamiento con un sistema de presión positiva en su interior para impedir el ingreso de contaminantes.

Artículo 30.- En aquellos casos en que por la naturaleza del trabajo y la distribución geográfica de los trabajadores en una misma faena, sea imposible contar con un comedor fijo para reunir a los trabajadores a consumir sus alimentos, la empresa deberá contar con uno o más comedores móviles destinados a ese fin, dotados con mesas y sillas con cubierta lavable y agua limpia para el aseo de sus manos y cara antes del consumo, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 29 del presente reglamento.

En ningún caso el trabajador deberá consumir sus alimentos al mismo tiempo que ejecuta labores propias del trabajo.

Artículo 31.- Los comedores destinados a preparar alimentos para el personal deberán contar con la autorización sanitaria correspondiente.

TITULO III

DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES

Párrafo I

De la Ventilación

Artículo 32.- Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.

Artículo 33.- Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.

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

Artículo 34.- Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos de aire como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar hasta los 60 cambios por hora, según sean las condiciones ambientales existentes, o en razón de la magnitud de la concentración de los contaminantes.

Artículo 35.- Los sistemas de ventilación empleados deberán proveer aberturas convenientemente distribuidas que permitan la entrada de aire fresco en reemplazo del extraído. La circulación del aire estará condicionada de tal modo que en las áreas ocupadas por los trabajadores la velocidad no exceda de un metro por segundo.

Párrafo II

De las Condiciones Generales de Seguridad

Artículo 36.- Los elementos estructurales de la construcción de los locales de trabajo y todas las maquinarias, instalaciones, así como las herramientas y equipos, se mantendrán en condiciones seguras y en buen funcionamiento para evitar daño a las personas.

Artículo 37.- Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.

Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias, cuando corresponda.

Además, deberá indicarse claramente por medio de señalización visible y permanente la necesidad de uso de elementos de protección personal específicos cuando sea necesario.

Los símbolos y palabras que se utilicen en la señalización, deberán estar de acuerdo a la normativa internacional, en el idioma oficial del país y, en caso necesario cuando haya trabajadores de otro idioma, además en el de ellos.

Artículo 38.- Deberán estar debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.

Artículo 39.- Las instalaciones eléctricas y de gas de los lugares de trabajo deberán ser construidas, instaladas, protegidas y mantenidas de acuerdo a las normas establecidas por la autoridad competente.

Artículo 40.- Se prohíbe a los trabajadores cuya labor se ejecuta cerca de maquinarias en movimiento y órganos de transmisión, el uso de ropa suelta, cabello largo y suelto, y adornos susceptibles de ser atrapados por las partes móviles.

Artículo 41.- Toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de vapor deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia. Asimismo, toda empresa o lugar de trabajo que cuente con equipos generadores de radiaciones ionizantes deberá cumplir con el reglamento vigente sobre esta materia.

Artículo 42.- El almacenamiento de materiales deberá realizarse por procedimientos y en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.

Las sustancias peligrosas deberán almacenarse sólo en recintos destinados para tales efectos, en las condiciones adecuadas a las características de cada sustancia y estar identificadas de acuerdo a las normas oficiales en la materia. El empleador mantendrá disponible permanentemente en el recinto de trabajo, un plan detallado de acción para enfrentar emergencias, donde se incluyan, a lo menos, los siguientes antecedentes de las sustancias peligrosas: nombre comercial, fórmula química, compuesto activo, cantidad almacenada, características físico químicas, tipo de riesgo más probable ante una emergencia, croquis de ubicación dentro del recinto donde se señalen las vías de acceso y elementos existentes para prevenir y controlar las emergencias. Con todo, las sustancias inflamables deberán almacenarse en forma independiente y separada del resto de las sustancias peligrosas, en bodegas construidas con resistencia no inferior al fuego clase A.

Los estanques de almacenamiento de combustibles líquidos deberán cumplir las exigencias dispuestas en el Decreto N° 90 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción.

Artículo 43.- Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozers, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traillas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito.

Las grúas, camiones y otros vehículos de carga y maquinaria móvil, deberán contar con alarma de retroceso de tipo sonoro.

Párrafo III

De la Prevención y Protección contra Incendios

Artículo 44.- Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.

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

Los extintores deberán cumplir con los requisitos y características que establece el Decreto Supremo N° 369, de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, o el que lo reemplace, lo que deberá estar certificado por un laboratorio acreditado de acuerdo a lo estipulado en dicho reglamento.

Artículo 45.- En los lugares en que se almacenen o manipulen sustancias peligrosas deberá existir un sistema automático de detección de incendios.

Cuando corresponda mantener una red húmeda, ésta deberá contemplar en su circuito un estanque alimentador o estabilizador de presión para salidas de agua de 1/2 pulgada de diámetro como mínimo y una hora de duración.

Adicionalmente, en caso de existir alto riesgo potencial, dado el volumen o naturaleza de las sustancias, la autoridad sanitaria podrá exigir la instalación de un sistema automático de extinción de incendios, cuyo agente de extinción sea compatible con el riesgo a proteger, y un plan detallado de acción para casos de emergencia.

Artículo 46.- El potencial de extinción mínimo de cada tipo de extintor será el siguiente, salvo que emplee un mayor número de éstos de menor capacidad, pero que su contenido total alcance el potencial de extinción mínimo exigido.

Agente Extintor	Potencial de extinción
Agua	2 A
Espuma	4A 10 B
Polvo químico	10 A 10 BC
Dióxido de Carbono	5 BC

Artículo 47.- Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación, libres de cualquier obstáculo, y estarán en condiciones de funcionamiento máximo. La ubicación deberá ser tal, que ninguno de ellos esté a más de 23 metros del lugar habitual de algún trabajador. Se colocarán a una altura máxima de 1,30 metros, medidos desde el suelo hasta la base del extintor y estarán debidamente señalizados.

Artículo 48.- Todo el personal que se desempeña en un lugar de trabajo deberá ser instruido y entrenado sobre la manera de usar los extintores en caso de emergencia.

Artículo 49.- Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberán colocarse en un nicho o gabinete que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper en caso de emergencia.

Artículo 50.- De acuerdo al tipo de fuego podrán considerarse los siguientes agentes de extinción:

TIPO DE FUEGO	AGENTES DE EXTINCION
CLASE A Combustibles sólidos comunes tales como madera, papel, género, etc.	Agua presurizada Espuma Polvo químico seco ABC
CLASE B Líquidos combustibles o inflamables, grasas y materiales similares.	Espuma Dióxido de carbono (CO ₂) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE C Inflamación de equipos que se encuentran energizados eléctricamente.	Dióxido de carbono (CO ₂) Polvo químico seco ABC - BC
CLASE D Metales combustibles tales como sodio, titanio, potasio, magnesio, etc.	Polvo químico especial

Artículo 51.- Los extintores deberán ser sometidos a revisión, control y mantención preventiva según normas chilenas oficiales, realizada por el fabricante o servicio técnico, de acuerdo con lo indicado en el Decreto N° 369 de 1996, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción, por lo menos una vez al año, haciendo constar esta circunstancia en la etiqueta correspondiente, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento. Será responsabilidad del empleador tomar las medidas necesarias para evitar que los lugares de trabajo queden desprovistos de extintores cuando se deba proceder a dicha mantención.

Artículo 52.- Los locales o lugares de trabajo en que exista riesgo de incendio contarán, salvo imposibilidad material, con dos puertas de salida que se abran hacia el exterior y cuyos accesos deberán conservarse libres de obstrucciones. Estas salidas podrán mantenerse entornadas pero no cerradas con llave, candado u otro medio que impida que se les abra con facilidad.

Párrafo IV

De los Equipos de Protección Personal

Artículo 53.- El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de costo, los elementos de protección personal adecuados al riesgo a cubrir y el adiestramiento necesario para su correcto empleo, debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte, el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.

Artículo 54.- Los elementos de protección personal usados en los lugares de trabajo, sean éstos de procedencia nacional o extranjera, deberán cumplir con las normas y exigencias de calidad que rijan a tales artículos según su naturaleza, de conformidad a lo establecido en el Decreto N° 18, de 1982, del Ministerio de Salud.

TITULO IV

DE LA CONTAMINACION AMBIENTAL

Párrafo I

Disposiciones Generales

Artículo 55.- Los límites permisibles de aquellos agentes químicos y físicos capaces de provocar efectos adversos en el trabajador serán, en todo lugar de trabajo, los que resulten de la aplicación de los artículos siguientes.

Artículo 56.- Los límites permisibles para sustancias químicas y agentes físicos son índices de referencia del riesgo ocupacional.

Artículo 57.- En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo, sea en su origen, o bien, proporcionando protección adecuada al trabajador expuesto. En cualquier caso el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.

Artículo 58.- Se prohíbe la realización de trabajos, sin la protección personal correspondiente, en ambientes en que la atmósfera contenga menos de 18% de oxígeno.

Párrafo II

De los Contaminantes Químicos

Artículo 59.- Para los efectos de este reglamento se entenderá por:

Límite Permissible

Ponderado:

Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos existente en los lugares de trabajo durante la jornada normal de 8 horas diarias, con un total de 48 horas semanales.

Límite Permissible

Temporal:

Valor máximo permitido para el promedio ponderado de las concentraciones ambientales de contaminantes químicos en los lugares de trabajo, medidas en un período de 15 minutos continuos dentro de la jornada de trabajo.

Límite Permissible

Absoluto:

Valor máximo permitido para las concentraciones ambientales de contaminantes químicos evaluada en cualquier instante de la jornada de trabajo.

Artículo 60.- Los límites permisibles ponderados (LPP) no deberán superar los valores establecidos en el artículo 66 del presente Reglamento. Se podrán exceder momentáneamente estos límites, pero en ningún caso superar cinco veces su valor. Con todo, respecto de aquellas sustancias para las cuales se establece además un límite permisible temporal (LPT), tales excesos no podrán superar estos límites.

Tanto los excesos de los límites permisibles ponderados, como la exposición a límites permisibles temporales, no podrán repetirse más de cuatro veces en la jornada diaria, ni más de una vez en una hora.

Artículo 61.- Las concentraciones ambientales de las sustancias capaces de causar rápidamente efectos narcóticos, cáusticos o tóxicos, de carácter grave o fatal, no podrán exceder en ningún momento los límites permisibles absolutos siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Absoluto		Observaciones
	p.p.m	mg/m3	
Acido Bromhídrico	3	9,9	--
Acido Cianhídrico (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Acido Clorhídrico	5	6	--
Acido Fluorhídrico (expresado como F)	3	2,3	--
Alcohol n-Butílico	50	152	Piel
Cianuros (expresado como CN)	4,7	5	Piel
Etilenglicol, Aerosol de	40	100	A.4
Formaldehido	0,3	0,37	A.2
Glutaraldehido	0,05	0,2	A.4
Hidróxido de Potasio	--	2	--
Hidróxido de Sodio	--	2	--
Isoforona	5	28	A.3
Peróxido de metil etil cetona	0,2	1,5	--
Triclorofluorometano (FREON 11)	1000	5620	--
Yodo	0,1	1	--

Artículo 62.- Cuando la jornada de trabajo habitual sobrepase las 48 horas semanales, el efecto de la mayor dosis de tóxico que recibe el trabajador unida a la reducción del período de recuperación durante el descanso, se compensará multiplicando los límites permisibles ponderados del artículo 66 por el factor de reducción "Fj" que resulte de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "h" será el número de horas trabajadas semanalmente:

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

Artículo 63.- Cuando los lugares de trabajo se encuentran a una altura superior a 1.000 metros sobre el nivel del mar, los límites permisibles absolutos, ponderados y temporales expresados

en mg/m³ y en fibras/cc, establecidos en los artículos 61 y 66 del presente reglamento, se deberán multiplicar por el factor "Fa" que resulta de la aplicación de la fórmula siguiente, en que "P" será la presión atmosférica local medida en milímetros de mercurio:

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

Artículo 64.- En lugares de trabajo en altura y con jornada mayor de 48 horas semanales se corregirá el límite permisible ponderado multiplicándolo sucesivamente por cada uno de los factores definidos en los artículos 62 y 63, respectivamente. Los límites permisibles temporales y absolutos se ajustarán aplicando solamente el factor "Fa" del artículo 63.

Artículo 65.- Prohíbese el uso en los lugares de trabajo de las sustancias que se indican a continuación, con excepción de los casos calificados por la autoridad sanitaria.

- Aldrín.
- Bencina o Gasolina para vehículos motorizados en cualquier uso distinto de la combustión en los motores respectivos.
- Benzidina.
- Beta - Naftilamina.
- Beta - Propiolactona.
- Clorometil Metiléter.
- Dibromocloropropano.
- Dibromo Etileno.
- Dicloro Difenil Tricloroetano (DDT).
- Dieldrín.
- Dimetilnitrosamina (N - Nitrosodimetilamina).
- Endrín.
- 2 - 4 - 5 T.
- 4 - Nitro Difenilo.
- 4 - Amino Difenilo (para - Xenilamina).

Artículo 66.- Los límites permisibles ponderados y temporales para las concentraciones ambientales de las sustancias que se indican, serán los siguientes:

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m3	p.p.m.	mg/m3	
Acetato de n-Amilo	80	425			
Acetato de sec-Amilo	100	532			
Acetato de n-Butilo	120	570	200	950	
Acetato de sec-Butilo	160	760			
Acetato de ter-Butilo	160	760			
Acetato de Cellosolve	4	22			Piel
Acetato de Etilo	320	1150			
Acetato de Isoamilo	80	424			
Acetato de Isobutilo	120	570			
Acetato de Isopropilo	200	830	310	1290	

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m3	p.p.m.	mg/m3	
Acetato de Metilcellosolve	4	19			Piel
Acetato de Metilo	160	485	250	757	
Acetato de n-Propilo	160	668	250	1040	
Acetona	400	950	750	1782	A.4
Acido Acético	8	20	15	37	
Acido Crómico y Cromatos (expr. como Cr)		0,04			A.1
Acido Fórmico	4	7,5	10	19	
Acido Nítrico	1,6	4,2	4	10	
Acido Pícnico		0,08			
Acido Sulfihídrico	8	11,2	15	21	
Acido Sulfúrico		0,8		3	
Aguarrás Mineral (Varsol)	240	1100			
Aguarrás Vegetal (Trementina)	80	445			
Alcohol Etilico	800	1500			
Alcohol Isobutílico	40	122			
Alcohol Isopropílico	320	786	500	1230	
Alcohol Metílico	160	210	250	328	Piel
Algodón crudo		0,16			(1)
Alquitrán de hulla, humos de (expresados como solubles en benceno)		0,16			A.1
Aluminio, polvo metálico		8			
Aluminio, humos de soldadura (expresado como Al)		4			
Aluminio, polvo pirotécnico (expresado como Al)		4			
Aluminio, sales solubles y compuestos alquílicos (expresado como Al)		1,6			
Amoniaco	20	14	35	24	
Anhídrico Carbónico	4000	7200	30000	54000	
Anhídrico Ftálico	0,8	4,9			
Anhídrido Sulfuroso	1,6	4	5	13	
Anilina y homólogos	1,6	6			Piel-A.3
Antimonio		0,4			
Arsénico y comp. sol. (expr. como As)		0,008			A.1
Arsina (Hidrógeno Arseniado)	0,04	0,13			
Asbesto azul-Crocidolita	0,16	fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto Pardo - Amosita	0,4	fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto - Crisotilo	1,6	fibras/cc			A.1 (2)
Asbesto - Otros tipos	1,6	fibras/cc			A.1 (2)
Asfalto (deriv. Petróleo), Humos		4			
Atrazina		4			

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m3	p.p.m.	mg/m3	
Bario - Comp. Solubles (expresado como Ba)		0,4			
Baritina - Sulfato de Bario		8			(3)
Benceno	0,4	1,3	2,5	8	Piel-A.1
Bencina Blanca	240	712	500	1480	
Benomyl	0,67	8			
Bis - Cloro - Metil Eter	0,0008	0,004			A.1
Bromo	0,08	0,53	0,2	1,3	
Bromuro de Metilo	0,8	3,1			Piel - A.4
2 Butanona (Metil Etil Cetona)	160	472	300	885	
Butil Cellosolve (2 - Butoxietanol)	20	97			Piel
2 - Butoxietanol (Butil Cellosolve)	20	97			Piel
Cadmio (expresado como cadmio)		0,008			A.2-(3)
Cal viva (Oxido de Calcio)		1,6			
Captan		4			
Carbaryl		4			
Carbofurano		0,08			
Carbón de retorta grafitico		1,6			(4)
Carbón bituminoso < 5% Cuarzo		1,6			(4)
Carbonato de Calcio (Caliza)		8			(3)
Cellosolve (2 - Etoxietanol)	4	14			Piel
Celulosa - fibra papel		8			
Cemento Portland		8			(3)
Cereales-Polvo de Granos de trigo, cebada, maíz o avena (polvo total)		3,2			
Cianamida Cálcica		0,4			
Ciclohexano	240	820			
Ciclohexanol	40	160			Piel
Ciclohexanona	20	80			Piel
Cloro	0,4	1,2	1	2,9	
Cloroformo	8	40			A.2
Clorpirifos		0,16			Piel
Cloruro de Metileno	40	140			A.2
Cloruro de Vinilo	4	10			A.1
Cobalto		0,016			A.3
Cobre - Humos		0,16			
Cobre - Polvo y nieblas (expresado como Cu)		0,8			
Cristobalita		0,04			(4)
Cromo, metal y comp. di y trivalentes		0,4			A.4
Cromo, compuestos hexavalentes solubles		0,04			A.1
Cromo, compuestos hexavalentes insolubles		0,008			A.1

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m3	p.p.m.	mg/m3	
Cuarzo (sílice cristalizada)		0,08			(4)
Cumeno (Isopropilbenceno)	40	200			Piel
Diazinon		0,08			Piel
2-4-D		8			
Diclorodifluoro metano (Freón 12)	800	4000			
Diclorvos	0,08	0,72			Piel
Dietiléter (Eter Etílico)	320	970	500	1520	
Diisocianato de Difenilmetano (MDI)	0,004	0,04			
Dinitrobenceno	0,12	0,8			Piel
Dinitro - O - Cresol		0,16			Piel
Dinitro Tolueno		0,16			Piel - A.3
Dióxido de Cloro	0,08	0,22	0,3	0,83	
Dióxido de Nitrógeno	2,4	4,5	5	9,4	
Diurón		8			
Estaño - Metal y comp. inorgánicos		1,6			
Estaño - comp. orgánicos		0,08		0,2	Piel
Estireno (monómero) - (Vinilbenceno)	16	68	40	170	Piel - A.4
Eter Etílico (Dietiléter)	320	970	500	1520	
Etilbenceno	80	348	125	543	
Etil Mercaptano	0,4	1			
2 - Etoxietanol (Cellosolve)	4	14			Piel
Fenol	4	15			Piel
Ferbam		8			
Fibra de vidrio	0,8 fibras/cc				(2)
Flúor	0,8	1,3	2	3,1	
Fluoruros (expresado como F)		2			
Fosfina (Hidrógeno Fosforado)	0,24	0,34	1	1,4	
Ftalato de dibutilo		4			
Ftalato de dietilo		4			
Ftalato de dimetilo		4			
Gas Licuado de Petróleo	800	1400			
Gasolina con menos de 0,5% de Benceno	240	712	500	1480	
Grafito de cualquier tipo (excepto fibras)		1,6			(4)
Hexano (n)	40	141			
Hexano comercial con menos de 5% n - Hexano	400	1410	1000	3500	
2-Hexanona (Metil n-Butil Cetona)	4	16			Piel
Hidrógeno Fosforado (Fosfina)	0,24	0,34	1	1,4	
Hidrógeno Sulfurado	8	11,2	15	21	
Hidroquinona		1,6			
Humos de soldadura al arco eléctrico		4			(5)

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m3	p.p.m.	mg/m3	
Lana mineral, fibras	1 fibras/cm ³				(2)
Lindano		0,4			Piel
Maderas coníferas, Polvo de (pino, etc.)		4		10	
Maderas de otros tipos, polvo de (encina, haya, eucalipto)		0,8			
Malation		8			Piel
Manganeso - Metal y compuestos inorgánicos (exp. como Mn)		0,16			
Mercurio vapor y compuestos inorgánicos (expresado como Hg)		0,02			Piel - A.4
Mercurio - Comp. Alquílicos		0,008		0,03	Piel
Mercurio - Comp. Arílicos		0,08			Piel
Metaacrilato de Metilo	80	328			
Metabisulfito de Sodio		4			
Metanol	160	210	250	328	Piel
Metilamina	4	5,1	15	19	
Metil Cellosolve (2 - metoxietanol)	4	13			Piel
Metilcloroformo (1,1,1 Tricloroetano)	280	1530	450	2460	
Metil Etil Cetona (2 - Butanona)	160	472	300	885	
Metil Isobutil Cetona	40	164	75	307	
Metil Mercaptano	0,4	0,78			
Metil n-Butil Cetona (2-Hexanona)	4	16			Piel
Metilen Bifenil Isocianato	0,004	0,04			
2-Metoxietanol (Metil Cellosolve)	4	13			Piel
Mica		2,4			(4)
Molibdeno - Comp. insol. (Exp. como Mo)		8			
Molibdeno - Comp. Solubles (Exp. como Mo)		4			
Monocrotofos		0,2			Piel
Monóxido de Carbono	20	23			
Nafta de Petróleo (Heptano comercial)	320	1310	500	2050	
Nafta liviana con n-Hexano < 5%	400	1400	1000	3500	
Negro de Humo		2,8			
Níquel, metal y comp. insol. (expresado como Ni)		0,8			A.1
Níquel, compuestos solubles (expresado como Ni)		0,08			
p - Nitroanilina		2,4			Piel
Nitrobenzeno	0,8	4			Piel
Nitroglicerina	0,04	0,37			Piel
1 - Nitropropano	20	73			

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m3	p.p.m.	mg/m3	
2 - Nitropropano	8	29			A.2
Oxido de Calcio (Cal viva)		1,6			
Oxido de Etileno	0,8	1,4			A.2
Oxido nítrico	20	25			
Ozono Trabajo pesado	0,04	0,08			
Ozono Trabajo moderado	0,064	0,13			
Ozono Trabajo liviano	0,08	0,16			
Parafina Sólida (humos)		1,6			
Paraquat (polvo total)		0,4			
Paraquat (fracción respirable)		0,08			(4)
Pentaclorofenol		0,4			Piel
Percloroetileno (Tetracloroetileno)	20	140	100	685	A.3
Peróxido de Hidrógeno	0,8	1,10			
Piretro		4			
Plomo, Polvo y Humos inorgánicos (expresado como Pb)		0,04			A.3
Plomo, Cromato de (expresado como Pb)		0,04			A.2
Plomo, Cromato de (expresado como Cr)		0,01			A.2
Plomo Tetraetilico (expr. como Pb)		0,08			Piel
Plomo Tetrametilico (expr. como Pb)		0,12			Piel
Polvo de Granos (Cereales)		3,2			
Polvos no especificados (total)		8			(3)
Polvos no especificados (fracción respirable)		2,4			(4)
Selenio y comp.		0,16			
Sílice amorfa precipitada-Sílica Gel		8			
Sílice amorfa diatomea sin calcinar		8			(3)
Sílice amorfa - humos metalúrgicos		0,16			(4)
Sílice amorfa - cuarzo fundido		0,08			(4)
Sílice cristalizada cristobalita		0,04			(4)
Sílice cristalizada cuarzo		0,08			(4)
Sílice cristalizada tridimita		0,04			(4)
Sílice cristalizada tierra de Trípoli		0,08			(4)
Sulfato de Dimetilo	0,08	0,42			Piel A.2
Sulfuro de Carbono	8	25			Piel
Talco fibroso	1,6 fibras/cm ³				A.1 (6)
Talco no fibroso		1,60			(4)
Talio comp. solubles		0,08			Piel
Telurio y comp.		0,08			
1, 1, 2, 2 Tetracloroetano	0,8	5,5			Piel - A.3
Tetracloroetileno (Percloroetileno)	20	140	100	685	A.3

Sustancia	Límite Permisible Ponderado		Límite Permisible Temporal		Observaciones
	p.p.m.	mg/m3	p.p.m.	mg/m3	
Tetracloruro de Carbono	4	25	10	63	Piel A.3
Tetrahidrofurano	160	470	250	737	
Tierra de Diatomeas no calcinada		8			(3)
Tierra de Diatomeas calcinada		0,08			(4)
Tolueno	40	150			Piel
Toluen - Di - Isocianato (TDI)	0,004	0,03	0,02	0,14	
Trementina (aguarras vegetal)	80	445			
1, 1, 1 Tricloroetano (Metilcloroformo)	280	1530	450	2460	
1, 1, 2 Tricloroetano	8	44			Piel
Tricloroetileno	40	215	100	537	
Tridimita		0,04			(4)
2, 4, 6 Trinitrotolueno		0,08			Piel
Vanadio (Polvo resp. y humos expr. V ₂ O ₅)		0,04			
Varsol (Aguarrás Mineral)	240	1100			
Vinilbenceno (monómero)- (Estireno)	16	68	40	170	A.4
Warfarina		0,08			
Xileno	80	347	150	651	
Yeso (Sulfato de Calcio)		8			(3)
Zinc, Cloruro de - Humos		0,8		2	
Zinc, Cromato de (exp. como Cr)		0,008			A.1
Zinc, Oxido de - Humos		4		10	

- (1) = Muestras exentas de fibras tomadas con elutriador vertical.
- (2) = Recuento mediante Microscopio de Contraste en Fase con 400 - 450 diámetros de aumento, en muestras tomadas en filtro de membrana, contando fibras de longitud mayor a 5 µm y de una relación largo a diámetro igual o mayor de 3:1.
- (3) = Polvo total exento de asbesto y con menos de 1% de sílice cristalizada libre.
- (4) = Fracción respirable de diámetro aerodinámico <5 µm (PM 5).
- (5) = Solamente en ausencia de elementos tóxicos en el metal base y los electrodos y en condiciones en que no haya acumulación o producción de gases tóxicos.
- (6) = Recuento según (2), pero no deberá existir más de 1,6 mg/m³ de polvo respirable.

Artículo 67.- Las sustancias de los artículos 61 y 66 que llevan calificativo "Piel" son aquellas que pueden ser absorbidas a través de la piel humana. Con ellas deberán adoptarse todas las medidas necesarias para impedir el contacto con la piel de los trabajadores y se extremarán las medidas de protección y de higiene personal.

Artículo 68.- Las sustancias calificadas como "A.1" son comprobadamente cancerígenas para el ser humano y aquellas calificadas como "A.2" son sospechosas de ser cancerígenas para éstos, por lo cual en ambos casos se deberán extremar las medidas de protección y de higiene personal frente a ellas.

Respecto de aquellas calificadas como "A.3", no se ha demostrado que sean cancerígenas para seres humanos pero sí lo son para animales de laboratorio y las designadas como "A.4" se encuentran en estudio pero no se dispone aún de información válida que permita clasificarlas como cancerígenas para el ser humano o para animales de laboratorio, por lo que la exposición de los trabajadores a ambos tipos de ellas deberá ser mantenida en el nivel lo más bajo posible.

Artículo 69.- Cuando en el ambiente de trabajo existan dos o más sustancias de las enumeradas en el artículo 66, y actúen sobre el organismo humano de igual manera, su efecto combinado se evaluará sumando las fracciones de cada concentración ambiental dividida por su respectivo límite permisible ponderado, no permitiéndose que esta suma sea mayor que 1 (uno). Si la acción de cada una de estas sustancias fuera independiente de las otras o cuando actúen sobre órganos diferentes deberán evaluarse independientemente respecto a su límite permisible ponderado.

Párrafo III

De los Agentes Físicos

1. DEL RUIDO

Artículo 70.- En la exposición laboral a ruido se distinguirán el ruido estable, el ruido fluctuante y el ruido impulsivo.

Artículo 71.- Ruido estable es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo inferiores o iguales a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido fluctuante es aquel ruido que presenta fluctuaciones del nivel de presión sonora instantáneo superiores a 5 dB(A) lento, durante un período de observación de 1 minuto.

Ruido impulsivo es aquel ruido que presenta impulsos de energía acústica de duración inferior a 1 segundo a intervalos superiores a 1 segundo.

Artículo 72.- Las mediciones de ruido estable, ruido fluctuante y ruido impulsivo se efectuarán con un sonómetro integrador o con un dosímetro que cumpla las exigencias señaladas para los tipos 0,1 ó 2, establecidas en las normas: IEC 651-1979, IEC 804- 1985 y ANSI S.1.4-1983.

1.1 DEL RUIDO ESTABLE O FLUCTUANTE

Artículo 73.- En la exposición a ruido estable o fluctuante se deberá medir el nivel de presión sonora continuo equivalente (NPSeq o Leq), el que se expresará en decibeles ponderados "A", con respuesta lenta, es decir, en dB(A) lento.

Artículo 74.- La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente superior a 85 dB(A) lento, medidos en la posición del oído del trabajador.

Artículo 75.- Niveles de presión sonora continua equivalentes, diferentes a 85 dB(A) lento, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPSeq	[dB (A)lento]	Tiempo de exposición por Día		
		Horas	Minutos	Segundos
80		24,00		
81		20,16		
82		16,00		
83		12,70		
84		10,08		
85		8,00		
86		6,35		
87		5,04		
88		4,00		
89		3,17		
90		2,52		
91		2,00		
92		1,59		
93		1,26		
94		1,00		
95			47,40	
96			37,80	
97			30,00	
98			23,80	
99			18,90	
100			15,00	
101			11,90	
102			9,40	
103			7,50	
104			5,90	
105			4,70	
106			3,75	
107			2,97	
108			2,36	
109			1,88	
110			1,49	
111			1,18	
112				56,40
113				44,64
114				35,43
115				29,12

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

Artículo 76.- Cuando la exposición diaria a ruido está compuesta de dos o más períodos de exposición a diferentes niveles de presión sonora continuos equivalentes, deberá considerarse el efecto combinado de aquellos períodos cuyos NPSeq sean iguales o superiores a 80 dB(A) lento. En este caso deberá calcularse la dosis de ruido diaria (D), mediante la siguiente fórmula:

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

Te = Tiempo total de exposición a un determinado NPSeq

Tp = Tiempo total permitido de exposición a ese NPSeq

La dosis de ruido diaria máxima permisible será 1 (100%)

Artículo 77.- En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora continuos equivalentes superiores a 115 dB(A) lento, cualquiera sea el tipo de trabajo.

1.2. RUIDO IMPULSIVO

Artículo 78.- En la exposición a ruido impulsivo se deberá medir el nivel de presión sonora peak (NPS peak), expresado en decibeles ponderados "C", es decir, dB(C)Peak.

Artículo 79.- La exposición ocupacional a ruido impulsivo deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora peak superior a 95 dB(C)Peak, medidos en la posición del oído del trabajador.

Artículo 80.- Niveles de presión sonora peak diferentes a 95 dB(C)Peak, se permitirán siempre que el tiempo de exposición a ruido del trabajador no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

NPSpeak [dB (C)]	Tiempo de exposición por Día		
	Horas	Minutos	Segundos
90	24,00		
91	20,16		
92	16,00		
93	12,70		
94	10,08		
95	8,00		
96	6,35		
97	5,04		
98	4,00		
99	3,17		
100	2,52		
101	2,00		
102	1,59		
103	1,26		
104	1,00		
105		47,62	
106		37,80	
107		30,00	
108		23,80	
109		18,90	
110		15,00	
111		11,90	
112		9,40	
113		7,50	
114		5,90	
115		4,70	

NPSpeak [dB (C)]	Tiempo de exposición por Día		
	Horas	Minutos	Segundos
116		3,75	
117		2,97	
118		2,36	
119		1,88	
120		1,49	
121		1,18	
122			56,25
123			44,65
124			35,44
125			28,13
126			22,32
127			17,72
128			14,06
129			11,16
130			8,86
131			7,03
132			5,58
133			4,43
134			3,52
135			2,79
136			2,21
137			1,76
138			1,40
139			1,11
140			1,00

Estos valores se entenderán para trabajadores expuestos sin protección auditiva personal.

Artículo 81.- En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora peak superiores a 140 dB(C) peak, cualquiera sea el tipo de trabajo.

Artículo 82.- Cuando un trabajador utilice protección auditiva personal, se entenderá que se cumple con lo dispuesto en los artículos 75 y 80 del presente reglamento si el nivel de presión sonora efectivo no sobrepasa los límites máximos permisibles establecidos en las tablas indicadas en tales artículos.

Para los efectos de este reglamento se entenderá por nivel de presión sonora efectiva la diferencia entre el nivel de presión sonora continua equivalente o el nivel de presión sonora peak, según se trate de ruido estable, fluctuante, o impulsivo respectivamente, y la reducción de ruido que otorgará el protector auditivo. En ambos casos la reducción de ruido será calculada de acuerdo a las normas oficiales vigentes en materia de protección auditiva.

2. DE LAS VIBRACIONES

Artículo 83.- Para los efectos del presente reglamento se entenderá por vibración el movimiento oscilatorio de las partículas de los cuerpos sólidos.

Artículo 84.- En la exposición a vibraciones se distinguirá la exposición segmentaria del componente mano-brazo o exposición del segmento mano-brazo y la exposición de cuerpo entero o exposición global.

2.1 EXPOSICION DE CUERPO ENTERO

Artículo 85.- En la exposición a vibraciones globales o de cuerpo entero, la aceleración vibratoria deberá ser medida en la dirección apropiada de un sistema de coordenadas ortogonales tomando como punto de referencia el corazón, considerando:

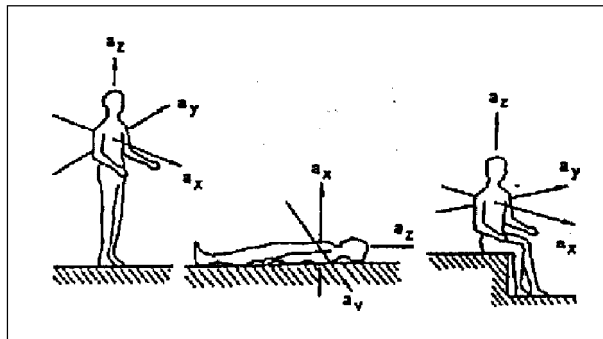


Fig. 1

- Eje Z (a_z) De los pies a la cabeza.
- Eje X (a_x) De la espalda al pecho.
- Eje Y (a_y) De derecha a izquierda.

Artículo 86.- Las mediciones de la exposición a vibración se deberán efectuar con un sistema de transducción triaxial, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 1 Hz a 80 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea para cada eje coordenada (a_z , a_x y a_y), considerándose como magnitud el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia (Aeq) expresada en metros por segundo al cuadrado (m/s^2).

Artículo 87.- La aceleración equivalente ponderada en frecuencia (Aeq) máxima permitida para una jornada de 8 horas según el eje de medición, será la que se indica en la siguiente tabla:

Eje de Medición	Aeq Máxima Permitida
	[m/s^2]
z	0,63
x	0,45
y	0,45

Artículo 88.- Aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia diferentes a las establecidas en el artículo 87 se permitirán siempre y cuando el tiempo de exposición no exceda los valores indicados en la siguiente tabla:

Tiempo de Exposición [horas]	Aeq Máxima Permitida [m/seg ²]		
	z	x	y
12	0,50	0,35	0,35
11	0,53	0,38	0,38
10	0,56	0,39	0,39
9	0,59	0,42	0,42
8	0,63	0,45	0,45
7	0,70	0,50	0,50
6	0,78	0,54	0,54
5	0,90	0,61	0,61
4	1,06	0,71	0,71
3	1,27	0,88	0,88
2	1,61	1,25	1,25
1	2,36	1,70	1,70
0,5	3,30	2,31	2,31

Artículo 89.- Cuando en una medición de la exposición a vibraciones de cuerpo entero los valores de Aeq para cada eje no superan los límites establecidos en el artículo 88, se deberá evaluar el riesgo global de la exposición a través de la aceleración equivalente total ponderada en frecuencia (AeqTP). Para tales efectos sólo se considerarán los valores de Aeq similares, entendiéndose como tales los que alcancen el 60% del mayor valor medido,

El cálculo de la AeqTP se realizará mediante la siguiente fórmula:

$$AeqTP = \sqrt{(1,4 \times A_{eqx})^2 + (1,4 \times A_{eqy})^2 + (A_{eqz})^2}$$

AeqTP = Aceleración equivalente total ponderada.

Aeqx = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje X.

Aeqy = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Y.

Aeqz = Aceleración equivalente ponderada en frecuencia para el eje Z.

El valor obtenido no deberá superar los límites máximos permitidos para el eje Z establecidos en el artículo 88.

2.2 DE LA EXPOSICION SEGMENTARIA DEL COMPONENTE MANO - BRAZO

Artículo 90.- En la exposición segmentaria del componente mano-brazo, la aceleración originada por una herramienta de trabajo vibrátil deberá medirse en tres direcciones ortogonales, en el punto donde la vibración penetra en la mano.

Las direcciones serán las que formen el sistema biodinámico de coordenadas o el sistema basicéntrico relacionado, que tenga su origen en la interface entre la mano y la superficie que vibra, considerando:

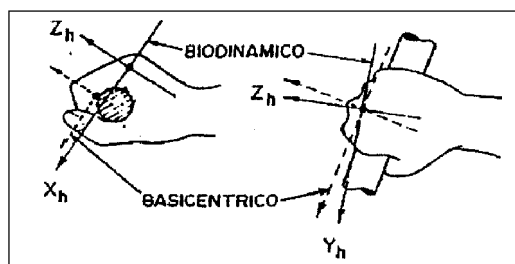


Fig. 2

Eje Z (Z_h) = Corresponde a la línea longitudinal ósea.
 Eje X (X_h) = Perpendicular a la palma de la mano.
 Eje Y (Y_h) = En la dirección de los nudillos de la mano.

Artículo 91.- Las mediciones de la exposición a vibraciones se efectuarán con un transductor pequeño y de poco peso, con el fin de registrar con exactitud la aceleración vibratoria generada por la fuente, en la gama de frecuencias de 5 Hz a 1500 Hz.

La medición se deberá efectuar en forma simultánea en los tres ejes coordenadas (Z_h , X_h , e Y_h), por ser la vibración una cantidad vectorial.

La magnitud de la vibración se expresará para cada eje coordenado por el valor de la aceleración equivalente ponderada en frecuencia, expresada en metros por segundo al cuadrado (m/s^2) o en unidades de gravitación (g).

Artículo 92.- La aceleración equivalente máxima, medida en cualquier eje, constituirá la base para efectuar la evaluación de la exposición a vibraciones del segmento mano - brazo y no deberá sobrepasar los valores establecidos en la siguiente tabla:

Tiempo de exposición (T) [horas]	Aceleración Vibratoria Máxima [m/s ²]	[g]*
$4 < T \leq 8$	4	0.40
$2 < T \leq 4$	6	0.61
$1 < T \leq 2$	8	0.81
$T \leq 1$	12	1.22

[g]* = 9,81 m/s² (aceleración de gravedad)

Artículo 93.- Si la exposición diaria a vibración en una determinada dirección comprende varias exposiciones a distintas aceleraciones equivalentes ponderadas en frecuencia, se obtendrá la aceleración total equivalente ponderada en frecuencia, a partir de la siguiente ecuación:

$$A_{eq(T)} = \left[\frac{1}{T} \sum_{i=1}^n (a_{eq,i})^2 \times T_i \right]^{1/2}$$

T = Tiempo total de exposición.

($a_{eq,i}$) = Aceleración equivalente ponderada en un determinado período de exposición.

T_i = Duración del período de exposición a una determinada ($a_{eq,i}$)

Artículo 94.- El tiempo total de exposición (T) a una aceleración total equivalente ponderada en frecuencia ($A_{eq(T)}$), no deberá exceder los valores señalados en el artículo 92.

3. DE LA DIGITACION

Artículo 95.- Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.

4. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL A CALOR

Artículo 96.- Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por carga calórica ambiental el efecto de cualquier combinación de temperatura, humedad y velocidad del aire y calor radiante, que determine el Índice de Temperatura de Globo y Bulbo Húmedo (TGBH).

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

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

a.- Al aire libre con carga solar:

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

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

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

Correspondiendo:

TBH = Temperatura de bulbo húmedo natural, en °C

TG = Temperatura de globo, en °C

TBS = Temperatura de bulbo seco, en °C

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

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

Artículo 97.- La exposición ocupacional a calor debe calcularse como exposición ponderada en el tiempo según la siguiente ecuación:

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

en la que (TGBH)₁, (TGBH)₂ y (TGBH)_n son los diferentes TGBH encontrados en las distintas áreas de trabajo y descanso en las que el trabajador permaneció durante la jornada laboral y, t₁, t₂, ...y t_n son los tiempos en horas de permanencia en las respectivas áreas.

Artículo 98.- Para determinar la carga de trabajo se deberá calcular el costo energético ponderado en el tiempo, considerando la tabla de Costo Energético según tipo de Trabajo, de acuerdo a la siguiente ecuación:

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

siendo M₁, M₂... y M_n el costo energético para las diversas actividades y períodos de descanso del trabajador durante los períodos de tiempo t₁, t₂....y t_n (en horas).

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

5. DE LA EXPOSICION OCUPACIONAL AL FRIO

Artículo 99.- Para los efectos del presente reglamento, se entenderá como exposición al frío las combinaciones de temperatura y velocidad del aire que logren bajar la temperatura profunda del cuerpo del trabajador a 36°C o menos, siendo 35°C admitida para una sola exposición ocasional. Se considera como temperatura ambiental crítica, al aire libre, aquella igual o menor de 10°C, que se agrava por la lluvia y/o corrientes de aire.

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

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

Artículo 100.- A los trabajadores expuestos al frío deberá proporcionárseles ropa adecuada, la cual será no muy ajustada y fácilmente desabrochable y sacable. La ropa exterior en contacto con el medio ambiente deberá ser de material aislante.

Artículo 101.- En los casos de peligro por exposición al frío, deberán alternarse períodos de descanso en zonas templadas o con trabajos adecuados.

LIMITES MAXIMOS DIARIOS DE TIEMPO PARA EXPOSICION AL FRIO EN RECINTOS CERRADOS

RANGO DE TEMPERATURA (°C)	EXPOSICION MAXIMA DIARIA
De 0° a -18°	Sin límites, siempre que la persona esté vestida con ropa de protección adecuada.
De -19° a -34°	Tiempo total de trabajo: 4 horas, alternando una hora dentro y una hora fuera del área a baja temperatura. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -35° a -57°	Tiempo total de trabajo 1 hora: Dos períodos de 30 minutos cada uno, con intervalos de por lo menos 4 horas. Es necesaria la ropa de protección adecuada.
De -58° a -73°	Tiempo total de trabajo: 5 minutos durante una jornada de 8 horas. Es necesaria protección personal para cuerpo y cabeza.

Artículo 102.- Las cámaras frigoríficas deberán contar con sistemas de seguridad y de vigilancia adecuados que faciliten la salida rápida del trabajador en caso de emergencia.

6. DE LA ILUMINACION

Artículo 103.- Todo lugar de trabajo, con excepción de faenas mineras subterráneas o similares, deberá estar iluminado con luz natural o artificial que dependerá de la faena o actividad que en él se realice.

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

LUGAR O FAENA	ILUMINACION EXPRESADA EN LUX (Lx)
Pasillo, bodegas, salas de descanso, comedores, servicios higiénicos, salas de trabajo con iluminación suplementaria sobre cada máquina o faena, salas donde se efectúen trabajos que no exigen discriminación de detalles finos o donde haya suficiente contraste.	150
Trabajo prolongado con requerimiento moderado sobre la visión, trabajo mecánico con cierta discriminación de detalles, moldes en fundiciones y trabajos similares.	300
Trabajo con pocos contrastes, lectura continuada en tipo pequeño, trabajo mecánico que exige discriminación de detalles finos, maquinarias, herramientas, cajistas de imprenta, monotipias y trabajos similares.	500
Laboratorios, salas de consulta y de procedimientos de diagnóstico y salas de esterilización.	500 a 700
Costura y trabajo de aguja, revisión prolija de artículos, corte y trazado.	1.000
Trabajo prolongado con discriminación de detalles finos, montaje y revisión de artículos con detalles pequeños y poco contraste, relojería, operaciones textiles sobre género oscuro y trabajos similares.	1.500 a 2.000
Sillas dentales y mesas de autopsias.	5.000
Mesa quirúrgica	20.000

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

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

Artículo 104.- La relación entre iluminación general y localizada deberá mantenerse dentro de los siguientes valores:

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

Artículo 105.- La luminancia (brillo) que deberá tener un trabajo o tarea, según su complejidad, deberá ser la siguiente:

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

Artículo 106.- Las relaciones de máxima luminancia (brillantez) entre zonas del campo visual y la tarea visual debe ser la siguiente:

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

7. DE LAS RADIACIONES NO IONIZANTES

7.1 Láser

Artículo 107.- Los límites permisibles para densidades de energía o densidades de potencia de radiación láser, directa o reflejada, serán los valores indicados en la Tabla N° 1 para exposiciones oculares directas y en la Tabla N° 2 para exposición de la piel.

TABLA Nº 1

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

Región del Espectro	Longitud de Onda (nm)	Tiempo de Exposición (t) (Segundos)	Límite Permissible
UVC	180 a 280	10^{-9} a 3×10^4	3 mJ/cm ²
UVB*	280 a 302	10^{-9} a 3×10^4	3 mJ/cm ²
	303	10^{-9} a 3×10^4	4 mJ/cm ²
	304	10^{-9} a 3×10^4	6 mJ/cm ²
	305	10^{-9} a 3×10^4	10 mJ/cm ²
	306	10^{-9} a 3×10^4	16 mJ/cm ²
	307	10^{-9} a 3×10^4	25 mJ/cm ²
	308	10^{-9} a 3×10^4	40 mJ/cm ²
	309	10^{-9} a 3×10^4	63 mJ/cm ²
	310	10^{-9} a 3×10^4	100 mJ/cm ²
	311	10^{-9} a 3×10^4	160 mJ/cm ²
	312	10^{-9} a 3×10^4	250 mJ/cm ²
313	10^{-9} a 3×10^4	400 mJ/cm ²	
314	10^{-9} a 3×10^4	630 mJ/cm ²	
UVA	315 a 400	10^{-9} a 10	$0,56t^{1/4}$ J/cm ²
	315 a 400	10 a 10^3	1,0 J/cm ²
	315 a 400	10^3 a 3×10^4	1,0 mW/cm ²
Luz Visible	400 a 700	10^9 a $1,8 \times 10^{-5}$	5×10^{-7} J/cm ²
	400 a 700	$1,8 \times 10^{-5}$ a 10	$1,8(t/t^{1/4})$ mJ/cm ²
	400 a 549	10 a 10^4	10 mJ/cm ²
	550 a 700	10 a T_1	$1,8(t/t^{1/4})$ mJ/cm ²
	550 a 700	T_1 a 10^4	$10C_B$ mJ/cm ²
	400 a 700	10^4 a 3×10^4	C_{Bu} W/cm ²
IR - A	700 a 1049	10^{-9} a $1,8 \times 10^{-5}$	$5C_A \times 10^{-7}$ J/cm ²
	700 a 1049	$1,8 \times 10^{-5}$ a 10^3	$1,8C_A(t/t^{1/4})$ mJ/cm ²
	1050 a 1400	10^{-9} a 10^{-4}	5×10^{-6} J/cm ²
	1050 a 1400	10^{-4} a 10^3	$9(t/t^{1/4})$ mJ/cm ²
	700 a 1400	10^{-3} a 3×10^4	$320C_{Au}$ W/cm ²
IR - B y C	1,4 μm a 10^3 μm	10^{-9} a 10^{-7}	10^{-2} J/cm ²
	1,4 μm a 10^3 μm	10^{-7} a 10	$0,56 t^{1/4}$ J/cm ²
	1,4 μm a 10^3 μm	10 a 3×10^4	0,1 W/cm ²

UVB* El límite Permissible no deberá exceder de $0,56 t^{1/4}$ J/cm² para $t \leq 10$

$C_A = 10^{(0,002(\lambda - 700))}$, para $\lambda = 700 - 1049$ nm
 $C_A = 5$, para $\lambda = 1050 - 1400$ nm
 $C_B = 1$, para $\lambda = 400 - 549$ nm
 $C_B = 10^{(0,015(\lambda - 550))}$, para $\lambda = 550 - 700$ nm
 $T_1 = 10$ seg. , para $\lambda = 400 - 549$ nm
 $T_1 = 10 \times 10^{(0,02(\lambda - 550))}$, para $\lambda = 550 - 700$ nm
 C_A y $C_B =$ Factores de Corrección

TABLA Nº 2

**LIMITES PERMISIBLES PARA LA EXPOSICION
DE LA PIEL A UN HAZ LASER**

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

$$C_A = 1, \text{ para } \lambda = 400 - 700 \text{ nm}$$

$$C_A = 10^{(0,002(\lambda - 700))}, \text{ para } \lambda = 700 - 1049 \text{ nm}$$

$$C_A = 5, \text{ para } \lambda = 1050 - 1400 \text{ nm}$$

7.2 MICROONDAS

Artículo 108.- El tiempo de exposición permitido a las microondas dependerá de la densidad de potencia recibida y expresada en miliwatt por cm^2 (mW/cm^2).

Para una jornada de 8 horas y una exposición continua el límite permissible máximo será de 10 mW/cm^2 .

Para exposiciones a densidades de potencia superiores a 10 mW/cm^2 el tiempo máximo permitido de exposición por cada hora de trabajo será el que se indica en la tabla siguiente:

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

Los tiempos máximos de exposición indicados en la tabla no son acumulables en la jornada de trabajo. En ningún caso se permitirán exposiciones a densidades de potencia superiores a 25 mW/cm^2 .

7.3 ULTRAVIOLETA

Artículo 109.- El límite permisible máximo para exposición ocupacional a radiaciones ultravioleta, dependerá de la región del espectro de acuerdo a las siguientes tablas:

TABLA Nº 1

**LIMITES PERMISIBLES PARA PIEL Y OJOS
(Longitud de Onda de 320 nm a 400 nm)**

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

TABLA Nº 2

**TIEMPO MAXIMO DE EXPOSICION
PERMITIDO PARA PIEL Y OJOS
(Longitud de Onda de 200 nm a 315 nm)**

Tiempo de Exposición	Densidad de potencia (µW/cm²)
8 Horas	0,1
4 Horas	0,2
2 Horas	0,4
1 Hora	0,8
30 Minutos	1,7
15 Minutos	3,3
10 Minutos	5,0
5 Minutos	10
30 Segundos	100
10 Segundos	300
1 Segundo	3.000
0,5 Segundo	6.000
0,1 Segundo	30.000

8. DE LAS RADIACIONES IONIZANTES

Artículo 110.- Los límites de dosis individual para las personas ocupacionalmente expuestas a radiaciones ionizantes son aquellos que determina el Reglamento de Protección Radiológica de Instalaciones Radiactivas o el que lo reemplace en el futuro.

TITULO V

DE LOS LIMITES DE TOLERANCIA BIOLOGICA

Artículo 111.- Cuando una sustancia del artículo 66 registre un indicador biológico, deberá considerarse, además de los indicadores ambientales, la valoración biológica de exposición interna para evaluar la exposición real al riesgo.

Artículo 112.- Para los efectos del presente título los términos siguientes tienen el significado que se expresa:

Valoración biológica de exposición Interna: colecta sistemática de muestras biológicas humanas con el propósito de determinar concentración de contaminantes o sus metabolitos.

- a. **Indicador Biológico:** término genérico que identifica al agente y/o sus metabolitos, o los efectos provocados por los agentes en el organismo.
- b. **Límite de Tolerancia Biológica:** cantidad máxima permisible en el trabajador de un compuesto químico o de sus metabolitos, así como la desviación máxima permisible de la norma de un parámetro biológico inducido por estas sustancias en los seres humanos.

Artículo 113.- Los límites de tolerancia biológica son los que se indican en el siguiente listado:

AGENTE QUIMICO	INDICADOR BIOLOGICO	MUESTRA	LIMITE DE TOLERANCIA BIOLOGICA	MOMENTO DE MUESTREO
Acetona	Acetona	Orina	100 mg/g creat	Fin de turno Fin de semana laboral
Arsénico	Arsénico inorgánico y sus metabolitos (no dietario)	Orina	50 µg/g creat	Después del segundo día de la jornada semanal y a partir del medio día del tercer día de exposición
Benceno	Fenol	Orina	45 µg/g creat	Fin de turno
Cadmio	Cadmio	Orina	5 µg/g creat	No crítico
Cianuro	Tiocianatos	Orina	6 µg/g creat (no fumadores)	Fin de turno
Ciclohexano	Ciclohexanol	Orina	3,2 mg/g creat	Fin de turno Fin de semana laboral
Cromo	Cromo	Orina	30 µg/g creat	Fin de turno Fin de semana laboral
Disulfuro de Carbono	Ac.2 Tiazolidin Carboxílico (TTCA)	Orina	5 mg/g creat	No crítico
Estireno	Ac. Mandélico	Orina	800 mg/g creat	Fin de turno
	Ac. Fenilgloxiilico	Orina	240 mg/g creat	Fin de turno
Etil benceno	Ac. Mandélico	Orina	1500 mg/g creat	Fin de turno
Fenol	Fenol	Orina	250 mg/g creat	Fin de turno
Hexano (n)	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat	Final de semana de trabajo
Lindano	Lindano	Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Manganeso	Manganeso	Orina	40 µg/l	No crítico
Mercurio Inorgánico	Mercurio	Orina	50 µg/g creat	No crítico
		Sangre	2 µg/100 ml.	No crítico
Mercurio Orgánico	Mercurio	Sangre	10 µg/100 ml	No crítico
Metanol	Metanol	Orina	7 mg/g creat	No crítico
Metilcloroformo	Ac. Tricloroacético	Orina	10 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Metiletacetona	MEC	Orina	2,6 mg/g creat	Fin de turno Fin de semana laboral
Metilisobutilcetona	MIBC	Orina	0,5 mg/g creat	Fin de turno Fin de semana laboral

AGENTE QUIMICO	INDICADOR BIOLÓGICO	MUESTRA	LIMITE DE TOLERANCIA BIOLÓGICA	MOMENTO DE MUESTREO
Metil-n-butilcetona	2,5 hexanodiona	Orina	4 mg/g creat	Fin de turno Fin de semana laboral
Monóxido de Carbono	Carboxihemoglobina	Sangre	Hasta 3,5% (no fumador)	Fin de turno
Pentaclorofenol (PCF)	PCF libre plasma PCF total	Sangre Orina	5 mg/l 2 mg/g creat	Fin de turno Fin de semana laboral
Pesticidas Organofosforados y Carbamatos	Actividad de acetilcolinesterasa	Sangre	70% de la línea base de la persona	Antes de aplicar y después de la aplicación
Plomo	Plomo	Sangre	40 µg/100 ml 30 µg/100 ml (mujeres)	No crítico
	Ac. DELTAAMINOLE VULINICO (ALA)	Orina	10 mg/g creat	No crítico
	Protoporfirinas Zinc	Sangre	0,4 mmol/mol Hb (o) 12,5 µg/g Hb	No crítico
Selenio	Selenio	Orina	100 µg/g creat	No crítico
Tetracloroetileno	Ac. Tricloroacético (TCA)	Orina	7 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tolueno	Ac. Hipúrico	Orina	2500 mg/g creat	Fin de turno Fin de semana de trabajo
Tricloroetileno	Ac. Tricloroacético	Orina	100 mg/l	Fin de turno Fin de semana de trabajo
	Ac. Tricloroacético Ac. Tricloroacético más tricloroetanol	Orina	300 mg/g creat (o) 300 mg/l	Fin de Turno Fin de semana de trabajo
Xileno	Ac. Metilhipúrico	Orina	1500 mg/g creat	Fin de semana laboral

Artículo 114.- Las concentraciones de los agentes químicos y sus metabolitos serán determinados en muestras biológicas: sangre y orina, en la oportunidad y expresadas de acuerdo a las unidades indicadas en el artículo 113.

Artículo 115.- En caso que la valoración biológica demuestre que han sido sobrepasados los límites de tolerancia biológica indicados en el artículo 113, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias que eviten el daño a la salud del trabajador.

Artículo 116.- En caso que uno o más trabajadores presenten indicadores biológicos alterados de aquellos agentes que están prohibidos de ser usados en los lugares de trabajo, la autoridad sanitaria obligará de inmediato al empleador a tomar las medidas necesarias para evitar el daño a la salud del trabajador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por infracción al artículo 65 del presente reglamento.

TITULO VI

DEL LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA

Artículo 117.- El Instituto de Salud Pública de Chile tendrá el carácter de laboratorio nacional y de referencia en las materias a que se refiere los Títulos IV y V de este reglamento. Le corresponde-

rá asimismo fijar los métodos de análisis, procedimientos de muestreo y técnicas de medición que deberán emplearse en esas materias.

TITULO VII

DE LA FISCALIZACION Y SANCIONES

Artículo 118.- Corresponderá a los Servicios de Salud la fiscalización del cumplimiento del presente reglamento, dentro de su respectivo territorio de competencia, así como sancionar las infracciones que detecten, previa instrucción del respectivo sumario, todo ello en conformidad con lo establecido en el Libro Décimo del Código Sanitario.

TITULO FINAL

Artículo 119.- El presente reglamento entrará en vigencia 90 días después de su publicación en el Diario Oficial, fecha en la que quedará derogado el Decreto Supremo N° 745 de 1992, del Ministerio de Salud y sus modificaciones, así como cualquier otra norma, resolución o disposición que fuere contraria o incompatible con las contenidas en este decreto supremo.

Anótese, tómese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE. Presidente de la República.- Alex Figueroa Muñoz, Ministro de Salud.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda a Ud., Ernesto Behnke Gutiérrez, Subsecretario de Salud.

GUIA SOBRE NORMAS DE PROTECCION A LA MATERNIDAD

PRESENTACION

La protección a la maternidad se encuentra regulada en el Título II, Libro II, del Código del Trabajo, de la Protección a la Maternidad. Las normas están incluidas en los artículos 194 a 208 y establecen una serie de derechos en favor de la madre y, en algunas situaciones, en beneficio del padre.

Nuestra legislación contempla este tema desde hace muchos años, pero sólo en el último tiempo ha sido objeto de debate. Algunas modificaciones recientes, y otras que se esperan, responden a una inquietud de la sociedad actual de encontrar formas modernas de compatibilizar el papel de la mujer en la reproducción con su creciente participación en las actividades productivas.

Con la entrada en vigencia de la Ley N° 19.591, se incorporó un conjunto de nuevos derechos para la mujer trabajadora. Esta ley constituye un nuevo avance en el logro de igualdad de condiciones para que la mujer acceda al mundo del trabajo y sean reconocidos en plenitud su dignidad y derechos. Se destacan las siguientes reformas:

1. Prohibición de discriminar a la mujer por estado de gravidez.
2. Fuero maternal para la trabajadora de casa particular.
3. Extensión del derecho de sala cuna, reemplazando el concepto de establecimiento por el de empresa.

Recientemente la Ley N° 19.670 otorga fuero en los siguientes casos:

1. Al padre en caso de fallecimiento de la madre.
2. Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción.

Como se verá a través del presente documento, la mujer que trabaja tiene un conjunto de derechos, que se generan por el solo hecho de la maternidad, sin que se requiera de una autorización previa u otra formalidad. La única exigencia que la ley establece es el certificado de un facultativo que acredite el estado de embarazo y los trámites propios de una licencia médica para el pago de los períodos de permiso que la ley otorga.

El fuero maternal, que protege a la mujer trabajadora dependiente desde que se inicia su embarazo y hasta un año después de expirado el descanso postnatal, es un derecho fundamental sobre el que descansan las demás protecciones. Este fuero impide que se ponga término al contrato individual de trabajo durante este período, excepto por causales determinadas y contando con autorización judicial.

Un aspecto novedoso de la legislación laboral chilena, surgido a partir de la reforma contenida en la Ley N° 19.250, es el establecimiento de algunos permisos y subsidios por maternidad en favor del padre. Por ejemplo, en caso de fallecer la madre, los permisos y subsidios del período postnatal corresponden al padre; y el permiso para cuidar al hijo enfermo de hasta un año de edad, puede ser otorgado al padre.

Estas disposiciones son, sin duda, un avance, en cuanto se modifica la concepción tradicional de la maternidad como una responsabilidad exclusiva de las mujeres. Es importante considerar que estos derechos se otorgan al padre cualquiera sea la calidad –natural o legítima–, del hijo.

A estos permisos y subsidios en razón de la maternidad, pueden tener acceso también quienes tengan la tuición o el cuidado de una niña o niño sin ser los padres. El único requisito exigido es que la tuición o el cuidado personal haya sido otorgado judicialmente.

La principal protección que la ley establece es, como se señaló, el fuero maternal. Sobre que opera junto a diversos permisos –y subsidios– a la madre y a veces al padre, con el objetivo de preservar la salud de la trabajadora y de proteger el cuidado del hijo o hija en su primer tiempo de vida. La prohibición de trabajos pesados durante el embarazo es también una norma que vela por la salud de la trabajadora y de su hijo(a). Como una manera de enfrentar la atención a los niños cuando la madre trabaja fuera del hogar, la ley exige a algunos empleadores aportar recursos para el cuidado del niño en una sala cuna y conceder permiso para alimentar al menor hasta los dos años de edad.

Aunque los derechos en favor de la maternidad están establecidos legalmente desde hace mucho tiempo y ya consolidados en nuestra sociedad, se advierte un gran desconocimiento y dudas que sobre este tema plantean tanto trabajadoras como empleadores. Para responder ello, esta *Guía Laboral* explica de manera sencilla, los *derechos derivados de la maternidad*. No sólo transcribe la norma establecida en el Código del Trabajo, sino que la muestra de manera muy concreta: por ejemplo, especifica las diversas situaciones en que pueden encontrarse los actores, señala la interpretación actual de estas normas, y orienta frente a los trámites o pasos que deben darse para impetrar estos derechos y exigir su cumplimiento.

La Dirección del Trabajo considera que, de este modo, contribuye al respeto y cumplimiento de las normas laborales y, por ende, a la profundización de la democracia en nuestro país.

I. DERECHOS RECONOCIDOS POR LA LEY LABORAL PARA PROTEGER LA MATERNIDAD DE LA MUJER TRABAJADORA

La ley protege la maternidad reconociendo una serie de derechos a la mujer que se encuentra en estado de embarazo por un tiempo determinado, ya sea durante dicho estado o bien después del nacimiento de un hijo o hija. En algunos casos, la ley también concede derechos por maternidad al hombre.

¿Quiénes son los beneficiarios de los derechos por maternidad?

Los beneficiarios de los derechos por maternidad son:

- La mujer.
- El hombre.
- La niña o niño.
- El trabajador o la trabajadora que tiene a su cuidado un menor.

¿Quiénes son los titulares de estos derechos?

Nuestra legislación estipula que son titulares de los derechos de protección a la maternidad tanto la trabajadora o trabajador dependiente de: los servicios de la administración pública,

semifiscales, administración autónoma, de las municipalidades, de todos los servicios, establecimientos o empresas públicas y privadas incluyendo sus sucursales o dependencias, así como la trabajadora o trabajador independiente, y todo aquel que esté acogido a algún sistema previsional.

¿Cuáles son los derechos por maternidad en favor de la mujer?

- Fuero maternal.
- Permisos.
- Subsidios.
- Sala cuna.
- Derecho a dar alimento a la hija o hijo.
- Pago de pasajes a la mujer para el traslado a la sala cuna.
- Prohibición de desarrollar determinados trabajos.
- Ningún empleador podrá exigir certificado o exámenes para verificar si la trabajadora se encuentra o no en estado de gravidez.

¿Quién califica la procedencia de los derechos por maternidad?

En caso de duda sobre si procede alguno de los derechos mencionados, el trabajador afectado y el empleador pueden recurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para que en el ejercicio de sus facultades ésta se pronuncie sobre su procedencia, así como también a la Superintendencia de Seguridad Social, e incluso ante la Contraloría General de la República en el caso de los funcionarios públicos.

Atención: *Los derechos que tiene el o la trabajadora independiente respecto de los beneficios de maternidad están referidos solamente a las situaciones que puedan generarse en ellos. En consecuencia, no existirá para dicho trabajador(a) el fuero maternal ni tampoco el derecho a sala cuna, si bien los derechos a los subsidios tienen plena vigencia.*

II. EL FUERO MATERNAL

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

¿Hay trabajadoras excluidas de este beneficio?

No. A partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.591, publicada en el Diario Oficial de 9 de noviembre de 1998, ya no hay mujeres excluidas de este derecho. En efecto, dicha ley derogó la norma que marginaba a la trabajadora de casa particular como beneficiaria del fuero maternal.

¿Qué tipo de contrato permite ejercer este derecho?

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

¿Un contrato de plazo fijo y un contrato por obra o faena determinada afectan el fuero maternal?

La mujer con un contrato de plazo fijo ni la trabajadora con un contrato por obra o faena determinada ven afectado su derecho al fuero maternal. En ambos casos, si el empleador quiere finalizar el contrato debe obtener previamente la autorización judicial.

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

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

¿En qué casos procede la autorización judicial?

El Artículo 174 del Código del Trabajo dispone que un juez puede autorizar al empleador para poner término al contrato de una mujer que se encuentra protegida por el fuero maternal en los siguientes casos:

- Vencimiento del plazo del contrato.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
- Negociaciones que ejecute la trabajadora dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- No concurrencia de la trabajadora a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días en igual período de tiempo. También por la falta injustificada, o sin aviso previo de parte de la trabajadora que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- Abandono del trabajo por parte de la trabajadora, entendiéndose por tal:
 - la salida intempestiva e injustificada de la trabajadora del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien le represente, y
 - la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

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

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

¿El empleador puede solicitar otra medida, además de la autorización judicial?

Conjuntamente con la solicitud de autorización para poner término al contrato de trabajo de una mujer protegida por el fuero maternal, el empleador puede solicitar la separación provisional de la trabajadora de sus labores. El juez puede acceder o denegar dicha separación.

¿Qué sucede con la remuneración de la trabajadora si el juez concede la separación provisional?

Si el juez accede a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, ésta puede ser con o sin derecho a remuneraciones, según la solicitud efectuada por el empleador.

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

Si el juez no concede al empleador la autorización para poner término al contrato individual de trabajo que tiene con una mujer protegida por el fuero maternal, aunque accedió a la separación provisional de la trabajadora de sus labores, hay dos efectos:

- El inmediato reintegro de la trabajadora a su trabajo, y
- El pago de todas sus remuneraciones durante el tiempo que estuvo separada de su trabajo, en caso de que se haya accedido a la separación provisional de la trabajadora sin derecho a remuneraciones.

¿Cuáles son los efectos de la autorización judicial para terminar el contrato de trabajo de una mujer con fuero maternal?

Si el juez otorga la autorización para poner término al contrato individual de trabajo de la mujer en una fecha en que ella estaba gozando del subsidio por los períodos pre o postnatal, ello no afecta al derecho de percibir el mencionado subsidio. La trabajadora puede continuar recibiendo hasta el término del descanso.

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

Una mujer protegida por el fuero maternal separada del trabajo por su empleador sin contar con la autorización judicial debe recurrir a la Inspección del Trabajo para denunciar tal hecho, la que ordenará al empleador la reincorporación inmediata de la trabajadora a sus labores.

¿Qué plazo existe para reclamar por la separación de labores sin autorización judicial?

Si la mujer es separada de su trabajo por el empleador sin una respectiva autorización judicial, la trabajadora tiene un plazo de 60 días hábiles para reclamar, a partir de la fecha de la separación.

¿Cuánto dura el fuero maternal?

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

¿Se puede renunciar al derecho a fuero maternal?

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

¿Cuáles son las consecuencias si una mujer renuncia al trabajo durante el fuero maternal?

Una mujer protegida por el fuero maternal puede renunciar a su trabajo, por cuanto la ley no establece ningún impedimento en tal aspecto, sin embargo ella pierde tal derecho.

¿El empleador puede obligar a una mujer con fuero maternal a renunciar a su trabajo?

La legislación impide al empleador que obligue a una mujer protegida por el fuero maternal a renunciar a su trabajo. En general, ningún trabajador puede legalmente ser obligado a tomar dicha decisión.

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

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

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

Según la legislación laboral chilena, es improcedente condicionar la contratación de una mujer a la presencia o ausencia de embarazo.

¿Qué sucede con el fuero maternal si se interrumpe el embarazo o el hijo recién nacido fallece?

En ambos casos la mujer pierde el derecho al fuero maternal porque este beneficio está instituido en razón de la maternidad, es decir al faltar uno de sus elementos, el hijo o hija, el fuero termina.

III. DESCANSOS Y PERMISOS POR MATERNIDAD

Los permisos y descansos por maternidad son:

- Descanso pre y postnatal.
- Permisos por enfermedad de una hija o de un hijo menor de un año.
- Permiso por enfermedad de un niño o una niña menor de un año que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial.
- Permiso por un hijo menor de seis meses de edad que se tenga bajo tuición o cuidado personal, por resolución judicial.
- Permiso para dar alimento a los hijos.

¿Qué es el descanso prenatal?

Consiste en un período de descanso anterior al nacimiento del o la hija, que dura seis semanas. El médico o matrona que tenga a su cargo la atención de la mujer determina la fecha posible del nacimiento para efectos del permiso prenatal.

¿Qué es el permiso prenatal suplementario?

Si la mujer presenta durante el embarazo y antes de que comience el período prenatal alguna enfermedad cuya causa sea dicho estado, ella tiene derecho a un descanso prenatal suplementario.

¿Qué consecuencias se derivan del nacimiento ocurrido en una fecha distinta a la prevista?

Para calcular el inicio del período prenatal, si el nacimiento no se produce en la fecha prevista, se deben distinguir dos situaciones:

- Si el nacimiento se produce antes de la fecha que se ha establecido, el período prenatal termina y se inicia de inmediato el período postnatal.
- Si el nacimiento se produce después de la fecha prevista, el período prenatal se prorroga hasta que ocurra el nacimiento y, a partir de entonces, empieza el período postnatal.

¿En qué consiste el descanso postnatal?

Consiste en un período de descanso posterior al nacimiento del hijo o hija, que dura 12 semanas.

¿Qué sucede si la mujer se enferma por causa del nacimiento al terminar el descanso postnatal?

Si la mujer, al término del período postnatal, presenta alguna enfermedad comprobada con certificado médico, cuya causa es el nacimiento, el período postnatal se debe prorrogar por el tiempo que fije la institución encargada de la atención de la trabajadora.

¿Cuándo los certificados médicos solicitados para los descansos por maternidad pueden obtenerse en forma gratuita?

Estos certificados son gratuitos cuando son solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto reciben remuneración del Estado.

¿Cuáles son los efectos de la prórroga del período postnatal ocasionada por el otorgamiento de licencia médica por enfermedad común?

Si la mujer tiene un permiso por enfermedad común –que no sea consecuencia del alumbramiento–, el tiempo que dure la enfermedad se considera parte del fuero maternal de un año contado a partir del término del período postnatal.

¿Qué pasa cuando las vacaciones coinciden con el descanso de maternidad?

Si la trabajadora cumplió el requisito para ejercer el feriado anual o vacaciones durante el descanso de maternidad, podrá hacer uso de dicho feriado inmediatamente después de reintegrarse a sus labores, o en la oportunidad que acuerde con su empleador.

Si en la empresa se ha determinado feriado o vacaciones colectivas durante el período que coincide con el descanso de maternidad, igualmente procede otorgar el feriado legal en forma independiente a los trabajadores que se encuentran gozando de licencias por maternidad o enfermedad a la fecha en que la empresa otorgue las vacaciones colectivas.

Atención: Durante los períodos de pre y postnatal la mujer tiene prohibición absoluta de trabajar remuneradamente.

IV. PAGO DE SUBSIDIOS POR MATERNIDAD

El subsidio consiste en el pago a la mujer con descansos y permisos de maternidad de las remuneraciones o rentas imponibles que percibía antes de tales descansos y su monto equivale al 100% de dicha remuneración. Este derecho se encuentra consagrado en el artículo 198 del Código del Trabajo.

El período de subsidio coincide con el tiempo que dura el descanso pre y postnatal.

¿Cuándo procede el derecho a percibir los subsidios de maternidad?

La mujer tiene derecho a los subsidios de maternidad en los siguientes casos:

- Subsidio por el período prenatal.
- Subsidio por el período prenatal suplementario.
- Subsidio en caso de enfermedad antes del inicio del período prenatal y cuya causa sea el embarazo.
- Subsidio por el período postnatal.
- Subsidio por el período postnatal suplementario, por enfermedad de la mujer cuya causa sea el nacimiento.
- Subsidio por enfermedad grave de un hijo o hija menor de un año.
- Subsidio por enfermedad grave de un menor de un año que se tenga por tuición o cuidado personal otorgados judicialmente.
- Subsidio por un menor de seis meses que se tenga por tuición o cuidado personal otorgados judicialmente.

¿Cómo se calculan los subsidios de maternidad?

Para efectos del cálculo del monto de los subsidios por maternidad, se habla de remuneraciones o rentas imponibles pues éstos benefician ya sea a un trabajador(a) dependiente o independiente. Si se trata de un dependiente, el cálculo se hace sobre las remuneraciones; y si es un independiente, el cálculo se realiza sobre sus rentas imponibles, ya que no tiene remuneración.

¿Cuál es la forma de determinar este subsidio para los trabajadores dependientes?

Para calcular el monto del subsidio que corresponde a un(a) trabajador(a) dependiente por todos los períodos de pre o postnatal, se deben considerar las remuneraciones, subsidios o ambos que haya percibido en los tres meses anteriores más próximos al mes en que se inició la licencia. Suponiendo que la licencia empezó en noviembre, en el cálculo se deben usar los meses de agosto, septiembre y octubre. Determinados éstos, se tienen que sumar las remuneraciones, subsidios o ambos, que el beneficiario recibió en dichos tres meses y tal suma dividirla por 90, para así obtener un promedio diario.

La suma resultante como subsidio diario debe compararse con el monto límite que puede tener tal beneficio. Este subsidio diario no puede ser superior a la cantidad que resulte de considerar los tres meses anteriores al 7º mes anterior al mes de inicio de la licencia, reajustada en un 100% del Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.) registrados en esos siete meses e incrementada en un 10%.

A modo de ejemplo, se analizarán dos casos, tomando como inicio de la licencia el mes de noviembre.

Caso 1:

El o la beneficiaria ha percibido sólo remuneraciones

En primer lugar, se calcula el promedio de las remuneraciones percibidas en los tres meses anteriores al de inicio de la licencia, es decir agosto, septiembre y octubre. Este promedio se obtiene de la siguiente forma:

agosto	\$130.000
septiembre	\$140.000
octubre	+ \$150.000
	<hr/>
Total	\$420.000

El total se divide por 90:
 $\$ 420.000 / 90 = \$ 4.666,66$

La cantidad de \$ 4.666,66 correspondería al subsidio diario.

Sin embargo, y como ya se ha dicho, la cantidad que resulta de aplicar las reglas anteriores tiene un límite: no puede exceder del promedio de los tres meses en que se haya percibido remuneraciones en los tres meses anteriores al 7º mes anterior al de inicio de la licencia.

Para efectuar dicho cálculo, en primer lugar, se deben ubicar los tres meses que servirán para realizar el promedio. Estos meses son: enero, febrero y marzo.

Se supondrá que las remuneraciones en esos meses fueron:

enero	\$ 150.000
febrero	\$ 128.000
marzo	+ \$ 100.000
	<hr/>
Total	\$ 378.000

Esta cantidad de \$ 378.000 se divide por 90:
 $\$ 378.000 / 90 = \$ 4.200$

La cantidad de \$ 4.200 debe ser actualizada; primero, aplicándole el I.P.C. de los siete meses anteriores al de inicio de la licencia. La suposición es que dicho índice fue de 3.5%. Si se aplica este porcentaje a los \$4.200, resulta la cifra de \$ 147, la que sumada a la primera cantidad da un monto de \$ 4.347. El 10% de \$ 4.347 es 434,7, por lo cual la cifra final es de \$ 4.781,7.

En resumen, las cifras obtenidas son:

Monto del subsidio calculado:	\$ 4.666,66
Monto de la cantidad que no puede exceder:	\$ 4.781,7

El subsidio, en consecuencia, es de \$4.666,66, por cuanto esta cifra no sobrepasa la cantidad establecida como límite.

Caso 2:

El o la beneficiaria ha percibido remuneraciones y subsidios

Al igual que en el caso 1, los tres meses que sirven de base para el cálculo del subsidio son agosto, septiembre y octubre. Suponiendo que el o la beneficiaria en dichos meses estuvo algunos períodos con licencias médicas por enfermedad común, accidente del trabajo, enfermedad profesional u otros, con sus respectivas remuneraciones, se deben sumar ambas cantidades percibidas en los tres meses ya indicados.

Agosto:

22 días de remuneración = \$ 95.333,33 (calculado sobre la base de una remuneración de \$ 130.000 mensual, de forma tal que diariamente el o la beneficiaria percibe la suma de \$ 4.333,33, cantidad que multiplicada por 22 resulta \$ 95.333,33).

9 días de subsidio = \$ 39.000 (el subsidio diario es de \$ 4.333,33, cantidad que multiplicada por 9 nos da la suma de \$ 38.999,99, la cual ha sido aproximada a \$ 39.000).

Septiembre:

21 días de remuneración = \$98.000 (calculado sobre la base de una remuneración de \$ 140.000 mensual, de forma tal que diariamente el o la beneficiaria percibe la suma de \$ 4.666,66, cantidad que multiplicada por 21 nos da \$97.999,99, que ha sido aproximada a \$ 98.000).

9 días de subsidio = \$ 42.000 (el subsidio diario es de \$ 4.666,66, cantidad que multiplicada por 9 da \$41.999,99, que ha sido aproximada a \$ 42.000).

Octubre:

31 días de remuneración a razón de \$150.000 mensuales.

\$	95.333,33
\$	39.000,00
\$	98.000,00
\$	42.000,00
+	\$ 150.000,00

Promedio	\$ 424.333,33
----------	---------------

El promedio se debe dividir por 90, lo cual da la suma de \$ 4.714,81.

A continuación, el monto del subsidio diario se debe comparar con el límite que establece la ley. El subsidio no puede exceder del promedio de lo percibido por el o la beneficiaria en los tres meses anteriores al 7º mes anterior al de la licencia. Si la licencia es en el mes de noviembre, dichos tres meses son enero, febrero y marzo.

enero	\$ 150.000
febrero	\$ 128.000
marzo	+ \$ 100.000
Total	\$ 378.000

Esta cantidad de \$378.000 se divide por 90, lo cual da la suma de \$ 4.200.

A continuación, al aplicar el I.P.C. de 3.5% (correspondiente a los siete meses anteriores a noviembre), se obtiene la cifra de \$147, la que sumada a los \$ 4.200 da \$ 4.347. Al sumarle el incremento de 10% (434,7), la suma final es de \$ 4.781,7.

En resumen, las cifras obtenidas son:

Monto de la cantidad calculada como subsidio: \$ 4.714,81

Monto de la cantidad que no puede exceder: \$ 4.781,7

La cantidad calculada como subsidio no sobrepasa la cantidad establecida como límite. El monto del subsidio, en consecuencia, es de \$ 4.714,81.

¿Cómo se determina este subsidio para trabajadores independientes?

Para el monto de los subsidios de pre o de postnatal, cualquiera que sea, de trabajadores independientes, se hace un cálculo un tanto diverso, ya que se deben considerar las rentas, subsidios o ambos, que el o la beneficiaria haya percibido en los seis meses anteriores al mes de inicio de la licencia. De esta forma, suponiendo que la licencia comenzó en noviembre, los meses que se consideran para este cálculo son octubre, septiembre, agosto, julio, junio y mayo. Al igual que en la situación de los beneficiarios dependientes, el monto del subsidio diario no puede exceder del límite establecido por la ley, que en este caso es el promedio de las rentas imponibles, subsidios o de ambos, percibidos en los tres meses anteriores al 8º mes anterior al de inicio de la licencia.

Atención: El promedio de los tres meses **siempre** se divide por 90 porque legalmente para efectos laborales un mes tiene 30 días y se calcula el subsidio **diario** porque la ley establece este carácter.

V. EL DERECHO DE LA MUJER TRABAJADORA PARA DAR ALIMENTO A SU HIJA O HIJO

La ley establece que la madre tiene derecho a disponer de dos porciones de tiempo que, en su conjunto, no excedan de una hora al día, para dar alimentos a sus hijos, cuando los ha dejado en salas anexas e independientes del local de trabajo.

Para la Dirección del Trabajo, este derecho solamente es posible ejercerlo cuando el empleador está obligado a mantener sala cuna, porque el artículo 206 del Código del Trabajo que otorga el beneficio es una norma complementaria del artículo 203, que impone la obligación de mantener sala cuna.

Para la Contraloría General de la República, en cambio, el referido derecho también tiene aplicación cuando el servicio o establecimiento en que la madre labora no cuente con esa dependencia; sin especificar el fundamento jurídico o legal de tal conclusión.

Sin embargo, con el acuerdo del empleador la madre podrá disponer de un tiempo igual o superior para dar alimento a sus hijos que hubiere dejado en lugar distinto al del local de trabajo, por ejemplo el hogar, cuando el empleador no tiene la obligación de mantener sala cuna.

¿Cuál es la edad máxima de los hijos permitida para ejercer este derecho?

Si bien es cierto que la ley no establece en forma expresa la edad máxima que deben tener los hijos, de las normas contenidas en los artículos del Código del Trabajo se desprende, en lo referente a los derechos de maternidad, que la edad de los hijos no puede exceder de dos años.

¿Quién debe pagar los gastos de traslado de la mujer derivados del ejercicio del derecho de dar alimentos a sus hijos?

Para saber a quién le corresponde el pago de traslado (pasajes) de la mujer para dar alimentos a sus hijos, se debe distinguir si se trata de un empleador que tiene la obligación de mantener sala cuna o de un empleador que no tiene tal obligación.

En el primer caso, los gastos de traslado corresponden al empleador y en el segundo, los gastos de traslado corresponden a la mujer.

Atención: *Cuando su empleador tiene la obligación de mantener sala cuna, la mujer cuenta con una hora efectiva para dar alimentos a sus hijos; en cambio si se trata de un empleador que no tiene dicha obligación, la madre podrá disponer de un tiempo igual o superior a lo estipulado.*

VI. EL DERECHO A SALA CUNA

El derecho a sala cuna se encuentra establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, el cual dispone la obligación de todo empleador, cuando una empresa tiene 20 o más trabajadoras, de mantener una sala anexa e independiente del local de trabajo donde las mujeres puedan dejar a sus hijos menores de dos años y darles alimentos.

Cuando en un establecimiento de una empresa laboran menos de 20 mujeres, ¿existe para el empleador la obligación de proporcionarles sala cuna si la empresa tiene 20 o más trabajadoras?

Sí. A partir de la Ley N° 19.591, se reformó el artículo 203, reemplazando el concepto de "establecimiento" por el de "empresa". Por lo tanto *lo importante para que exista el derecho de sala cuna, es el total de mujeres en la empresa o servicio, sin importar el número de trabajadoras por establecimiento.* Así por ejemplo, si en un establecimiento existe una trabajadora, pero en la empresa hay un total de 20 mujeres (o más), esa trabajadora tiene también derecho a sala cuna.

¿Los centros comerciales o malls están obligados a mantener salas cuna?

La Ley N° 19.408, que modificó el artículo 203 del Código del Trabajo, estableció indirectamente la obligación de ciertos empleadores que ocupen en un establecimiento 20 o menos mujeres, de tener una sala cuna. Se trata de los complejos comerciales o malls, en cuyos establecimientos en total laboren 20 o más mujeres.

¿Quién debe financiar la sala cuna en un centro comercial?

El financiamiento debe ser compartido por todos los dueños de los locales comerciales, teniendo que aportar en la misma proporción que otros gastos que les son comunes.

¿Pueden dos o más empleadores mantener en conjunto una sala cuna?

Dos o más establecimientos de diferentes empleadores pueden mantener una sala cuna en forma conjunta, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- Que los establecimientos se encuentren en una misma área geográfica, y
- Que cuenten con un informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles (JUNJI).

¿De qué manera el empleador puede cumplir con la obligación de mantener una sala cuna?

Un empleador puede cumplir con su obligación de mantener sala cuna de tres maneras:

1. Manteniendo en forma individual una sala cuna,
2. Manteniendo en forma conjunta con otros empleadores una sala cuna, y
3. Pagando directamente a una sala cuna los gastos que signifique el costo del beneficio donde la mujer lleve a su hijo o hija(s).

¿Quién asume el costo del traslado del menor a la sala cuna?

El costo de los pasajes de traslado entre el establecimiento y la sala cuna y viceversa del o la menor corresponde al empleador.

Atención: *La ley no hace distinción alguna respecto de la edad, condición, estado civil, u otro aspecto de la mujer para que tenga el derecho a sala cuna.*

VII. LIMITACIONES Y PROHIBICIONES PARA EL TRABAJO DE LA MUJER EN ESTADO DE EMBARAZO

El artículo 202 del Código del Trabajo establece que durante el embarazo la mujer no puede realizar labores que sean consideradas, por la autoridad, perjudiciales para su salud.

¿Qué trabajos son considerados perjudiciales para la embarazada?

Los trabajos que legalmente y sin declaración previa alguna se consideran perjudiciales para la mujer embarazada son:

- Levantar, arrastrar o empujar grandes pesos.
- Exigir un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer largo tiempo de pie.
- Laborar en horario nocturno.
- Laborar en horas extraordinarias.
- Todo trabajo que la autoridad competente declare como inconveniente.

¿Qué medidas se pueden tomar si la trabajadora desempeña una de las actividades anteriormente señaladas y queda embarazada?

Debe ser trasladada a otra labor que no tenga tales características, sin que sus remuneraciones sufran una disminución, por ser esto considerado perjudicial para su estado o salud posterior.

¿Qué debe hacer una mujer cuyo empleador no cumpla con estas exigencias legales?

La trabajadora en estado de embarazo cuyo empleador no cumpla con las exigencias mencionadas debe denunciar tal infracción ante la Inspección del Trabajo respectiva e incluso ante la Junta Nacional de Jardines Infantiles, con el fin de que se instruya el acatamiento de las normas infringidas y aplicar al empleador, cuando proceda, las multas establecidas por la ley.

VIII. LOS DERECHOS DEL PADRE EN RAZON DE LA MATERNIDAD

De todos los derechos existentes en razón de la maternidad, la ley otorga, en casos determinados, al hombre, el derecho a permiso y el derecho a subsidio y fuero.

¿En qué situaciones el padre puede tener derecho a permiso y subsidio por maternidad?

En cuatro casos la ley otorga este derecho al hombre:

1. Cuando la madre fallece en el parto o bien posteriormente a éste y antes de finalizar el período postnatal.
2. Cuando la hija o hijo menor de un año tiene una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
3. Cuando el trabajador (el padre) tiene a su cuidado por tuición o cuidado personal a una niña o niño menor de un año, por resolución judicial, y éste presenta una enfermedad grave que requiere atención en el hogar.
4. Cuando el trabajador tiene a su cuidado por tuición o cuidado personal a una niña o niño menor de seis meses, por resolución judicial.

¿Cuándo el padre puede percibir el subsidio postnatal?

El padre puede percibir el subsidio por el período postnatal sólo en los siguientes casos:

- Si la madre fallece al momento del parto. En este caso, corresponde al padre el derecho a percibir el subsidio por todo el período del postnatal.
- Si la madre falleciere con posterioridad, pero durante el tiempo en que esté usando su permiso. En este caso, el derecho a percibir el subsidio corresponde al padre por el tiempo que reste para finalizar el período postnatal.

¿Cuándo el padre tiene derecho a fuero?

Si la madre muere en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el Art. 201 del Código del Trabajo.

Atención: *Para que el hombre pueda tener acceso al permiso, subsidio y fuero del período postnatal o a parte de él, basta que sea el padre del menor. La ley no exige que haya sido el cónyuge o conviviente de la mujer.*

¿Qué requisitos establece la ley para que el padre pueda tener el subsidio postnatal, si fallece la madre?

La ley establece como requisito que el tiempo que dura el permiso y subsidio postnatal por fallecimiento de la madre, sea destinado por el padre al cuidado de la hija o hijo. De esta forma, por ejemplo, si el padre vive en Arica y la hija o hijo se encuentra en Punta Arenas al cuidado de terceras personas, no correspondería el derecho al padre, pues el tiempo de permiso y subsidio no estaría destinado a su cuidado; salvo que viaje a Punta Arenas con tal objetivo, o bien que se lleve a la hija o hijo a Arica u otra parte para destinar el tiempo de permiso y subsidio a su cuidado.

¿Cuándo el padre puede ejercer el derecho a permiso y subsidio en caso de enfermedad grave del hijo o hija menor de un año?

Según el inciso 1º del artículo 199, este derecho también corresponde al padre cuando la madre hubiere fallecido o él tuviera la tuición judicial del menor. O bien en caso de vivir la madre, este derecho —a elección de ella—, puede ser ejercido por el padre. La enfermedad grave del hijo menor de un año se acredita mediante un certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que atienden médicamente al infante.

¿El padre recibe el mismo subsidio que tenía la madre?

El subsidio que corresponde al padre no es igual al que gozaba la madre. Si el padre tiene acceso al derecho a subsidio por haber fallecido la madre, el monto se debe calcular sobre la base de sus remuneraciones, subsidios o ambos, que haya percibido los tres meses anteriores al de inicio de su permiso y subsidio, con la limitación que no puede exceder del promedio diario de las remuneraciones, subsidios o de ambos, de los tres meses anteriores a los siete meses que preceden al parto.

IX. DESCANSO, PERMISO, SUBSIDIO Y FUERO DEL O LA TRABAJADORA QUE, POR RESOLUCION JUDICIAL, TIENE LA TUICION O CUIDADO PERSONAL DE UN NIÑO O NIÑA MENOR DE UN AÑO, POR ENFERMEDAD GRAVE QUE REQUIERA ATENCION EN EL HOGAR

La trabajadora que tiene a su cargo por tuición o cuidado personal a una niña o niño menor de un año, en caso de enfermedad grave que requiera de atención en el hogar, tiene derecho a permiso y subsidio por el tiempo que determine el servicio que entregue atención médica al infante.

Este derecho es exactamente igual en el caso de que la tuición o cuidado personal esté en manos de un trabajador.

¿Sólo la madre y el padre tienen este derecho?

No, porque en esta situación no se trata de la madre o del padre, sino de quien tiene a su cargo al menor por resolución judicial.

¿Cuánto tiempo se extiende el derecho a permiso y subsidio en caso de tuición o cuidado personal de un niño menor de seis meses?

La trabajadora encargada de un niño menor de seis meses de edad por tuición o cuidado personal, otorgados judicialmente, tiene derecho a permiso y subsidio hasta por 12 semanas.

En el caso de que se trate de un trabajador, éste tiene el derecho a permiso y subsidio hasta por el mismo período.

A modo de ejemplo, si el o la trabajadora recibió la tuición o el cuidado personal cuando el menor tenía dos meses de edad, para que se completen los seis meses faltan cuatro, lo cual es equivalente a 16 semanas (4 semanas por mes). En esta situación, el derecho a permiso y subsidio será por 12 semanas, ya que al término de dicho beneficio el menor no habrá cumplido los seis meses.

¿Qué pasa si el menor cumple los seis meses de edad, estando vigente el permiso y subsidio?

Si otorgado el permiso y el subsidio, el menor cumple los seis meses de edad el derecho cesa, por cuanto el beneficio es hasta por 12 semanas, y no por 12 semanas.

Por ejemplo, en el caso de un o una trabajadora que recibe la tuición o cuidado personal de un menor que ha cumplido 4 meses de edad, faltarán casi ocho semanas para que cumpla seis meses de edad. En consecuencia, el permiso y el subsidio será esta vez por ocho y no por 12 semanas.

¿Cuál es el fuero de las personas que adoptan a un hijo?

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año de fuero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al Art. 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del Art. 24 de la misma ley.

Atención: Si los beneficios por maternidad son obtenidos en forma indebida o fraudulenta la trabajadora, el trabajador, o ambos si los dos están involucrados, serán responsables de las prestaciones pecuniarias que se hubieren percibido, lo cual significa que deberán devolver los subsidios, sin perjuicio de las responsabilidades y sanciones penales que pudieren corresponder.

SUPERINTENDENCIA DE ISAPRE

Cartilla

CONTRATO DE SALUD PREVISIONAL

¿Qué es el Contrato de Salud Previsional?

Es el acuerdo entre una ISAPRE y una persona que desea afiliarse a ella. Se expresa mediante un instrumento formal donde se establecen los derechos, las obligaciones, los beneficios y el precio. Esta afiliación es siempre un acto de carácter individual. Sin embargo, en algunos casos, se puede negociar con la ISAPRE en forma grupal.

¿Qué documentos lo integran?

El Contrato de Salud Previsional está integrado por seis documentos, cinco de los cuales deben ser firmados por usted al momento de suscribirlo:

- Condiciones Generales.
- Plan de Salud.
- Selección de Prestaciones Valorizadas (correspondiente al plan).
- Declaración de Salud.
- Formulario Único de Notificación (F.U.N.).

Arancel o nómina de prestaciones valorizadas (no se firma, pero debe estar para consulta, a disposición de los afiliados, en las oficinas de atención de público de la ISAPRE).

¿Cuál es la duración del Contrato y cuándo comienzan mis beneficios?

El Contrato es de duración indefinida y sus beneficios comienzan a partir del mes subsiguiente de la firma.

¿Cuándo debo realizar una modificación a mi Contrato de Salud Previsional?

Usted deberá realizar una modificación a su Contrato cada vez que:

- Retire o incorpore un beneficiario.
- Cambie, agregue o elimine empleadores.
- acredite un cambio real y permanente en su renta, con variación en la cotización legal.
- Cambie de situación laboral o previsional.
- Cambie de Plan de Salud.

¿Quiénes y cuándo pueden poner término al Contrato de Salud?

- La ISAPRE: Cuando usted no cumple las obligaciones estipuladas en su Contrato.
- Usted: En cualquier momento, siempre y cuando haya transcurrido un año de vigencia de los beneficios.
- Usted y la ISAPRE: Cuando, por mutuo acuerdo, resuelvan hacerlo.

COTIZACION DE SALUD

Es el monto de dinero que se descuenta mensualmente de la remuneración o de los ingresos del afiliado y que está destinado a financiar su Plan de Salud.

¿Cuándo debo empezar a pagar la Cotización de Salud?

El primer pago de la cotización de salud, corresponde a la remuneración del mes siguiente al mes de suscripción del contrato. Este pago debe efectuarse hasta el día 10 del mes subsiguiente de dicha suscripción.

Ejemplo: Si un afiliado firma contrato en el mes de agosto, tendrá plazo para pagar su primera cotización, correspondiente a la remuneración del mes de septiembre, hasta el día 10 del mes de octubre.

Firma del Contrato	Mes de Cotización	Plazo para pagar en la ISAPRE
Agosto	Remuneración de septiembre	Hasta el día 10 de octubre

¿Cómo puedo financiar mi Plan de Salud?

Usted puede financiar su Plan de Salud con la Cotización Legal Obligatoria y con otros aportes adicionales:

1. COTIZACION LEGAL OBLIGATORIA

Es el monto mínimo que, por ley, se descuenta a todo trabajador dependiente o pensionado. Corresponde a un 7% de la remuneración o renta imponible con un tope de U.F. 4,2.

2. COTIZACION ADICIONAL LEGAL

Esta cotización corresponde a un subsidio estatal orientado exclusivamente a los trabajadores dependientes con baja renta o gran número de cargas familiares y está destinada a completar el costo del Plan de Salud. Usted puede solicitar esta cotización directamente a su empleador.

3. COTIZACION ADICIONAL VOLUNTARIA

Constituye un aporte que usted puede pactar voluntariamente con su ISAPRE, por sobre su cotización legal, para completar el precio de un Plan de Salud con mayores beneficios.

4. APORTE VOLUNTARIO DEL EMPLEADOR

Es el aporte voluntario que realizan algunas empresas, para que sus trabajadores obtengan un mejor Plan de Salud.

DECLARACION DE SALUD

¿Qué es la Declaración de Salud?

Es uno de los documentos integrantes del Contrato de Salud Previsional en el cual se deben consignar, verazmente, todas las enfermedades o patologías conocidas por el afiliado y diagnosticadas médicamente al afiliado y/o sus beneficiarios, con anterioridad a la firma del Contrato.

¿Cómo y cuándo debo llenar la Declaración de Salud?

Antes de firmar un contrato con una ISAPRE y cada vez que incorpore un nuevo beneficiario, la ISAPRE le entregará un formulario que usted debe llenar cuidadosa y honestamente. En el caso del recién nacido inscrito en la ISAPRE en la fecha correspondiente, no será necesario completar este documento.

¿Qué debo declarar?

Todas las enfermedades o patologías, cirugías, secuelas de accidentes, embarazos y malformaciones, suyas o de alguno de sus beneficiarios, que hayan sido diagnosticadas por un médico con anterioridad a la firma del Contrato. Si la Declaración de Salud es llenada por el ejecutivo de ventas de la ISAPRE, no es responsabilidad de él, sino suya exigir que queden registradas todas las enfermedades que usted declaró.

¿Por qué es necesario que declare las enfermedades previas?

- Porque la ISAPRE requiere evaluar los riesgos antes de celebrar contrato con usted, y en caso de contratar, establecer las restricciones en el pago de las atenciones médicas relacionadas con las enfermedades preexistentes que usted haya declarado. El plazo máximo de restricción es de 18 meses, al término del cual las enfermedades previas declaradas por usted serán plenamente cubiertas por la ISAPRE. Más aún, durante ese período, la bonificación estipulada no podrá ser inferior a un 25% de la cobertura que esa misma prestación tiene en el Plan de Salud convenido.
- Porque la ISAPRE no está obligada a pagar las atenciones médicas derivadas de enfermedades preexistentes no declaradas y además, está facultada para poner término al Contrato de Salud cuando eso ocurra.

Sólo si estas enfermedades no requirieron atención médica durante 5 años, contados del mes siguiente a la suscripción del Contrato, deberán ser bonificadas de acuerdo al Plan de Salud contratado.

DERECHOS DEL AFILIADO

¿A qué tengo derecho cuando firmo el Contrato de Salud con una ISAPRE?

Una vez que el Contrato entra en vigencia, usted tiene derecho a recibir de su ISAPRE los beneficios pactados en su Plan de Salud, así como los beneficios mínimos estipulados por ley. Además usted tiene el derecho a reclamo.

¿Cuáles son los beneficios pactados?

Los beneficios pactados se refieren a la bonificación por prestaciones ambulatorias, hospitalarias y otras. Estos beneficios se encuentran señalados en el documento denominado Plan de Salud de su Contrato. Estas bonificaciones normalmente cubrirán un porcentaje del valor de la prestación y pueden, además, estar sujetas a un monto máximo expresado en pesos, U.F., o en número de veces el arancel.

Ejemplo de prestaciones:

- AMBULATORIAS: Consulta Médica, Exámenes de Laboratorio, Radiografías, Scanner, Procedimientos, Tratamientos de Kinesiterapia, etc.
- HOSPITALARIAS: Cirugía, Día Cama, Derecho de Pabellón, Honorarios Médico-Quirúrgicos, etc.
- OTRAS: Lentes ópticos, Prótesis, Atención Dental, Traslados de enfermo, etc.

¿Cuáles son los beneficios mínimos legales?

Los Beneficios Mínimos Legales son:

1. Examen de Medicina Preventiva.
2. Control de Embarazo y Puerperio.
3. Control del Niño Menor de 6 años. En las condiciones y modalidades que la ISAPRE establece en las Condiciones Generales del Contrato de Salud.
4. Subsidio por Incapacidad Laboral. Sólo para trabajadores dependientes e independientes.

¿Dónde puedo reclamar si tengo algún problema con la ISAPRE?

Todo reclamo puede ser efectuado en la propia ISAPRE en la cual se encuentra afiliado. En caso de no llegar a una solución de común acuerdo, y dependiendo del tipo de conflicto, usted puede reclamar en:

- SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES, si se trata de un desacuerdo con la bonificación de las atenciones médicas o dificultad para acceder a los beneficios pactados; incumplimiento de los plazos establecidos para la tramitación o visación de la licencia médica en la ISAPRE, etc.
- JUSTICIA ORDINARIA, en forma optativa a la Superintendencia de ISAPRES.
- COMISION DE MEDICINA PREVENTIVA E INVALIDEZ (COMPIN), si se trata de reclamos por modificación o rechazo de la licencia médica, o bien, desacuerdo en el cálculo del monto del subsidio por incapacidad laboral.

DESAFILIACION

¿Me puedo desafiliar de la ISAPRE?

Si usted puede desafiliarse cuando:

- Decida no aceptar las nuevas condiciones propuestas por la ISAPRE en la revisión anual de su Contrato que esta institución puede hacer.

- Lo desee, después de transcurrido un año de vigencia de los beneficios convenidos con la ISAPRE.
- Decidan de mutuo acuerdo, usted y la ISAPRE, poner término al Contrato.

¿Qué debo considerar antes de desafiarme?

Sí, usted está pensando cambiar de ISAPRE, considere que la nueva ISAPRE puede:

- Rechazar su afiliación.
- Poner restricciones a las enfermedades preexistentes o embarazo en curso, registrados en la Declaración de Salud.

¿Qué debo hacer para desafiarme?

Usted deberá completar la Carta de Desafiliación en 3 copias: una para la ISAPRE, una para usted y otra para su(s) empleador(es) o la entidad que paga su pensión, según corresponda.

¿Cuándo tengo que entregar la Carta de Desafiliación en la ISAPRE?

- A lo menos un mes antes de cumplirse el primer año de vigencia de los beneficios.

Ejemplo: Si usted firmó Contrato en el mes de agosto y sus beneficios comenzaron en octubre, usted deberá entregar la Carta durante el mes de agosto del año siguiente, porque el último día del mes de septiembre se cumplirá un año de vigencia de los beneficios del Contrato.

- Si usted ya ha cumplido un año de vigencia de sus beneficios en la ISAPRE, podrá desafiarse en cualquier momento, para lo cual deberá entregar la Carta con un mes de anticipación a la fecha en que desea hacer efectivo el término de estos beneficios.

Ejemplo: Si usted firmó contrato en el mes de marzo, podrá entregar la Carta a partir del mes de marzo del año siguiente, dado que sus beneficios terminarán el último día del mes de abril.

ELECCION DE UN PLAN DE SALUD

¿Qué debo hacer para elegir el Plan de Salud que más me conviene?

Para elegir el Plan de Salud más conveniente para usted y su grupo familiar debe seguir los pasos que se indican a continuación:

PASO 1: Defina el precio que pagará por el Plan de Salud

- Conozca el 7% de su renta imponible.
- Infórmese con su empleador si cumple con los requisitos para optar a la cotización adicional legal.
- Averigüe si cuenta con algún aporte voluntario de su empleador.
- Defina si usted está dispuesto a complementar el precio del plan con una cotización adicional voluntaria.

PASO 2: Solicite el documento Selección de Prestaciones Valorizadas

- Solicite, a las diferentes ISAPRES, el documento de Prestaciones.
- Valorizadas por cada uno de los planes que esté cotizando de acuerdo al precio a pagar que usted definió.
- Identifique sus preferencias en relación a Clínicas, Centros Médicos y formas de atención: con bonos o libre elección.

PASO 3: Compare las distintas alternativas que le ofrecen las ISAPRES

- Compare los topes máximos de cobertura y los copagos, es decir, cuánto tendría que pagar usted en cada una de las atenciones que aparecen, como los ejemplos, en la Selección de Prestaciones.
- Valorizadas, tanto para la libre elección como para el uso de los convenios asociados al plan.
- Pregunte por las restricciones que fijará la ISAPRE a las enfermedades preexistentes declaradas, suyas o de alguno de sus beneficiarios y compárelas con las de las otras ISAPRES que esté evaluando.
- Consulte por las condiciones para la incorporación de cargas médicas, en caso de haberlas.

Consulte también por otros beneficios como:

- Beneficios adicionales por la renuncia a sus excedentes.
- Cobertura especial para la tercera edad, enfermedades catastróficas, atención dental, cobertura internacional, óptica, cesantía o muerte del titular.
- Lugares con que cuenta la institución para el otorgamiento de las atenciones de salud, y otros convenios que le permitan optimizar el uso de su Plan de Salud.
- Red de oficinas de atención de público, así como de otros servicios en la atención al cliente.

SELECCION DE PRESTACIONES VALORIZADAS

¿Qué es?

Es un instrumento creado por la Superintendencia de ISAPRES, destinado a facilitar la comparación de los planes de salud. Todas las ISAPRES deben adjuntar esta Selección de Prestaciones Valorizadas a cada plan que comercialicen. Por lo tanto, cuando usted cotiche un plan, exíjala al vendedor.

¿Qué contiene?

Contiene un listado de prestaciones o atenciones médicas, las cuales se presentan valorizadas en pesos (\$), conforme a la bonificación del plan de salud, cuando se accede a prestadores de libre elección y a prestadores en convenio, en el caso que existan.

Columna de Prestaciones:

Detalla las atenciones médicas más comunes en el sistema ISAPRE, divididas en hospitalarias y ambulatorias.

Columnas de Libre Elección:

- En la columna 1 se registra el porcentaje (%) de bonificación definido en el plan para cada atención médica en la libre elección de prestadores.
- En la columna 2 se registra el monto máximo (tope), en pesos, que la ISAPRE bonificará por cada prestación al utilizar la libre elección de prestadores.

Columnas de Convenios:

En estas columnas la ISAPRE presentará las distintas modalidades del o los convenios asociados al plan de salud que resulten más convenientes para el afiliado. La cobertura preferencial derivada de estos convenios, puede significar un aumento en el porcentaje de cobertura (con o sin tope) o un monto fijo a pagar por el afiliado (copago).

- En las columnas 3 y 4 se señala la cobertura preferencial de los convenios, expresada en porcentaje y tope en pesos.
- En la columna 5 se registra el monto a pagar por el afiliado, es decir, el copago que ha sido pactado al utilizar el convenio.
- En la columna 6 se registra el número del convenio cuyas especificaciones se presentan al reverso de la cartilla.

¿Para qué sirve?

Al ser un formato común y estar valorizado en pesos, permite la comparación de la cobertura entre los diferentes planes ofrecidos por las ISAPRES, facilitando así una mejor elección.

IMPORTANTE:

Al afiliarse o cambiarse de ISAPRE, además de comparar los precios y las coberturas (o bonificaciones) que le otorgan los planes, usted debe tener presente que:

- La ISAPRE puede rechazar su afiliación.
- La nueva ISAPRE podrá poner restricciones a las enfermedades preexistentes o embarazos en curso, registrados en la Declaración de Salud. No declararlas, puede dar origen a la negativa de cobertura o al término del contrato por parte de la ISAPRE.
- Transcurridos 18 meses en la misma ISAPRE, las enfermedades preexistentes declaradas, que han sido restringidas serán cubiertas según el plan de salud pactado.

EXCEDENTES DE COTIZACION**¿Qué son los excedentes?**

Corresponden a la diferencia positiva producida entre la cotización mínima para salud, con el tope legal respectivo, y el precio del plan contratado. Las diferencias que se generan pasan a constituir los excedentes de cotización que pueden ser destinados a una cuenta corriente individual.

¿Cuánto puedo destinar voluntariamente a excedentes?

Al momento de suscribir un contrato de salud, o en sus períodos de adecuación, el monto voluntario de excedentes a destinar a la cuenta corriente individual no puede ser superior al 10% de

la cotización mínima para salud. En todo caso, cualquier otro excedente que se produzca durante la anualidad correspondiente por aumentos permanentes o transitorios de la renta imponible, siempre incrementará la cuenta corriente.

¿Puedo renunciar a los excedentes?

Existen dos formas de renunciar a los excedentes: en forma tácita o en forma explícita. Es tácita cuando se suscribe un plan colectivo o matrimonial o en caso que la empresa en que trabaja tenga convenio con la ISAPRE para administrar la cotización de salud de sus trabajadores. Es explícita cuando personalmente se suscribe la renuncia a cambio de un plan que otorgue mayores beneficios.

¿Qué destino puedo dar a los excedentes?

El saldo disponible acumulado en la cuenta corriente individual de excedentes sólo puede utilizarse para los siguientes fines:

- Cubrir cotizaciones en caso de cesantía;
- Copago;
- Financiar prestaciones de salud no cubiertas por el contrato;
- Cubrir cotizaciones adicionales voluntarias; y
- Financiar un plan de salud cuando el afiliado reúna los requisitos para pensionarse, durante el lapso comprendido entre la solicitud de jubilación y el momento en que ésta se hace efectiva.

LICENCIA MEDICA Y SUBSIDIO

¿Qué es la Licencia Médica?

Es el derecho que tiene todo trabajador dependiente o independiente para ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación médica.

¿Qué es el Subsidio por Incapacidad Laboral?

Es el monto de dinero que reemplaza la remuneración (con un tope de U.F. 60) mientras el trabajador se encuentra con Licencia Médica.

¿Quién debe completar el formulario de Licencia Médica?

El formulario de Licencia Médica se compone de diversas secciones las que deben ser completadas por:

- El Profesional médico cirujano, cirujano dentista o matrona.
- El Trabajador.
- El Empleador.

Trámite de la Licencia Médica		
	Trabajador Dependiente	Trabajador Independiente
¿Dónde debo entregar la Licencia Médica?	Al Empleador	En la ISAPRE
¿Qué plazo tengo para entregar la licencia?	Dos días hábiles, si trabaja en sector privado. Tres días hábiles, si trabaja en sector público.	Dos días hábiles
¿Desde cuándo se cuenta este plazo?	Desde la fecha de inicio del reposo	Desde la fecha de emisión de la Licencia.
¿Cuáles son los requisitos para tener derecho a Subsidio por Incapacidad Laboral?	Tener contrato vigente con una ISAPRE Contar con una Licencia Médica autorizada 6 meses de afiliación al Sistema Previsional de Pensiones, y 3 meses de cotización previsional dentro de los 6 meses anteriores a la fecha de inicio de la Licencia Médica.	Tener contrato vigente con una ISAPRE. Contar con una Licencia Médica autorizada. 12 meses de afiliación al Sistema Previsional de Pensiones anteriores al mes en que se inicia la Licencia Médica, y dentro de éstos 6 meses de cotizaciones continuas o discontinuas. Estar al día en el pago de su cotización previsional y de salud.

VISACION DE LA LICENCIA MEDICA

Una vez que la Licencia Médica ha sido entregada en la ISAPRE, ésta procederá a la visación de dicho documento.

¿En qué consiste la visación de la Licencia Médica?

Para visar la Licencia Médica la ISAPRE podrá solicitar nuevos informes o exámenes, e incluso realizar visitas domiciliarias. Con estos antecedentes procederá a resolver pudiendo autorizar, rechazar o modificar el reposo indicado.

¿De cuántos días dispone la ISAPRE para visar la Licencia Médica?

La ISAPRE dispone de tres días hábiles para resolver sobre la Licencia Médica. Este plazo se cuenta desde el día siguiente de la recepción de dicho documento. Una vez vencido el plazo, si la ISAPRE no se pronuncia sobre la Licencia, ésta se entenderá aprobada.

La autorización, rechazo o modificación debe ser enviada por correo certificado al afiliado y al empleador, dentro de los dos días hábiles siguientes de la fecha de resolución. En el caso de rechazo o modificación, la ISAPRE deberá fundamentar claramente las causales de dicho pronunciamiento.

¿Dónde puedo reclamar si no estoy de acuerdo con la resolución de la ISAPRE?

Usted podrá reclamar en la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud correspondiente al domicilio que usted registró en su Contrato de Salud. Este reclamo deberá ser acompañado de una copia del pronunciamiento de la ISAPRE.

Además, si usted estuviera en desacuerdo con el monto del subsidio calculado por la ISAPRE, también podrá efectuar el reclamo en la misma COMPIN.

¿Qué plazo tengo para reclamar en la COMPIN?

El plazo para efectuar los reclamos, es de 15 días hábiles contados desde la recepción del pronunciamiento de la ISAPRE o bien, desde la fecha del rechazo del pago del subsidio o de su pago insuficiente.

INFORMACION PARA EMPLEADORES

¿Cómo debo cursar una Licencia Médica?

Cuando reciba una Licencia Médica de un trabajador, usted como Empleador, debe:

- Revisar que la Licencia Médica esté firmada por el trabajador.
- Desprender y entregar el recibo para el trabajador previamente fechado, timbrado y firmado por usted.
- Verificar que la Licencia Médica esté dentro de los plazos legales que tiene el trabajador para presentársela. En caso de encontrarse fuera de plazo solicite una certificación para justificar el atraso, sin que la espera de ese documento signifique retener la Licencia, la que debe igualmente presentarse a la ISAPRE.
- Completar en el reverso del formulario los datos requeridos de su empresa y del trabajador.
- Presentar la Licencia en la ISAPRE a la cual el trabajador se encuentre afiliado, dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que usted recepcionó dicho documento. De lo contrario, el costo total del Subsidio por Incapacidad Laboral, será de su cargo.

¿Qué documentos puede solicitar la ISAPRE cuando presento la Licencia Médica?

Los documentos que la ISAPRE le podrá solicitar, a usted como Empleador, para presentar junto con la Licencia Médica dependerán del tipo de Licencia:

LICENCIA MEDICA POR	DOCUMENTOS A PRESENTAR
Enfermedad Común o Curativa Enfermedad Grave Hijo Menor de un año	Las liquidaciones de sueldo de los 3 meses anteriores al inicio de la Licencia.
Prenatal	Las liquidaciones de sueldo de: – Los 3 meses inmediatamente anteriores al inicio de la Licencia. – Los 3 meses anteriores a los 7 meses calendario que preceden al inicio de la Licencia.
Postnatal	– Las liquidaciones de sueldo de los 3 meses anteriores al inicio de la Licencia. – Certificado de Nacimiento del recién nacido.
Accidente del Trabajo o por Enfermedad Profesional, en el caso de ser rechazada por el Organismo administrador de la Ley N° 16.744.	Las liquidaciones de sueldo de los 3 meses anteriores al inicio de la Licencia.

¿Qué obligaciones tengo como Empleador frente a un afiliado con Licencia Médica?

Como Empleador usted debe cumplir con las siguientes obligaciones:

- Tramitar las Licencias Médicas en la forma y plazos establecidos legalmente.
- Adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de las Licencias de que hagan uso sus trabajadores, denunciando a la ISAPRE cualquier irregularidad detectada.
- Respetar el reposo médico prescrito, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante el período de Licencia Médica.
- Procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la COMPIN para atender al restablecimiento de la salud.

Además, como Empleador usted debería orientar a sus trabajadores en el buen uso de las Licencias Médicas, pues el uso excesivo e irresponsable de este beneficio podría aumentar los costos del Plan, situación que puede generar un alza en el precio del Plan de Salud del afiliado cuando la ISAPRE efectúe la revisión anual.

LIMITES DEL PLAN DE SALUD

¿Qué son los límites del Plan de Salud?

Son los montos máximos de cobertura que la ISAPRE otorga a las distintas prestaciones, los cuales deben estar estipulados en el Plan de Salud que usted firmó. En el documento Selección de Prestaciones Valorizadas correspondiente a su Plan, aparecen ejemplos de estos montos máximos de cobertura, valorizados en pesos.

¿A qué se refieren las limitaciones de mi Plan de Salud?

Las limitaciones están referidas a porcentajes de bonificación y pueden también extenderse a topes máximos de bonificación para una o un grupo de prestaciones.

- Porcentaje de Bonificación: Es el porcentaje de cobertura que se aplica sobre el valor cobrado por el prestador médico.
- Tope de Bonificación por prestación: Es el valor máximo que la ISAPRE le bonificará por cada prestación médica. Este valor deberá expresarse en (\$), (U.F.) o número de Veces Arancel.
- Tope de Bonificación por grupo de prestaciones: Es el monto máximo que la ISAPRE bonificará anualmente para un grupo de atenciones por cada beneficiario del contrato. Este valor deberá expresarse en (\$) o (U.F.).
- Tope general de Bonificación por beneficiario: Es el monto máximo que la ISAPRE bonificará por cada beneficiario anualmente para el total de prestaciones. En caso de haberlo, se expresará en pesos (\$) o unidades de fomento (U.F.). Los topes han de ser iguales para todos los beneficiarios de un mismo Plan de Salud, con excepción de las cargas médicas, respecto de las cuales pueden establecerse topes diferentes.

EJEMPLO:

Prestación	% de Bonificación	Tope de Bonificación por Prestación	Tope de Bonificación grupo de Kinesiterapia
Kinesiterapia	80%	4 veces arancel	U.F. 10 por año

Sobre estas limitaciones, las ISAPRES pueden ofrecer Coberturas Preferenciales en caso de atenciones con prestadores en convenio, lo que deberá estar estipulado en su Plan de Salud y en la Selección de Prestaciones Valorizadas correspondiente.

OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES**¿Cuáles son mis responsabilidades antes de firmar un Contrato de Salud con una ISAPRE?**

Previo a la suscripción de un Contrato de Salud con una ISAPRE, usted debe:

- Conocer y comparar las ofertas de distintas ISAPRES antes de elegir.
- Leer y comprender los documentos del Contrato antes de firmarlos.
- Declarar en forma cuidadosa y veraz, en el formulario Declaración de Salud embarazos, enfermedades y/o patologías suyas y de sus beneficiarios, diagnosticadas médicamente con anterioridad a la firma del contrato.

¿Cuáles son mis obligaciones y responsabilidades con la ISAPRE?

Mientras el Contrato de Salud que usted firmó con la ISAPRE se encuentre vigente usted tiene, en general, las siguientes obligaciones y responsabilidades:

- Usar correctamente la credencial de salud y en caso de extravío, comunicarlo de inmediato a la ISAPRE.
- Informar oportunamente a la ISAPRE los cambios de: cotización, empleador, domicilio, situación laboral y previsional.
- Proporcionar la información de salud, relacionada con el Contrato, que la ISAPRE requiera, tanto de usted como de alguno de sus beneficiarios.
- Informar, cuando corresponda, la incorporación o retiro de beneficiarios.
- Completar el programa médico en caso de hospitalizaciones.
- Tramitar la licencia médica dentro de los plazos legales establecidos.
- Si es cotizante independiente o voluntario debe pagar la cotización de salud dentro de los plazos establecidos en su Contrato.
- Conocer los lugares, horarios de atención y la infraestructura propia de la ISAPRE para la obtención de los beneficios.
- Optimizar los beneficios del Plan pactado a través del uso de convenios y atención cerrada.
- Conocer los plazos de presentación que tienen las boletas para obtener los reembolsos, así como los montos sobre los cuales este reembolso no es inmediato.
- Utilizar correctamente los beneficios del Plan y las licencias médicas.

¿Cuáles son mis obligaciones cuando quiero poner término al Contrato de Salud?

Si usted ya ha cumplido un año de vigencia de los beneficios en la ISAPRE, podrá desafiliarse en cualquier momento, para lo cual deberá enviar una Carta de Desafiliación a la ISAPRE, con una anticipación de un mes a la fecha en que se hará efectivo el término de estos beneficios.

RESTRICCIONES A LOS BENEFICIOS

¿Qué son las restricciones a la cobertura?

Son ciertas limitaciones a la cobertura de sus beneficios que las ISAPRES pueden aplicar y que deben estar señaladas en las Condiciones Generales de su Contrato de Salud.

¿Cuáles restricciones autoriza la ley?

La ley autoriza aquellas restricciones que se refieren a la atención del parto, las enfermedades preexistentes declaradas y las enfermedades preexistentes no declaradas. Estas restricciones deberán aplicarse de la siguiente forma:

Atención del Parto: La cobertura para estas prestaciones será equivalente a la proporción entre el número de meses de vigencia de los beneficios que tenga la beneficiaria al momento de producirse el parto, y el número total de meses de duración del embarazo.

Enfermedades Preexistentes Declaradas: La ISAPRE puede establecer restricciones a la cobertura de estas enfermedades en un monto que no sea inferior a un 25% del valor que esa misma prestación tiene en su Plan de Salud y sólo por un período máximo de 18 meses, contados desde el mes siguiente de la suscripción del Contrato. Transcurrido dicho período, estas preexistencias deben ser cubiertas íntegramente conforme al Plan convenido.

Enfermedades Preexistentes no Declaradas: Las prestaciones para estas enfermedades no serán cubiertas durante un período de 5 años, contados desde el mes siguiente de la suscripción de su Contrato, al término del cual, si estas patologías no requirieron atención médica, deberán ser cubiertas en el Plan convenido.

¿Qué son las Exclusiones y cuáles autoriza la ley?

Las Exclusiones son las prestaciones médicas que la ley autoriza a las ISAPRES a no cubrir. Ellas sólo podrán estar referidas a:

- Cirugía Plástica con fines de embellecimiento.
- Atención particular de enfermería.
- Hospitalizaciones con fines de reposo.
- Prestaciones de salud requeridas como consecuencia de la participación en actos de guerra y delitos.
- Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Prestaciones cubiertas por otras leyes).
- Enfermedades preexistentes no declaradas.
- Prestaciones no contempladas en el Arancel de la ISAPRE.

REVISION ANUAL DE CONTRATO

¿Qué es la Revisión anual del Contrato de Salud?

Aunque el Contrato de Salud es de duración indefinida, una vez al año la ISAPRE puede revisar su Plan de Salud proponiéndole nuevas condiciones de precio y/o beneficios.

La ISAPRE deberá proponer las mismas modificaciones a todos los que hubieren pactado un mismo Plan, sin poder hacer discriminaciones en relación al estado de salud de un afiliado o beneficiario.

Junto con la nueva propuesta la ISAPRE deberá adjuntar planes alternativos que sean equivalentes en precio y/o beneficios al Plan de Salud original.

Esta propuesta, en caso de producirse, le será comunicada por carta certificada a su domicilio, con dos meses de anticipación al cumplimiento de cada año de suscripción del Contrato.

Es importante destacar que, es de responsabilidad del afiliado mantener informada a la ISAPRE de cualquier cambio de domicilio.

¿Qué debo hacer cuando reciba la carta de la ISAPRE?

Una vez recepcionada la carta y antes del vencimiento de la anualidad de su Contrato, usted deberá decidir si:

- **Acepta la adecuación propuesta por la ISAPRE.**
- En este caso, la ISAPRE le enviará el FUN con la modificación correspondiente.
- **No acepta la propuesta.**
Si es así, deberá evaluar los planes alternativos ofrecidos, pudiendo aceptar alguno de ellos. Para esto deberá acercarse a las oficinas de la ISAPRE para realizar las modificaciones correspondientes, o bien, si no acepta ninguno, desafiliarse.
- **Si usted considera que esta propuesta es abusiva o lo discrimina.**
Usted podrá efectuar un reclamo ante la Superintendencia de ISAPRES.
- **No responde.**
En este caso la ISAPRE entenderá que usted acepta las condiciones propuestas.

DEL DIARIO OFICIAL

28 - Abril

- Ley N° 19.672. Reforma Constitucional que modifica el artículo 30 de la Carta Fundamental, con el fin de establecer el Estatuto de los ex Presidentes de la República.

29 - Abril

- Ley N° 19.671. Reforma Constitucional que modifica el artículo 117 de la Carta Fundamental, en lo relativo a la oportunidad en que han de reunirse las dos Cámaras para aprobar una reforma constitucional.
- Decreto N° 594, de 15.09.99, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo (publicado en esta edición del Boletín).

3 - Mayo

- Ley N° 19.674. Modifica el D.F.L. N° 1, de 1982, de Minería, Ley General de Servicios Eléctricos, con el objeto de regular los cobros por servicios asociados al suministro eléctrico que no se encuentran sujetos a fijación de precios.

5 - Mayo

- Ley N° 19.669. Establece nuevas medidas de desarrollo para las provincias de Arica y Parinacota.
- Ley N° 19.678. Modifica el Código de Procedimiento Penal en lo relativo a las personas que tienen fuero constitucional.
- Ley N° 19.673. Establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios del Congreso Nacional (publicada en esta edición del Boletín).

8 - Mayo

- Decreto N° 1.439, de 23.02.2000, de la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo. Determina Sistema de Codificación Única para las Regiones, Provincias y Comunas del país y Delega facultad de suscribir decretos "Por Orden del Presidente de la República".

15 - Mayo

- Decreto N° 247, de 18.04.2000, del Ministerio de Salud. Determina porcentajes específicos de bonificación para modalidad de libre elección de la Ley N° 18.469.
- Resolución N° 950 exenta, de 18.04.2000, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución exenta N° 176, de 28.01.99, que aprueba el arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.

15 - Mayo

- Resolución N° 1.147 exenta, de 10.05.2000, del Ministerio de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de atención por libre elección.
- Resolución N° 1.148 exenta, de 10.05.2000, del Ministerio de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de atención institucional.

NOTICIAS

Paula Chacón Arancibia (*)

12 - Abril

- **Fútbol:** La creación de un fondo de estabilización laboral, el pago escalonado de los salarios y el compromiso de los clubes de no tomar represalias contra los jugadores, fueron los acuerdos básicos que permitieron que el 11 de abril terminara la huelga que afectó desde el jueves pasado al fútbol profesional.
- **Dirección del Trabajo:** La Dirección Regional del Trabajo de Coquimbo, busca solucionar el conflicto laboral en Los Vilos, debido al no pago de finiquitos e indemnizaciones a 25 trabajadores de una estación de servicio. El Director Regional de la región, Juan Fredes, dijo que los afectados deben demandar al empleador en el juzgado de letras respectivo para que dicte las sanciones legales pertinentes.
- **Seguro de Desempleo:** Como positiva y auspiciosa calificó el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, la idea de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), CONAPYME y de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), de buscar una propuesta conjunta sobre el seguro de desempleo, siempre y cuando se respete la esencia del proyecto que es dar beneficios universales a los trabajadores de Chile. La discrepancia que persiste entre la C.U.T. y los empresarios es el aporte del empleador a la cuenta individual de la indemnización por años de servicio. Estuvieron de acuerdo en buscar un sistema que garantice que los descuentos a los trabajadores y el aporte del empleador lleguen efectivamente a las cuentas individuales y no se den casos de declaración y no pago. Propuesta C.U.T.: eliminar cuentas individuales de manera que el sistema opere con un solo fondo al que aporten el trabajador, el empresario y el fisco.

13 - Abril

- **Seguro de Desempleo:** El gobierno enviará al Congreso el proyecto de seguro de desempleo, para que los parlamentarios diriman los dos principales puntos de desencuentro entre la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.) y la Central Unitaria de Trabajadores: las cotizaciones y las indemnizaciones por años de servicio.
- **A.F.Ps.:** Un total de 36.992 afiliados al sistema A.F.P. se jubiló por vejez en 1999, lo que representa un incremento de un 32% en relación al año 1998. Del total de pensiones otorgadas el año pasado 19.329 (52%) correspondieron a pensiones anticipadas. Esto representa un aumento de un 54% respecto del año precedente. Según la Asociación de A.F.P., el fuerte incremento en el número de pensiones anticipadas del año pasado, se debe a variados factores, entre ellos la rentabilidad de 1999 que alcanzó a U.F.+16,3%; la acumulación de fondos suficientes y la utilización de este beneficio como una opción de ingreso frente a la cesantía.

14 - Abril

- **A.F.Ps.:** El promedio de las remuneraciones de las mujeres se ha incrementado respecto a los sueldos de los varones, que han disminuido un 0,08% respecto de enero de 1999.

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

14 - Abril

Según el informe de índices de ocupación y remuneraciones de la asociación de A.F.P., el incremento de la renta femenina presentó un aumento de un 3,07% debido al alto grado de capacitación que les permite acceder a empleos de mejor calidad y remuneración.

- **Reformas Laborales:** Terminó segunda sesión de trabajo de la Comisión de Reformas Laborales, instancia tripartita conformada por dirigentes empresariales, sindicales y el gobierno que analiza posibles enmiendas al Código del Trabajo. El Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, afirmó que hubo coincidencia y amplios acuerdos entre los tres actores en seis áreas temáticas, entre ellas los derechos constitucionales al interior de la empresa, tales como los discapacitados, garantizar la privacidad y evitar la discriminación en el mundo del trabajo. Al término de la sesión la comisión, informó que el ejecutivo a más tardar en septiembre enviará un nuevo proyecto de reformas laborales.
- **Seguro de desempleo:** El Presidente de la Central Unitaria de Trabajadores, (C.U.T.) Eitel Moraga, señaló que el gobierno debe definir su aporte para el fondo solidario del Seguro de Desempleo debido a la importancia que tiene la participación estatal a la hora de implementar el instrumento contra la cesantía. El detalle de los fondos fiscales resulta indispensable para enfrentar de manera más óptima los períodos de desempleo pues en ese momento se verá el efectivo funcionamiento del Fondo solidario que propone el ejecutivo.
- **A.F.Ps.:** Cerca de un centenar de personas solicitó a sus respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones trasladarse al segundo fondo, que comenzó a operar el mes pasado. La cifra es baja, si se considera que para este año 160.000 afiliados están habilitados para cambiarse a la nueva cuenta previsional. Las razones que explicarían este poco interés, por el segundo depósito, se debe a lo poco atractivo que resulta apostar por la renta fija, que predomina en la nueva cuenta previsional, dadas las expectativas de crecimiento de la economía y el buen desempeño que vienen mostrando los mercados accionarios en Chile y el extranjero, afirmó Francisco Margozzini, Gerente General de la Asociación de A.F.P.

15 - Abril

- **O.I.T.:** Críticas fueron las conclusiones a las que llegó el Comité de la Organización Internacional del Trabajo, (O.I.T.), respecto al tema previsional chileno. Así lo señaló la diputada María Rozas, quién además es miembro del cuerpo ejecutivo de la entidad, luego que la Organización recibiera reiteradas denuncias de trabajadores chilenos respecto de inquietudes en despidos y administración de fondos previsionales. María Rozas explicó que el texto redactado cuestiona el actual sistema de Administración de los Fondos de Pensiones, aunque reconoce que las denuncias sobre supuestas ilegalidades en los despidos no fueron aceptadas, ya que los términos de contrato habrían sido acordes a derecho. Las conclusiones invitan al gobierno de Chile para que en las próximas memorias que deberá presentar en virtud del artículo 22 de la constitución de la O.I.T., proporcione información detallada sobre las medidas adoptadas para dar efecto a las recomendaciones formuladas. Respecto a las posibles consecuencias si no son aplicadas, la diputada advirtió el probable impacto en el acceso del país a los créditos internacionales; agregó que los informes de la O.I.T. funcionan como la DICOM, quedando Chile con luz roja. Jorge Millán, tesorero de la Central Unitaria de Trabajadores, señaló que se puede acusar a Chile de practicar el dumping previsional.

15 - Abril

- **Dirección del Trabajo:** La Directora del Trabajo, María Ester Feres y la Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Adriana Delpiano, se reunieron con un grupo de temporeras en el marco de un diálogo social realizado en la comuna de Buin el viernes 14 de abril, para mostrar el trabajo conjunto y entregar el módulo educativo que contiene información sobre los derechos laborales de la ciudadanía.

En la ocasión se dieron a conocer las acciones que la Dirección del Trabajo está implementando para dar cumplimiento a la normativa laboral del sector agrícola, a través de las fiscalizaciones realizadas a nivel nacional y en la comuna. La Directora del Trabajo informó que el año pasado en el país se fiscalizaron 8.921 empresas agrícolas, en las que se desempeñan 185.798 trabajadores. La fiscalización detectó que la deuda previsional llegó a 97 millones de pesos y a 1.609.490.755 pesos el monto de remuneraciones impagas a los trabajadores que la Dirección del Trabajo logró recuperar el año pasado gracias a la acción fiscalizadora hecha al sector agroindustrial.

17 - Abril

- **ANEF:** El presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl De la Puente valoró la promulgación en el Senado de la ratificación del Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), que promueve la negociación colectiva en el sector público.

Desde 1990 los empleados del sector público han venido negociando de hecho con el gobierno, sin que existiera hasta ahora un respaldo de sus reivindicaciones. La nueva disposición que favorece a 300 mil funcionarios sienta las bases para que se derogue la disposición de la constitución que impide el derecho a huelga en el sector, señaló De la Puente.

- **INJUV:** Las diputadas María Antonieta Saa, Fanny Pollarolo y Adriana Muñoz pidieron a la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados que incluya el acoso sexual como materia en tabla para la próxima semana. Esta petición surge a raíz de la denuncia de la psicóloga del Instituto Nacional de la Juventud (INJUV), Paola Contreras en contra del Subdirector de ese servicio Leonardo Cubillos.

El tema comenzó a discutirse en 1991 en el Congreso, pero el proyecto de ley que lo aborda lleva tres años sin discusión.

18 - Abril

- **Seguro de Desempleo:** Gobierno enviará hoy al Congreso el proyecto de seguro de desempleo. El anuncio lo hizo ayer el Presidente Ricardo Lagos, luego de reunirse con los presidentes de la Confederación de la Producción y del Comercio, Walter Riesco; de la Corporación Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa, Héctor Moya y el presidente de la Central Unitaria de Trabajadores Etiel Moraga. El proyecto ingresará a la Cámara de Diputados y contempla un aporte total de un 3%, en lugar del 3,5% propuesto anteriormente por el gobierno, que se desglosa en 0,6% cotizado por el trabajador, que se depositará íntegramente en la cuenta individual por cesantía. La cotización de cargo del empleador (2,4%) se distribuirá entre un 1,6% aportado a la misma cuenta, y un 0,8% al fondo solidario.

19 - Abril

- **Profesores:** El Subsecretario de Educación José Weinstein anunció un plazo máximo de 60 días para resolver el problema que aqueja a trabajadores y docentes cuyas cotizaciones no han sido canceladas desde agosto de 1999. El SEREMI Metropolitano Alejandro Traverso dijo que la solución es aplicar la ley, promulgada el año pasado, que permite hacer uso del fondo municipal para pagar la deuda previsional que obliga al Ministerio de Educación a retener la subvención por el monto impago de la deuda previsional. Para optimizar la fiscalización desde mayo el Ministerio de Educación revisará el cumplimiento de la ley junto a la Dirección del Trabajo.
- **ACHS:** Por quinto mes consecutivo aumentó el empleo, afirmó la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que también constató que por segundo mes disminuyeron los salarios reales. Este fenómeno se explica debido a la contratación de personal menos calificado, alta oferta de trabajo y mayor inflación. Para Eduardo Undurraga, Gerente General de la ACHS, el aumento del 2,7% en el empleo de las 32 mil empresas que contempla el informe refleja que, en promedio, la recesión quedó atrás. Pero la contratación para la mano de obra se dio en estratos bajos y menos profesionalizados, lo que provocó una disminución de los sueldos.
- **Reformas Laborales:** El contenido de las reformas laborales que se están revisando al interior del Consejo de Diálogo busca potenciar los derechos laborales de los trabajadores, mejorando y ampliando las negociaciones colectivas; enfatizando no sólo la fiscalización y el castigo a los empresarios que no respeten esta normativa, sino que otorgando incentivos que favorezcan a ambas partes. La administración del Presidente Ricardo Lagos, aunque no ha logrado encontrar un consenso en estas materias, espera negociar acuerdos con el empresariado y la Central Unitaria de Trabajadores. Las reformas laborales implicarán conversaciones más largas y complejas que el seguro de desempleo, toda vez que la readecuación del Código del Trabajo va de la mano con cambios globales dentro del mercado laboral. La negociación colectiva y la libertad sindical son los temas más relevantes que determinarán los análisis de las partes, incorporados en los Convenios N°s. 87 y 98 establecidos por la O.I.T., base para las reformas laborales.
- **O.I.T.:** El Congreso chileno acaba de aprobar el Convenio N° 151 del Comité de la Organización Internacional del Trabajo, sobre protección del derecho de sindicalización y procedimientos en la administración pública. El texto ampara sin distinción al libre derecho de asociación laboral para trabajadores y empleadores privados o públicos, con la sola excepción de las Fuerzas Armadas y de Policía. También explicita que el reconocimiento de la libertad sindical, para los funcionarios públicos, no implica necesariamente el derecho a huelga.
- **I.N.P.:** El Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), afirmó que CorpBanca, uno de los tres bancos a través de los cuales paga las pensiones de 1 millón 700 mil jubilados en todo el país, decidió sin aviso previo cambiar el sistema de distribución de las órdenes de pago destinadas a los beneficiarios, lo que motivó que 3 mil 200 personas quedaran al margen de la notificación correspondiente al mes de abril.
- **Empresarios:** Los máximos representantes de las principales organizaciones empresariales de este país, agrupadas en la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), designaron una comisión de emergencia para tratar de superar el quiebre producido entre la C.P.C. y la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA). Las desavenencias surgieron según el titular de la SOFOFA, Felipe Lamarca, a raíz de la tramitación que ha tenido un acuerdo adoptado a comienzos de 1999, en orden a reformar los estatutos de la Confederación.

20 - Abril

- **Dirección del Trabajo:** El Ministro del Trabajo Ricardo Solari anunció que el ejecutivo estudia realizar una amplia reforma a la actual judicatura laboral. Actualmente la forma en que se resuelven los conflictos laborales en los tribunales está colapsado debido al gran número de causas en curso por motivos laborales y a la escasa cantidad de jueces que se dedican a la materia, explicó el Ministro. En este sentido, fuentes del gobierno señalaron que una de las alternativas que se baraja es entregar más atribuciones a la Dirección del Trabajo. La idea del gobierno es crear una judicatura laboral más ágil, barata y expedita. Para lograr este objetivo el gobierno iniciará un foro de discusión acerca del tema, con la participación de jueces; personeros del grupo de abogados laborales; la Sociedad Chilena del Derecho del Trabajo; empresarios y trabajadores.
- **Seguro de Desempleo:** El Ministro del Trabajo Ricardo Solari envió sin urgencia el proyecto de Seguro de Desempleo a la Cámara de Diputados. El Seguro actúa a todo evento: por despido y renuncia voluntaria del trabajador, una vez que se hayan acumulado doce cotizaciones, demanda además una cotización del total de la remuneración del empleado. La cotización de cargo del trabajador (0,6%) se depositará íntegramente en la cuenta individual por cesantía, mientras que la cotización del empleador (2,4%) se distribuirá en un 1,6% a la cuenta individual, el 0,8% restante se destinará a un fondo solidario que recibirá un aporte de cargo fiscal cuyo monto se estima en 13 millones de dólares anuales. Existirá una única entidad recaudadora y pagadora de beneficios que será seleccionada mediante una licitación pública, por un período que va entre 5 a 6 años.
- **A.F.Ps.:** A 240 millones de dólares ascendió a fines de febrero el monto total de cotizaciones declaradas y no pagadas en el sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, según cifras entregadas por la Superintendencia de A.F.P. Este monto representa el 0,67% del patrimonio de los fondos de pensiones y corresponde a deudas acumuladas desde los inicios del sistema de A.F.P. –1981 hasta la fecha– por concepto de cotizaciones previsionales que han sido declaradas, pero no pagadas por los empleadores. El ex superintendente de A.F.P., Julio Bustamante, destacó que la morosidad previsional se encuentra siempre en proceso de cobros judiciales y extrajudiciales de cotizaciones impagas, que las administradoras están llevando adelante con el objeto de recuperarlas.

21 - Abril

- **Empresarios:** A través de la aprobación de un acuerdo, que modifica los estatutos de la principal agrupación empresarial del país, la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), se intentará poner punto final al conflicto que sostiene esta entidad con la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), luego que el ejecutivo de esta última, Felipe Lamarca congelara sus vínculos con la C.P.C. a raíz del supuesto incumplimiento de un acuerdo que adoptaron ambas empresas a comienzos de 1999. Dicho acuerdo contempla una serie de reformas internas a la C.P.C., como reducir el número de comisiones de trabajo, bajar las cuotas que aportan los distintos gremios e implementar una vicepresidencia rotativa en materias que ya están en pleno funcionamiento.
- **Seguro de Desempleo:** Una propuesta alternativa al sistema que crea un mecanismo de protección a la cesantía y especialmente para las pequeñas y medianas empresas (PYMES), plantearon ayer un grupo de diputados UDI, DC y PS. La iniciativa contempla la creación de un sistema que permita otorgar medio mes de indemnización, por años de servicio, sin tope y a todo evento.

21 - Abril

- **Seguro de Desempleo:** Luego que el proyecto de seguro de cesantía fuera despachado el pasado miércoles a la Cámara de Diputados, dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) exigieron al ejecutivo aumentar el aporte fiscal. Según Eitel Moraga, presidente de la C.U.T. la administración Lagos rebajó a 8 millones de dólares el aporte fiscal que en un comienzo era de 12 millones de dólares.

23 - Abril

- **O.I.T.:** En nuestro país trabajan aproximadamente 47 mil niños entre 6 y 14 años y 78 mil jóvenes entre los 15 y los 17 años, según datos de la encuesta CASEN de 1996. Debido a su corta edad están expuestos a ser explotados o a que no se respeten sus derechos. Por esta razón el gobierno ratificó en 1998 el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) que fija en 15 años la edad mínima para ingresar al mercado laboral. El Código del Trabajo establece que los menores de 18 años, pero mayores de 15, pueden trabajar sólo mediante expresa autorización del padre, madre o en ausencia de estos del tutor que esté a cargo del niño, haber egresado de la educación básica, realizar sólo trabajos ligeros y que esto no impida su asistencia a clases. Si no se respetan estas exigencias el empleador deberá cancelar una multa de 8 unidades tributarias mensuales, las que se duplicarán en caso de reincidencia.

24 - Abril

- **A.F.Ps.:** Una baja en el total de afiliados activos registraron las A.F.P. desde diciembre de 1999. De un total de 6.069.097, el 47% de ellos no registraron cotizaciones en ese mes. Las razones de este problema se atribuyen tanto a la evasión o morosidad de empleadores, como a la insuficiencia de incentivos que tendrían las personas para enterar sus aportes al sistema. Esto tendría consecuencias en el valor de las pensiones que recibirán estos afiliados y en el gasto estatal en pensiones mínimas.
- **Reformas Laborales:** "Queremos más y mejores sindicatos, y mejores negociaciones colectivas", señaló ayer el Subsecretario del Trabajo Yerko Ljubetic, señalando que el principal objetivo de las reformas laborales es generar un mayor equilibrio en las relaciones laborales y para ello es necesario reformar la legislación vigente para terminar con el abuso que existe en materia laboral, aludiendo al trabajo de tiempo parcial, a la subcontratación y al teletrabajo, que son situaciones que por falta de disposiciones específicas se presentan con un alto índice de precariedad e incumplimiento.

25 - Abril

- **Dirección del Trabajo:** 35 trabajadores que fueron despedidos de un servicentro Shell en los Vilos iniciarán hoy una huelga de hambre en protesta por el trato que han recibido por sus ex empleadores, quienes no cancelaron sueldos pendientes ni indemnizaciones.

El conflicto pasó a los tribunales, por lo que ahora es una contienda legal. La Directora Nacional del Trabajo María Ester Feres gestionará a alto nivel empresarial, con el objeto de solicitar la intervención de la transnacional para solucionar el conflicto de los trabajadores despedidos.

25 - Abril

- **I.N.P.:** El gobierno y la Asociación Gremial de A.F.P., coincidieron ayer en la urgente necesidad de hacer cambios al sistema previsional privado. Como reducir los costos de administración que cobran las A.F.P. a sus afiliados, ampliar la cobertura a los trabajadores independientes y aumentar la rentabilidad del fondo de pensiones. A juicio del Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, estas medidas se considerarán cuando se empiece, internamente en el seno de su ministerio, a estudiar las ideas matrices de reformas que hoy le entregará al superintendente de A.F.Ps., Alejandro Ferreiro.

26 - Abril

- **A.F.Ps.:** El gobierno y la Asociación de A.F.Ps. coinciden en la necesidad de plantear nuevas reformas a la legislación que rige al sistema previsional. El Ministro del Trabajo Ricardo Solari manifestó que una de las prioridades es terminar con los cobros excesivos de comisiones que se aplican a las jubilaciones anticipadas. "Entendemos que hay una situación de poca transparencia en el mercado y por ello vamos a intervenir, porque el cobro de las comisiones es excesivamente alto".
- **I.N.P.:** El diputado Aníbal Pérez hizo un llamado al Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) a multar a la empresa CorpBanca por el retraso en las notificaciones de pago, que afectó a 100 mil jubilados. El retraso se debió a que CorpBanca cambió el servicio de distribución de Correos de Chile a Postal Service. Según Pérez este es un hecho irregular, ya que el I.N.P. no tomó conocimiento de este cambio de contrato, por lo que se debería sancionar o simplemente terminar el contrato con CorpBanca.
- **C.U.T.:** El Presidente de la República Ricardo Lagos no asistirá al acto de conmemoración del día del trabajador, que organiza la C.U.T. el 1º de mayo. Las actividades del Presidente, para ese día, comenzarán con una visita a los trabajadores internados en el Hospital de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción en Estación Central. A las 11:00 horas visitará la vicaría de la Pastoral Obrera, donde se homenajeará al fallecido Manuel Bustos. Al mediodía el Presidente viajará a Calama y Chuquicamata, donde almorzará con un centenar de trabajadores del mineral. Sus actividades culminarán cerca de las 18:00 horas en un acto artístico cultural organizado por los sindicatos de la zonal de Chuquicamata. Las actividades de la C.U.T. se realizarán como es tradicional en General Velásquez con Portales, y contará con un show artístico además del discurso central de su presidente Eitel Moraga.

27 - Abril

- **Puertos:** La tasa de desempleo de Santiago subió a 13,1% en marzo pasado según un estudio realizado por el Departamento de Economía de la Universidad de Chile. El estudio arrojó un total de 339.700 desocupados, esto significó un aumento de 10.600 personas más que en diciembre.

Si bien el indicador se eleva, el director del Departamento de Economía de la Universidad de Chile Osvaldo Larrañaga señaló que la tasa de desocupación de 13,1% sigue la tendencia a la baja que viene registrándose desde la mitad del año pasado cuando el registro alcanzó su peak de 15,4%, debido a la estacionalidad positiva y las circunstancias específicas de la campaña presidencial que dio lugar a trabajos con remuneración.

28 - Abril

- **Gobierno, planes de empleo:** El presidente de la Asociación Chilena de Municipalidades, Gonzalo Duarte advirtió, a los alcaldes de la capital, a pagar sólo los días trabajados a los trabajadores que prestan servicios en las 46 municipalidades acogidas a los planes de emergencia del gobierno. "Originalmente el gobierno había planeado que a lo más habría recursos para contratar a no más de 58 mil personas, pero a la fecha hay 65 mil plazas reales de emergencia en todo el país", sentenció.
- **Gobierno, planes de empleo:** La Municipalidad de Conchalí tuvo que costear los sueldos de trabajadores que están contratados por el programa de absorción de mano de obra cesante. El edil de la comuna Carlos Sottolichio optó por cancelar los sueldos con dineros propios, en espera de los que lleguen desde la administración de Ricardo Lagos. El gobierno explicó que los obreros que prestan servicios en Conchalí comenzaron su jornada laboral a partir del día 13 de abril, por esta razón sólo se pagarán los días trabajados y no el mes completo.

29 - Abril

- **Puertos:** Trabajadores portuarios amenazan con paro, luego que el gobierno aplazara en una semana el pago de los recursos comprometidos con el sector para iniciar programas de microempresas para 360 estibadores que quedaron cesantes. Según un acuerdo suscrito entre ambas partes, en agosto del año pasado, la primera cuota debía cancelarse el 28 de abril. La razón de este aplazamiento dada por el gobierno fue que la Coordinadora Portuaria no ratificó a tiempo los contratos individuales de los trabajadores que se acogerían a los programas de capacitación.
- **Desempleo:** A 8,2% llegó la tasa de desocupación nacional en el trimestre enero-marzo, lo que representa un aumento de una décima porcentual de crecimiento respecto del período diciembre-febrero, informó ayer el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.). El aumento del desempleo obedeció a factores estacionales, entre ellos el fin de las ocupaciones temporales del verano. Los sectores más afectados fueron la agricultura y el turismo. Los antecedentes proporcionados por el I.N.E. coinciden con los entregados hace pocos días por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile que efectuó una encuesta que reveló que el desempleo en el gran Santiago se elevó en marzo a 13,1%. Aun cuando la medición es distinta, como tendencia resultó coincidente con el dato revelado por el I.N.E.

30 - Abril

- **1º de mayo:** Mañana, columnas de trabajadores partirán de calle San Pablo, del Metro Parque O'Higgins y de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), para conmemorar el día del trabajador. Los dirigentes de la C.U.T. recordarán la jornada con un acto masivo, que se efectuará en General Velásquez con Alameda. El presidente de la organización gremial, Eitel Moraga, manifestó que en la concentración de mañana, "el sindicalismo planteará los problemas centrales que nos aquejan como la cesantía, el seguro de desempleo, los bajos salarios, la reforma laboral y el fin de las jornadas de 11 y 12 horas diarias".
- **1º de mayo:** La intención de poner un mayor número de fiscalizadores dentro y fuera del Estado, manifestada por el Presidente Ricardo Lagos, para fortalecer las entidades dedicadas a esa tarea, está topando con un serio problema presupuestario, heredado de la ad-

30 - Abril

ministración del ex Presidente Eduardo Frei. Debido a que apenas el 3,3% del presupuesto nacional, de este año, está destinado a financiar a los 24 organismos públicos dedicados a las tareas de control. Las entidades más afectadas por esta baja presupuestaria son el Consejo de Defensa del Estado, -10,9% y la Contraloría General de la República, con un 8,8%. Si bien la Dirección del Trabajo a aumentado su presupuesto, sigue manteniendo deficiencias. La escasez de recursos se hace patente cuando deben revisar denuncias en empresas de zonas extremas, como el sector insular de la Décima Región. En ocasiones como éstas no tienen más remedio que trasladarse en lanchas o vehículos de la misma compañía.

2 - Mayo

- **1º de mayo:** El Presidente de la República Ricardo Lagos en su discurso para el 1º de mayo, día del trabajador, pronunciado en el mineral de Chuquicamata, se comprometió a agilizar el proyecto que establece un seguro de desempleo; la inserción productiva de las mujeres, mejorar las condiciones de trabajo de las temporeras; terminar con el trabajo infantil; aumentar el número de fiscalizadores, para hacer más eficaz el procedimiento en materia laboral; incentivar la negociación colectiva y aumentar en 200 mil los puestos de trabajo para terminar este año con una tasa de desempleo de un 7%.
- **C.U.T.:** Alrededor de 6 mil personas asistieron al acto conmemorativo del día del trabajador, convocado por la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), en General Velásquez. Su único orador y presidente Eitel Moraga demandó al Presidente Ricardo Lagos que explique las razones por las cuales el contenido del proyecto de seguro de desempleo no cumple con los acuerdos alcanzados. El incumplimiento, detalló ayer el dirigente sindical, se refiere a la rebaja del aporte patronal acordado para los trabajadores eventuales de 4,11% a 2,4% y la reducción a casi la mitad de \$8.000 millones a \$4.000 millones anuales, del aporte fiscal al fondo solidario que establece el sistema.
- **ANEF:** Preocupación manifestó el presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl De la Puente, debido a procesos de reestructuración de ministerios, que encabeza el Secretario General de Gobierno Claudio Huepe. Según De la Puente, la medida podría derivar en despidos de funcionarios públicos. Esta tarde se reunirán con la Subsecretaria de esa cartera, Carolina Tohá, a quien solicitarán antecedentes de cómo se realizará la nueva coordinación de labores y cuántas personas podrán ser afectadas con estas eventuales exoneraciones.
- **Gobierno, planes de empleo:** Unos 260 trabajadores, que desde octubre del año pasado están contratados por el programa de absorción de mano de obra cesante, abandonaron ayer sus labores, después que la municipalidad de Chiguayante se negara a pagarles el mes completo, accediendo sólo a entregarles las remuneraciones, correspondientes a los 12 días de trabajo. El edil de la comuna Juan Alcaíno, afirmó que efectivamente se les debe pagar, solamente por las jornadas trabajadas que correspondieron a 12 días.

3 - Mayo

- **Seguro de desempleo:** La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) acusó al gobierno de reducir el aporte estatal acordado para financiar el seguro de desempleo, proyecto que el

3 - Mayo

gobierno envió a la cámara de diputados. El presidente de la C.U.T. señaló que hubo cuatro compromisos que el gobierno dijo enviar en el proyecto a la cámara que cambiaron radicalmente en el documento final. Entre ellos la fijación del aporte estatal que sería entre 12 mil millones a 14 mil millones, pero finalmente en el texto éste quedó en 8,33 mil millones. En segundo lugar el monto mínimo que se entregaría al trabajador durante su primer mes de cesantía que alcanzaba los \$75 mil. El original aclara que el máximo sería de \$65 mil, hasta llegar a \$30 mil.

- **Seguro de Desempleo:** Con dos nuevas propuestas la Unión Demócrata Independiente (UDI), y Renovación Nacional (RN), proponen reemplazar seguro de cesantía. La iniciativa UDI pretende establecer una indemnización de medio mes por año, similar a la que actualmente rige para las dueñas de casa particular, la cual se pagaría tanto en despido como en una renuncia y sin tope de años, contemplado hoy en 11 años máximo. Con esto se eliminaría el 2,4 % del gobierno y el actual sistema de indemnización. La segunda propuesta corresponde a la bancada RN y la idea es establecer un fondo solidario al que aportan sólo empleadores y el gobierno, sin concurso de los trabajadores. Cada empresario cotizaría de acuerdo al número de trabajadores que posee. El cálculo se haría sobre la base de índices históricos de cesantía.
- **Contratos de trabajo:** Los Contratos de 80 mil funcionarios públicos a honorarios vencen el 31 de diciembre, luego que la Contraloría General de la República no aprobara para el año 2001 contratar funcionarios públicos que trabajan bajo esa modalidad. Debido a esta medida el ejecutivo fijó un plazo hasta el 30 de junio para crear una comisión mixta entre Hacienda y la Contraloría para resolver el problema. Ya que el obstáculo que dejó el gobierno militar es una ley que impide aumentar la planta de funcionarios públicos con personas que están contratadas bajo esa modalidad.

4 - Mayo

- **Salud:** El Informe final de las comisiones de Salud y Agricultura de la Cámara de Diputados establece que hay una falta de fiscalización adecuada en la venta de químicos altamente nocivos. La cámara baja propuso facultar y capacitar a los Inspectores del Trabajo para que controlen el cumplimiento de las normas sobre aplicación de plaguicidas, ya que todos los agroquímicos son potencialmente dañinos para la salud del consumidor si no son aplicados en forma correcta, señalaron en el documento.
- **Desempleo:** Los economistas Alvaro Donoso y Aldo Lema advirtieron ayer que la tasa de desempleo subyacente es en la actualidad cercana al 11%, en contraste con la cifra oficial del 8,2% del gobierno que comprende los periodos enero y marzo. Este aumento de dos puntos porcentuales en la desocupación es debido a que los programas de generación de empleo impulsados por el gobierno no se contemplaron en el cálculo, debido a que son empleos estacionales. Durante la inauguración del Centro de Economía y Finanzas (CIEF) de la Universidad Andrés Bello, los expertos coincidieron que durante los meses de invierno la trayectoria del desempleo tendrá un alza, aunque no descartaron que a fines del año la desocupación se acerque al 7%, meta planteada por el gobierno de Ricardo Lagos. Sin embargo para el presidente del CIDEF Alvaro Donoso, el déficit de la cuenta corriente debería tender a acentuarse si los niveles en el gasto público no bajan del actual crecimen-

4 - Mayo

to,(3,3%). El déficit de la cuenta corriente podría llegar al 7%, lo que sería inmanejable y el Banco Central tendría que subir las tasa de interés para frenar el déficit de la cuenta corriente, afectando con ello el proceso de reactivación de la economía.

- **Seguro de Desempleo:** Su inquietud, por el aporte estatal al fondo solidario, manifestaron al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari y a los integrantes de la Comisión especializada de la Cámara de Diputados, la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) y diputados de la Unión Demócrata Independiente (UDI), tras el análisis del proyecto que crea el seguro de cesantía. Hubo coincidencias en que los recursos fiscales de 8 millones de dólares son bajos. El titular del Trabajo aclaró que la cotización disminuyó de 3,9 a un 3,0% porque a menores contribuciones, menores beneficios. Por ello es que la cifra final que se entregó en el proyecto involucra en total recursos por 8 millones de dólares y no 12 que era la cifra tentativa.
- **ANEF:** El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl De la Puente y el Diputado UDI, Víctor Pérez dijeron que Chile es el país con el número más pequeño de funcionarios públicos en relación a la fuerza laboral. "Representamos el 6% y esos es muy poco", sostuvo De la Puente. Agregó que para paliar este déficit se han creado los contratos honorarios, pero este es un mecanismo irregular, ya que estas personas no cuentan con los beneficios de los demás funcionarios.

5 - Mayo

- **Gobierno, planes de empleo:** Tras la reunión de gabinete regional, en la que estuvieron presentes los 13 intendentes, el Ministro del Interior José Miguel Insulza informó que a partir de hoy el gobierno tendrá funcionando 56.500 puestos de trabajo en todo el país. Las personas que ocuparán estos puestos están trabajando sobre la base de programas de empleo de los Ministerios del Interior y Hacienda.
- **Gobierno, planes de empleo:** Restándole dramatismo a las proyecciones que indican un aumento del desempleo de un 9% en el período invernal, según la medición del Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, ratificó ayer la meta gubernamental de 7% de cesantía para este año.

6 - Mayo

- **Internacional:** Un 82% tuvo el acatamiento de huelga en Argentina organizado por los gremios de la Central Obrera Argentina y la Confederación General del Trabajo (C.G.T.) en protesta por la aprobación del proyecto de reforma laboral. El documento flexibiliza la negociación de los salarios, pero anula los actuales contratos entre trabajadores y empresas.
- **Gobierno:** El Ministro de Hacienda Nicolás Eyzaguirre descartó reformas a la actual ley tributaria. El Secretario de Estado aseguró que no habrá una reducción en los impuestos. "En la agenda del Presidente de la República, Ricardo Lagos, no está contemplado una rebaja en los gravámenes", dijo, además "el sistema en Chile es razonablemente bueno e indicó que la carga actualmente del 18% es una cifra baja en comparación con países de similar nivel de ingresos al de Chile".

7 - Mayo

- **Jornada laboral:** El gobierno de Ricardo Lagos está abierto a estudiar una reducción de la actual jornada laboral, informó ayer el Ministro del Trabajo Ricardo Solari. En todo caso, mencionó que la prioridad del gobierno es asegurar que se respeten las actuales jornadas establecidas por ley de 48 horas semanales. "Si nosotros somos capaces de hacer cumplir estas normas e incorporamos significativamente a la mujer al mundo laboral, el país podrá enfrentar aspectos tan esenciales como éste para mejorar la calidad de vida de la población", dijo.

8 - Mayo

- **Seguro de Desempleo:** La respuesta que les entregará hoy el Presidente de la República Ricardo Lagos a la Central Unitaria de Trabajadores, definirá la permanencia del movimiento sindical en la mesa del recién instaurado Consejo de Diálogo Social. Las desavenencias entre ambas partes se originan en 4 puntos que contempla el proyecto que crea el seguro de desempleo, que según la C.U.T. fueron acordados por la mesa: el aporte del Estado al fondo solidario, el aporte empresarial, declaración de no pago, y el piso y techo del beneficio.
- **Pesca:** 500 pescadores de Punta Arenas se tomaron la carretera de acceso a esa ciudad para exigir al gobierno que aumente la cuota de captura de la merluza. El gobernador de Magallanes Jaime Jelincic, explicó que el conflicto de los pescadores artesanales, detonó con la cuota de pesca de merluza fijada recientemente. Los trabajadores exigen que se les entregue una cuota anual de 2.250 toneladas, que es la cifra llamada histórica y que tuvieron hasta 1995. Sin embargo, para este mes se les fijó una cuota de 65 toneladas y para junio y julio 50 toneladas respectivamente, lo que está por debajo de los que se entregó en las Regiones X y XI (300 toneladas en promedio c/u).
- **ANEF:** El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl De la Puente, dijo estar de acuerdo con el gobierno en reformar los servicios públicos. Luego de reunirse con el Ministro Secretario General de la Presidencia, Alvaro García, De la Puente expresó que entre los puntos a revisar está la ley de probidad que tiene como efecto el desempleo de los funcionarios públicos de servicios fiscalizadores "por cuanto ellos no pueden trabajar, de acuerdo a esa ley, después de 6 meses en el sector privado", señaló De la Puente.

9 - Mayo

- **Desempleo:** Boris Segura, analista para América Latina de Standard & Poor's, llamó a desconfiar de las cifras oficiales de desempleo entregadas por el Banco Mundial (8%), ya que un 17% de los latinoamericanos dijo estar cesante, según un estudio de Standard & Poor's. Segura dijo que en los países donde se mencionó el desempleo como mayor preocupación fueron Chile (20%), Argentina (23%), Brasil y Perú, "debido a los problemas que la implantación de una economía de libre mercado no ha sabido resolver", sentenció.
- **C.U.T.:** Tras reunirse con el Presidente Ricardo Lagos, la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), participará en las Subcomisiones Tripartitas para discutir el proyecto de seguro de cesantía. De esta forma la C.U.T. puso fin a la suspensión de su participación en ésta y en otras subcomisiones anunciado hace algunos días en rechazo a lo que consideraban un incumplimiento gubernamental respecto de los puntos convenidos en el proyecto (recorte del aporte estatal al proyecto).

9 - Mayo

- **Seguro de Desempleo:** El gobierno anunció ayer que le dará suma urgencia al proyecto de seguro de desempleo. En tanto dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores afirmaron que debido al anuncio del gobierno se reincorporarán a las comisiones del Consejo de Diálogo Social, aunque dijeron mantener sus discrepancias en algunos puntos del proyecto que se refieren al aporte fiscal.

10 - Mayo

- **Empleo:** El Ministro de Hacienda Nicolás Eyzaguirre anunció que el desempleo podría superar las 500 mil personas durante el trimestre junio-agosto. Pero garantizó que este escenario no afectará la creación de los 200 mil nuevos puestos de trabajo para este año. El titular de Hacienda justificó este aumento en la tasa de desempleo por factores estacionales, ya que la economía producto de que tiene una parte agraria muy importante, tiene su mayor absorción de empleo durante el verano donde se producen las temporadas de cosecha.
- **Seguro de Desempleo:** Tras reunión que sostuvieron la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados con la Central Unitaria de Trabajadores y la Corporación de la Producción y del Comercio, el Ministro del Trabajo Ricardo Solari, accedió a estudiar modificaciones al Proyecto de Ley Seguro de Cesantía. Las materias que el gobierno estudiará dicen relación con la contribución fiscal al fondo solidario, las formas para evitar la morosidad del sistema y una mayor flexibilización de los recursos que se ahorren, entre otros aspectos. Allí la C.U.T. pidió elevar del 0,8% al 1% el aporte del empleador al fondo solidario, también que se reponga el aporte fiscal convenido originalmente (de 10 a 12 millones de dólares), además reclamaron un aporte del 4,11% del empresario para los trabajadores por obra o faena; y que se reinstaure un salario mínimo garantizado de \$ 80 mil para el cesante.
- **Gobierno:** El gobierno, a través del Ministerio de Hacienda acordó realizar una mesa de diálogo con trabajadores de la Tesorería General de la República y del Servicio de Impuestos Internos con los que analizará la reforma de ambas instituciones para mejorar la fiscalización y recaudación tributaria. Ese fue el resultado de una reunión que sostuvieron ayer con el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, los presidentes de la Asociación Nacional de Empleados de Impuestos Internos de Chile (ANEIICH), Sandra Macchino; de la Asociación de Empleados de Tesorería (AET), Cristián Arévalo y de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl De la Puente. La propuesta del gobierno es otorgarle al SII dos funciones de la Tesorería: cobranza y registro de deuda externa. La mesa de diálogo buscará un consenso entre dicha propuesta y las ideas que presenten los trabajadores. Mario Marcel, Director de Presupuestos, dijo que la mesa se reunirá cuantas veces sea necesario y que esperan tener un proyecto afinado a fines de mayo. Consultado acerca de inquietudes de los trabajadores fiscales sobre el futuro laboral indicó que no está presupuestado recortar personal, al contrario, se estima que éste aumentará, porque existe un déficit de aproximadamente 800 funcionarios.

11 - Mayo

- **Desempleo:** En un nuevo intento del gobierno por doblarle la mano al desempleo, en los próximos días se anunciará un conjunto de programas de capacitación y de reinserción laboral que serán orientadas a las personas que integran los planes de empleo de emer-

11 - Mayo

gencia impulsados por el gobierno. El Subsecretario del Trabajo Yerko Ljubetic adelantó que estos programas se impulsarán a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y del Fondo Solidario de Inversión (FOSIS). La idea es reorientar los programas y las líneas de acción que tienen estos servicios. El objetivo es insertar al mercado laboral a 15.000 personas entre los meses de junio y julio.

- **Profesores:** La Corporación Educacional Municipal de San Miguel adeuda 780 millones de pesos por pagos en el sistema de A.F.P., ISAPRES e I.N.P. a sus profesores, según una auditoría realizada por la Contraloría General de la República. La deuda con los docentes en San Miguel se arrastra hace 10 años y aunque el municipio en noviembre pasado comenzó a regularizar los pagos de previsión, los referidos a los meses anteriores, están congelados. El presidente Regional del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo pidió a las autoridades hacer cumplir la ley de subvenciones interviniendo los colegios de la comuna, porque el déficit presupuestario a nivel de municipalidades supera los 35 mil millones de pesos, indicó.

12 - Mayo

- **Seguro de Desempleo:** El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio Pedro Lizana propuso retirar el proyecto de seguro de desempleo del Congreso para discutirlo de manera más profunda en la mesa tripartita que reúne a trabajadores, empresarios y el gobierno. Según Lizana la pauta de trabajo, no debería ser impuesta por el ejecutivo, sino por los tres actores involucrados para discutir los cuatro objetivos fundamentales: aumentar el empleo, crear un sistema que permita que los ingresos de los trabajadores crezcan, fomenten las relaciones de equidad entre los trabajadores y permitir un aumento en la productividad. La crítica empresarial se unió a otra que hicieron los trabajadores, a través de la C.U.T., debido a que el monto del aporte estatal de 8 millones de dólares anuales, es inferior al que propuso el gobierno al lanzar la iniciativa a la mesa de discusión.
- **Empleo:** En 2,2% aumentó el empleo, en el primer trimestre, en la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), según los informó su gerente general, Eduardo Undurraga. Así se acumulan seis meses de variación positiva, ya que las remuneraciones crecieron 1,1%.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

REGLA DE LA CONDUCTA. JORNADA DE TRABAJO. REMUNERACIONES.

1.294/105, 3.04.00.

Se ajusta a derecho el cambio a un solo turno del proceso productivo de la empresa Pesquera, por lo que no se ha infringido el artículo 12 del Código del Trabajo ni ha existido menoscabo económico en el caso del director sindical

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 12. Código Civil, artículo 1564 inciso final.

Concordancias: Dictamen N°s. 251/10, de 20.01.97 y 2.521/138, de 13.05.99.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar si se ajusta a derecho el cambio aplicado por la empresa Pesquera ... al trabajador ..., dirigente sindical en dicha empresa y, en tal evento, si corresponde aplicar el artículo 12 del Código del Trabajo y si ha existido menoscabo económico.

Dicho dependiente prestaba servicios como planillero en la sección eviscerado del turno 2 desde 1996 hasta diciembre de 1997, fecha esta última en que la empresa denunciada empezó a trabajar en un solo turno porque el proceso productivo que se cumplía con el aludido turno 2 fue traspasado a una empresa contratista, razón por la cual el dirigente sindical fue transferido al único turno actual pero rotándose día por medio en la sección de eviscerado, lo que le significa un bono de producción inferior del que percibía cuando existían los dos turnos.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

La cláusula quinta del Convenio Colectivo de Trabajo, celebrado el 20 de julio de 1998 entre Industria Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma empresa, estipula:

"Quinta: Bono de producción. El proceso de la planta se ha dividido en dos grupos, los cuales son: "pesca blanca" y "salmón". Con el objeto de incentivar cada uno de ellos se ha definido un sistema de bonos de producción de acuerdo a la rentabilidad, rendimiento y productividad de cada proceso..."

De la cláusula transcrita se desprende claramente el propósito de convenir el denominado Bono de Producción, para promover la productividad de los trabajadores en los procesos de pesca blanca y salmón en sus distintos niveles y secciones, entre los cuales aparece la función de Planilleros que cumple el trabajador denunciante, especificándose en su caso la forma en que se calcula y determina el pago del bono en cuestión.

En la especie, se denuncia el menoscabo económico para el trabajador afectado producto de la eliminación del turno 2 donde cumplía funciones como planillero en la sección eviscerado, siendo asimilado al único turno en dicha sección con un bono de producción inferior, circunstancias

constatadas por el informe de fiscalización de 17.12.98 evacuado por la funcionaria Sra. V. A. M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo Llanquihue - Puerto Montt.

Sin embargo, el mismo informe de fiscalización aludido ha constatado que el trabajador afectado aceptó la rotación en el único turno con la otra trabajadora, también dirigente sindical, desde diciembre de 1997 hasta diciembre de 1998, fecha esta última del informe de fiscalización, tiempo durante el cual jamás reclamó ni cuestionó la nueva organización rotativa del turno en la forma señalada.

Por otra parte, la visita inspectiva constató que la asimilación en forma rotativa al único turno, igualmente le permitió al trabajador afectado ganar el bono por esvicerado, el cual se calculó y pagó conforme a lo estipulado en la cláusula quinta del contrato colectivo vigente a la época.

De ello se sigue que en el hecho, el trabajador no percibió menor remuneración sino que el bono de productividad pactado se pagó efectivamente sobre la base de la rotación del único turno operante en la empresa, por lo que en la especie no se ha dado ningún cambio de funciones que prevé el artículo 12 del Código del Trabajo mucho menos el incumplimiento del contrato colectivo.

Por el contrario, los hechos descritos y constatados por la visita inspectiva son constitutivos de la denominada Regla de la Conducta, que prevé el inciso final del artículo 1564 del Código Civil en cuya virtud dicha regla de interpretación de los contratos, sus cláusulas podrán ser interpretadas por "la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra", como en la especie ha ocurrido durante los más de 11 meses que el trabajador afectado aceptó de la empresa la rotación en el único turno con otra trabajadora también dirigente sindical sin reclamar de su implementación durante ese largo período, conclusión que resulta coherente con la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo en la materia, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 251/10, de 20.01.97 y 2.521/138, de 13.05.99.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que se ajusta a derecho el cambio a un solo turno del proceso productivo de la empresa Pesquera ..., por lo que no se ha infringido el artículo 12 del Código del Trabajo ni ha existido menoscabo económico en el caso del director sindical.

COMITES PARITARIOS. PROCEDENCIA. QUORUM.

1.295/106, 3.04.00.

- 1) **La empresa ... se encuentra obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en una faena minera donde laboran más de 25 trabajadores guardias de seguridad suyos;**
- 2) **No resulta procedente reunir las dotaciones que se desempeñan en distintas faenas para constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de sucursal de la empresa, o de la región, sin perjuicio de lo expresado en este informe; y**
- 3) **No es obligatorio constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de empresa, considerando el personal que se desempeña en distintas faenas a lo largo del país no cubierto por tales organismos, sin perjuicio igualmente de lo expresado en el presente dictamen.**

Fuentes: Ley N° 16.744, artículo 66. Decreto Supremo N° 54, de 1969, artículo 1°; modificado por Decreto Supremo N° 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.711/107, de 15.04.98; 1.854/74, de 25.03.96; 3.874/235, de 4.08.93 y 1.830/64, de 26.03.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Si la empresa ..., que provee de personal de seguridad, está obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en los lugares de desempeño del personal, como una faena minera;
- 2) Si se puede reunir la dotación destinada a varias faenas para constituir Comité en cada región o sucursal de la empresa; y
- 3) Si se debe conformar Comité Paritario de empresa con todo el personal distribuido a nivel nacional no cubierto por tales organismos en faenas.

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

1) En cuanto a si la empresa está obligada a constituir Comité Paritario en el lugar de desempeño del personal de seguridad como una faena minera, el inciso 1° del artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, modificado por el Decreto Supremo N° 30, de 1988, del mismo Ministerio, dispone:

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

De la norma precedentemente transcrita se infiere que los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que laboren más de 25 personas.

Como es dable apreciar, la legislación vigente no sólo establece la obligación de constituir Comités Paritarios a nivel de una empresa, sino también en toda faena, sucursal o agencia en que presten servicios más de 25 personas.

Conforme a lo anterior, en la especie, el personal de seguridad que provee la empresa que presta servicios en lugares ajenos a ella, como centros mineros y otros, podrían ser asimilados, a juicio de esta Dirección, al concepto de faena, que utiliza la norma en comento, que en la presentación se denomina "instalaciones", toda vez que corresponden a un mismo lugar donde se ejecuta un trabajo ya sea corporal o mental.

En efecto, la doctrina uniforme de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 3.874/235, de 4.08.93, ha precisado que el verdadero sentido y alcance de la expresión faena contenida en el artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969 en comento, es todo *"trabajo corporal"* o *"trabajo mental"*, o bien, en otros términos, *"toda labor, sea física o intelectual constituye una faena"*.

Aplicando lo expuesto precedentemente al caso en análisis posible es afirmar que las labores físicas o intelectuales que realizan los trabajadores de la empresa que son destinados a distintos lugares de trabajo, pueden calificarse jurídicamente como faenas de la misma, atendido que en ellas su personal realiza un trabajo ya sea corporal o mental.

Ahora bien, si en tales faenas o "instalaciones", según la presentación, laboran más de 25 trabajadores procede que en ellas se constituya Comité Paritario de Higiene y Seguridad para la prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, dado que se cumpliría al efecto con el requisito de la norma reglamentaria en estudio, si se trata de una faena donde laboran más de 25 trabajadores.

De este modo, posible es concluir que la empresa ... se encuentra obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad para su personal de seguridad que labora en centros mineros y otros lugares de trabajo, si excede a los 25 trabajadores.

2) En cuanto a la consulta si se puede reunir la dotación de varias faenas para constituir Comités Paritarios por sucursal o región, el inciso 2°, del artículo 1° del Decreto Supremo N° 54, de 1969, antes citado, dispone:

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

Del tenor de la norma en análisis se desprende que las exigencias para constituir los Comités Paritarios deben cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de suerte tal que no resulta procedente que los trabajadores que laboran en unas y otras se unan para completar los requisitos exigibles, ya sea a nivel de distintas faenas, agencias, sucursales, o de la región como se consulta.

Lo anteriormente expresado guarda armonía con la doctrina de este Servicio manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 1.830/64, de 26.03.92.

En efecto, la consideración separada que hace la disposición en comento de cada sucursal, agencia o faena de una empresa como la base en la cual se debe cumplir los requisitos para conformar Comités Paritarios, no puede estar relacionada, a juicio de esta Dirección, sino con la circunstancia que en cada uno de tales centros de trabajo se debe controlar básicamente las condiciones de higiene y seguridad, lo que corresponde efectuar a los Comités que deban existir en cada uno de ellos.

Sin perjuicio de lo anterior, también la doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Ord. Nº 1.711/107, de 15.04.98, ha sostenido que aun cuando legalmente no exista la obligación de constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en determinada sucursal, agencia o faena de la empresa, aplicando el principio de autonomía de la voluntad en orden al mejoramiento de las condiciones mínimas establecidas en la ley, no existiría inconveniente legal alguno para que el empleador y sus trabajadores acuerden, si es el caso, constituir tales Comités donde lo convengan, ocurrido lo cual deberán ajustarse no obstante íntegramente a las normas del Decreto Supremo Nº 54 en estudio, a fin de evitar que se desvirtúen sus objetivos.

En consecuencia, no resulta procedente reunir las dotaciones de varias faenas para constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en cada sucursal de la empresa o región, sin perjuicio de lo expresado precedentemente.

3) En cuanto a la consulta si se debe constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de empresa con el personal no cubierto por el mismo que labora en faenas a lo largo del país, cabe señalar que al respecto resulta plenamente válido lo precisado con motivo de la consulta anterior, en orden a que si bien no es procedente reunir al personal de cada faena para cumplir los requisitos necesarios para constituir un Comité Paritario de empresa, nada impide que las partes así lo acuerden, y de ocurrir, deben ceñirse para su funcionamiento a la normativa legal correspondiente.

De esta suerte, al tenor de la consulta, si bien no resulta obligatorio constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de empresa con los trabajadores de cada una de sus faenas que existan a lo largo del país, que no estén cubiertos por tales organismos, las partes así lo podrían convenir, y una vez conformado deberán regirse por la normativa que corresponde.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones reglamentarias citadas, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en una faena minera donde laboran más de 25 trabajadores guardias de seguridad suyos;
- 2) No resulta procedente reunir las dotaciones que se desempeñan en distintas faenas para constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de sucursal de la empresa, o de la región, sin perjuicio de lo expresado en este informe; y
- 3) No es obligatorio constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de empresa, considerando el personal que se desempeña en distintas faenas a lo largo del país no cubierto por tales organismos, sin perjuicio igualmente de lo expresado en el presente dictamen.

TRABAJOS PESADOS. ANTIGUO SISTEMA PREVISIONAL. TRABAJADORES AFILIADOS A.F.P.

1.296/107, 3.04.00.

No resulta procedente hacer valer en la Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P. de actual afiliación, trabajos pesados ejecutados antes del año 1981, en calidad de imponente del antiguo sistema previsional, para obtener rebaja de la edad para pensionarse por vejez, sin perjuicio de lo señalado respecto de la posibilidad de requerir liquidación anticipada del Bono de Reconocimiento por la ejecución de los mismos trabajos.

Fuentes: D.L. N° 3.500, de 1980, artículo 17 bis. Ley N° 19.404, artículo 1° N° 1. Ley N° 19.177, artículo 1°.

Se consulta a este Servicio si resulta procedente hacer valer en la Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P. de actual afiliación, trabajos pesados ejecutados antes del año 1981, en calidad de imponente del antiguo sistema previsional, trabajos que aún se mantienen luego del traspaso al Nuevo Sistema.

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

Atendido que la materia de la consulta es de carácter previsional y de competencia de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, se requirió de este organismo su pronunciamiento, el que fuera evacuado por Ord. N° 2.947, de 7.03.2000, que en su parte pertinente, expresa:

"Respecto de los períodos en los que el afiliado ha desarrollado labores que fueron calificadas como pesadas estando en el Antiguo Sistema, y que siguió realizando cuando se incorporó al Nuevo Sistema Previsional, es preciso destacar lo siguiente:

"La Ley N° 19.404, permite rebajar la edad legal establecida como requisito de pensión de vejez, edad, 65 años los hombres y 60 años las mujeres, a los trabajadores que han desempeñado trabajos calificados como pesados, tanto en el Antiguo como en el Nuevo Sistema Previsional. Sin embargo, para considerar dichos períodos en la rebaja de años, en el Nuevo Sistema Previsional es preciso que éstos correspondan a períodos en los cuales se efectuó una sobrecotización en la cuenta de capitalización individual del respectivo afiliado, tanto por el empleador como por el trabajador.

"Lo anterior, debido a que de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 19.404, los afiliados que desempeñen trabajos pesados deberán enterar en sus respectivas cuentas de capitalización individual una cotización equivalente a un 2% de la remuneración imponible. Además, los empleadores que contraten trabajadores para desempeñar trabajos pesados deberán enterar en las respectivas cuentas de capitalización individual un aporte cuyo monto será igual a la cotización adicional antes mencionada.

"En todo caso, no procederá efectuar las cotizaciones y aportes durante los períodos en que el trabajador se encuentre en goce de licencia médica.

"Por otra parte, la Comisión Ergonómica al calificar una faena como trabajo pesado podrá reducir la cotización y el aporte fijándolos en un 1% respectivamente. Las cotizaciones y aportes deben efectuarse en relación a las remuneraciones y rentas imponibles devengadas a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la Comisión Ergonómica Nacional. Dicha Comisión determinará las actividades que por su naturaleza y condiciones en que se desarrollan, revisten el carácter de pesados. La referida Comisión se relacionará con el ejecutivo a través de la Subsecretaría de Previsión Social.

"En consecuencia, los afiliados que desempeñen o hubieren desempeñado labores calificadas como pesadas y no cumplan los requisitos de vejez anticipada, podrán obtener una rebaja de edad legal para pensionarse por vejez, de dos años por cada cinco que hubieren efectuado la cotización del 2% con un máximo de 10 años y siempre que al acogerse a pensión tengan un total de 20 años de cotizaciones o servicios computables en cualquiera de los sistemas previsionales. Esta rebaja será de un año por cada cinco con un máximo de cinco años si la cotización hubiere sido rebajada a un 1%.

Más adelante, el mismo oficio, precisa:

"Por lo expuesto, los años de rebaja de edad quedaron indisolublemente ligados al pago de la cotización adicional. Esto impide aplicar en términos retroactivos la citada ley".

De esta manera, al tenor del informe antes transcrito, es posible concluir que la rebaja de edad para obtener pensión por vejez en el Nuevo Sistema de Pensiones de las A.F.P., por haber realizado trabajos considerados pesados por la Comisión Ergonómica Nacional, corresponde en la medida que durante los períodos de ejecución de tales trabajos se haya debido efectuar las cotizaciones adicionales del 4%, o del 2% totales, según el caso, por lo que no aparece factible invocar actualmente dicho reconocimiento si los trabajos se realizaron con anterioridad a la exigencia de estas cotizaciones, lo que se inicia con la vigencia de la Ley N° 19.404, de agosto de 1995.

Por otra parte, cabe agregar, que constituiría una excepción especial a lo anterior, lo expresado también en el oficio, en orden a que en el Nuevo Sistema de Pensiones es posible obtener una rebaja de edad de los 65 años, en el caso del hombre, o 60 años, la mujer, para liquidar el Bono de Reconocimiento, si el afiliado se acoge a cobro anticipado de este Bono por haber realizado trabajos pesados con anterioridad a su traspaso al Nuevo Sistema, que le habrían permitido pensionarse con edad rebajada en el antiguo sistema previsional, como lo contempla la Ley N° 19.177, de 1992, que modificó el artículo 12 transitorio, del D.L. N° 3.500.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúmpleme informar a Ud. que no resulta procedente hacer valer en la Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P. de actual afiliación, trabajos pesados ejecutados antes del año 1981, en calidad de imponente del antiguo sistema previsional, para obtener rebaja de la edad para pensionarse por vejez, sin perjuicio de lo señalado respecto de la posibilidad de requerir liquidación anticipada del Bono de Reconocimiento por la ejecución de los mismos trabajos.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INCORPORACION DE CLAUSULAS A CONTRATO INDIVIDUAL.

1.415/108, 10.04.00.

La Corporación de Desarrollo Social de San Joaquín está impedida de descontar de las remuneraciones de su personal, las asignaciones de movilización y colación durante el período de uso de licencia médica o del descanso de maternidad, porque esos beneficios fueron pactados en instrumento colectivo sin consideración ni condicionadas a esta última circunstancia.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4° inciso segundo. Decreto N° 1.889, de Salud, artículo 4° inciso segundo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.087/227, de 4.09.92 y 6.597/297, de 28.11.96.

Se ha solicitado pronunciamiento para determinar si se ajusta a la Ley N° 19.378, el descuento que la corporación empleadora realiza a su personal de las asignaciones de movilización y colación ascendente cada una a la cantidad de \$6.500 mensuales, beneficio que estos trabajadores percibían desde 1997, producto de una negociación colectiva, en cuyo caso un trabajador que hacía uso de licencia médica o descanso de maternidad, ello no alteraba el valor de esas asignaciones y el derecho a percibir las como estaba pactado, sin embargo la aludida corporación procede discrecionalmente a descontarlas cuando el trabajador no labora por el uso de licencia.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 6.597/297, de 28.11.96, la Dirección del Trabajo, en relación con similar consulta ha resuelto que *"los establecimientos y entidades que operan y administran la atención primaria de salud municipal, están impedidos de negociar colectivamente por lo que no existe obligación de responder los proyectos que al efecto formulen los funcionarios, pero deberán seguir otorgándose los beneficios pactados en convenio anterior, en la forma expuesta en el presente informe"*.

Ello, porque interpretando lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378 que en similares términos se reproduce en el artículo 4°, inciso segundo, del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, es posible desprender que al personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no le son aplicables las normas que regulan la negociación colectiva.

En la especie, se solicita pronunciamiento en orden a determinar si se ajusta a la normativa indicada, el descuento que la corporación empleadora realiza a su personal de las asignaciones de movilización y de colación durante el uso de licencia médica y descanso de maternidad, en circunstancias que esos beneficios pactados en convenio colectivo se otorgan desde 1997 y se percibían por los dependientes sin alterar su monto durante el uso de tales licencias.

De acuerdo con los preceptos legales citados, el impedimento legal para negociar colectivamente en los establecimientos y entidades que operan en salud primaria municipal se establece para mantener coherencia con la idea general de impedimento que en esta materia se aplica a todos los establecimientos y entidades públicos o privados cuyos presupuestos en cualquiera de los

dos últimos años calendario, hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente o a través de derechos o impuestos.

Sin embargo y como lo precisa el mismo dictamen que orienta esta respuesta, de existir un convenio colectivo vigente entre la corporación consultante y sus funcionarios, deberán seguir otorgándose los beneficios en la forma convenida en el respectivo instrumento colectivo, por cuanto ya en Dictamen N° 5.087/227, de 4.09.92, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"si una Corporación Municipal de Educación y Desarrollo Social en su oportunidad celebró un instrumento colectivo con sus trabajadores, los beneficios convenidos con éstos mantienen plena vigencia"*, por lo que al momento de su extinción *"se entienden incorporados de pleno derecho a sus contratos individuales de trabajo"*.

De ello es posible colegir que en el caso en consulta, deben seguir otorgándose las asignaciones de movilización y colación pactadas colectivamente a partir de 1997 entre la Corporación de Desarrollo Social de San Joaquín y su personal, sin que sea posible a dicha entidad descontar de las remuneraciones esos beneficios cuando los funcionarios hagan uso de licencia médica o del descanso de maternidad.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, citas legales y jurisprudencia administrativa indicada, corresponde informar que la Corporación de Desarrollo Social de San Joaquín está impedida de descontar de las remuneraciones de su personal las asignaciones de movilización y colación durante el período de uso de licencia médica o del descanso de maternidad, porque fueron pactados en instrumento colectivo sin consideración ni condicionadas a esta última circunstancia.

NAVES MERCANTES. TRANSPORTE LACUSTRE. JORNADA. DESCANSO.

1.416/109, 10.04.00.

Los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre en el Lago General Carrera, en la Región de Aysén, se rigen por las normas especiales contenidas en el Párrafo I, Capítulo III, Título II, del Libro I del Código del Trabajo. Reconsidera Dictamen N° 1.464/085, de 17.03.99.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 96, 106, 111 y 131.

Se ha solicitado la reconsideración del Dictamen N° 1.464/085, de 17 de marzo de 1999 que resolvió que *"a los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén, no les es aplicable en materia de jornada de trabajo y descanso, lo dispuesto en los artículos 106 y 111, inciso 2º, del Código del Trabajo, rigiéndose, por tanto, en tal materia, por la regla general contenida en los artículos 22 y 38 del cuerpo legal citado"*.

Al respecto, cúpleme informar que esta Dirección ha estimado necesario, tras un nuevo estudio de las disposiciones legales pertinentes, reconsiderar la doctrina contenida en el citado dictamen, de conformidad a los argumentos que a continuación se exponen:

El artículo 96 del Código del Trabajo establece:

"Se entiende por personal embarcado o gente de mar el que, mediando contrato de embarco, ejerce profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves o artefactos navales".

La norma transcrita define lo que debe entenderse por personal embarcado o gente de mar, estableciendo que es aquel que se desempeña a bordo de naves o artefactos navales, mediando un contrato de embarco.

De lo anterior se sigue que, para determinar la calidad de personal embarcado o gente de mar, será necesario examinar la concurrencia de dos requisitos copulativos, a saber:

- a) Que se ejerza una profesión, oficio u ocupación a bordo de naves o artefactos navales, y
- b) Que medie un contrato de embarco.

En el caso de los trabajadores que laboran en actividades de transporte lacustre en el Lago General Carrera, se cumplen los presupuestos que la ley contempla para estimar que se trata de gente de mar, por cuanto ejercen profesiones, oficios u ocupaciones a bordo de naves y celebran un contrato de embarco.

Precisada la condición de gente de mar de estos trabajadores, cabe determinar las normas por las cuales se rige su contrato de embarco.

Al respecto, el artículo 131 del Código del Trabajo dispone:

"No se aplicarán las disposiciones de este párrafo a los trabajadores embarcados en naves menores, salvo acuerdo de las partes".

De esta suerte, resulta que las disposiciones generales relativas al contrato de los trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales, contempladas en el Párrafo 1º del Capítulo III, Título II del Libro I, y el párrafo 2º del mismo Capítulo, denominado Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional, son aplicables a todos los trabajadores embarcados, salvo aquéllos pertenecientes a naves menores, y aun a éstos, si lo pactaren.

En otros términos, las normas del párrafo 1º del Capítulo III en comento, son de aplicación general para los trabajadores embarcados o gente de mar, salvo que estén expresamente excluidos o sujetos a una regulación diversa, como sucede con los trabajadores embarcados en naves menores, al tenor de lo expresado en el artículo 131, ya transcrito.

En estas circunstancias, cabe concluir que los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén, se sujetan a las normas contenidas en el Párrafo 1º del Capítulo III, Título II del Libro I del Código del Trabajo.

De consiguiente, los referidos trabajadores, en materia de jornada y descanso, se rigen por lo dispuesto en los artículos 106 y 111, inciso 2º, del Código del Trabajo.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que los mencionados artículos 106 y 111, inciso 2º, del Código del Trabajo, se refieren a la jornada de trabajo de la gente de mar que se desempeña a

bordo de naves mercantes, calificación ésta que, a la luz de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección y atendido, además, el tonelaje de las barcasas de que se trata, superior a 200 toneladas, corresponde a las naves a que se refiere el presente informe, en conformidad a lo prevenido en el artículo 4º del D.L. Nº 2.222, de 1978, Ley de Navegación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, se reconsidera el Dictamen Nº 1.464/085, de 17 de marzo de 1999, en orden a que los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre en el Lago General Carrera, en la provincia del mismo nombre, de la Región de Aysén, se rigen por la normativa especial contenida en el Párrafo 1º del Capítulo III, Título II del Libro I del Código del Trabajo y, por tanto, en materia de jornada de trabajo y descanso, por lo dispuesto en los artículos 106 y 111 del referido cuerpo legal y no por las reglas generales previstas en el mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, se ratifica lo expresado en el dictamen citado en cuanto a que la única forma de operar válidamente bajo un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos es mediando una resolución fundada de esta Dirección que lo autorice, a solicitud de la respectiva empresa, en el evento de que concurran los requisitos que harían procedente dicha autorización.

BONO ESPECIAL. LEY Nº 19.595. PROCEDENCIA.

1.417/110, 10.04.00.

La empresa Portuaria de San Antonio S.A. no estuvo obligada a pagar a los trabajadores afiliados al Sindicato ..., empresa Portuaria de San Antonio el bono especial no imponible establecido en el artículo 32 de la Ley Nº 19.595.

Fuentes: Ley Nº 19.595, artículos 3º inciso 1º, y 32. Ley Nº 19.542, artículos 1º y 46. Código del Trabajo, artículo 304.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la empresa Portuaria de San Antonio estuvo obligada a pagar a los trabajadores afiliados al Sindicato ... empresa Portuaria de San Antonio, el bono especial no imponible establecido en el artículo 32 de la Ley Nº 19.595, publicada en el Diario Oficial de fecha 2 de diciembre de 1998.

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

El artículo 32 de la Ley Nº 19.595 que *"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"*, dispone:

"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.

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

Por su parte, el inciso 1º del artículo 3º, señala:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales precedentemente transcritas aparece que el legislador otorgó por única vez, en diciembre de 1998 un bono especial no imponible por los montos indicados en el artículo 32, de la referida Ley Nº 19.595, entre otros, a los trabajadores de las empresas y entidades del Estado que no negocian colectivamente y cuyas remuneraciones se determinan en conformidad al artículo 9º del Decreto Ley Nº 1.953, de 1977 o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades.

Precisado lo anterior cabe señalar que del análisis de los artículos 1º de la Ley Nº 19.542, publicada en el Diario Oficial de 19.12.97, en relación con el artículo 46 del mismo cuerpo legal, aparece que se crean diez empresas del Estado entre las cuales se encuentra, la empresa Portuaria de San Antonio S.A. que tendrán el carácter de continuadoras legales de la empresa Portuaria de Chile en los términos y condiciones que se indican en el citado artículo 1º cuyo personal pasa a regirse en materia laboral única y exclusivamente por las disposiciones del Código del Trabajo y leyes complementarias.

En efecto los citados artículos disponen:

"Créanse diez empresas del Estado que se indican a continuación, en adelante "empresas", las que serán continuadoras legales de la empresa Portuaria de Chile en todas sus atribuciones, derechos, obligaciones y bienes, de conformidad a las disposiciones que establece esta ley:

"6.- Empresa Portuaria San Antonio, que operará en el puerto de San Antonio. Para todos los efectos legales, tendrá su domicilio en la ciudad de San Antonio.

"Los trabajadores de las empresas se registrarán exclusivamente por las disposiciones del Código del Trabajo y sus normas complementarias, y por las de esta ley".

A su vez, en lo que respecta al patrimonio de la empresa, cabe hacer presente que ésta cuenta con aporte de capital mayoritario del Estado.

Conforme con lo expuesto en acápite que anteceden es posible afirmar que las remuneraciones del personal por el cual se consulta a la fecha de otorgamiento del bono de que se trata no son fijadas por decretos o resoluciones ni por su ley orgánica, como tampoco de conformidad con lo prevenido en el artículo 9º del Decreto Ley Nº 1.953, de 1977, sino que las mismas se determinan de conformidad con las normas que al efecto se consignan en el Código del Trabajo como, tampoco, dicho personal, a excepción de los vigilantes privados, a la referida data, estaba habilitado para negociar colectivamente al tenor de lo dispuesto en el artículo 304 del Código del Trabajo, habida consideración que durante los años 1996 y 1997 los presupuestos de su antecesora legal, esto es, la empresa Portuaria de Chile eran financiados en más de un 50% por el Estado.

De esta manera, entonces, posible es afirmar que los trabajadores por los cuales se consulta no se encuentran comprendidos dentro del personal con derecho a percibir el bono especial de que se trata atendido que, si bien es cierto, a diciembre de 1998 no estaban habilitados para negociar colectivamente, no lo es menos que sus remuneraciones no se fijaban de conformidad con el Decreto Ley Nº 1.953, de 1997 o en conformidad con sus leyes orgánicas o por decretos o resoluciones de determinadas autoridades, requisitos éstos copulativos al tenor de lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley Nº 19.595, transcrito y comentado.

En nada altera la conclusión antedicha lo dispuesto en el párrafo final de la cláusula cuarta de los contratos individuales de trabajo del personal por el cual se consulta, atendido que la misma se encuentra referida única y exclusivamente a la reajustabilidad de las remuneraciones y demás beneficios en dinero que no cuenten con un sistema de reajustabilidad, circunstancia ésta que en caso alguno permite sostener que tal estipulación otorga a los trabajadores de que se trata el derecho a percibir todos los beneficios del sector público, sino únicamente la reajustabilidad de dicho sector, cuando fuere procedente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Uds. que la empresa Portuaria de San Antonio S.A. no estuvo obligada a pagar a los trabajadores afiliados al Sindicato ... empresa Portuaria de San Antonio el bono especial no imponible establecido en el artículo 32 de la Ley Nº 19.595.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

1.418/111, 10.04.00.

Los trabajadores no sindicalizados de la Universidad ... afectos al convenio colectivo de trabajo a que se refiere el presente informe, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1º del artículo 346, del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.052/302, de 7.11.95, 6.440/288, de 20.11.96 y 1.369/81, de 30.03.98.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias, relacionadas con la norma contenida en el artículo 346 del Código del Trabajo:

- 1) Los trabajadores a quienes la Universidad no les ha hecho extensivo expresamente el contrato colectivo, pero que si les otorga en el hecho alguno de los beneficios allí contemplados, deben efectuar el aporte a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo.
- 2) En caso que sea afirmativa la respuesta anterior, la Universidad debe proceder a descontarles a dichos trabajadores el aporte con efecto retroactivo.
- 3) Aquellos trabajadores que ocupan cargos directivos y de jefaturas y que desempeñan labores distintas a aquellos involucrados en los instrumentos colectivos deben efectuar el aporte a que se refiere el artículo 346 citado, por el solo hecho de que en la nómina de trabajadores afectos figura una persona con cargo de jefatura.
- 4) Los trabajadores involucrados en el Convenio Colectivo deben efectuar el aporte a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo, si este convenio contempla beneficios similares al contrato colectivo y fue firmado después de este último instrumento.

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

1) y 4) En lo que respecta a las consultas signadas con estos números cabe tener presente que el artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º prescribe:

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

De la disposición legal anotada se infiere que la obligación de efectuar la cotización del 75% a que la misma se refiere se genera en razón de que los beneficios que se contemplan en un convenio o contrato colectivo celebrado por una organización sindical o en un fallo arbitral se apliquen a trabajadores que no fueron parte de la negociación y que ocupen los mismos cargos o desempeñen funciones similares a las de los dependientes afectos al respectivo instrumento colectivo.

Por otra parte, es necesario precisar que del propio tenor literal del referido artículo 346 fluye que para que exista una extensión de beneficios debe haberse celebrado un contrato o convenio colectivo por una organización sindical y que con posterioridad a dicho acto el empleador haya extendido los beneficios pactados a trabajadores que no participaron en esa negociación colectiva, de suerte tal, que si al otorgamiento de éstos el referido instrumento no existe, no se estará en presencia de una extensión en los términos que establece el mencionado precepto.

Asimismo, y de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección, el aporte que nos ocupa guarda relación directa con la extensión y aplicación misma de los beneficios contenidos en un instrumento colectivo, vale decir, su fundamento se encuentra en que los respectivos trabajadores se beneficien con las condiciones de trabajo y remuneraciones obtenidas en virtud de una negociación colectiva efectuada a través de un sindicato y de la cual no fueron parte.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, en particular los informes de fechas 12.1.2000 y 20.03.2000 evacuados por la fiscalizadora Sra. S. N., aparece que el 1º de

octubre de 1998 los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y "Alberto Hurtado Cruchaga" de la Universidad ... suscribieron con dicha Universidad un contrato colectivo de trabajo, cuya vigencia se extiende hasta el 30 de septiembre del año 2000.

De los referidos antecedentes fluye asimismo, que con fecha 10 de noviembre de 1998 la Universidad ... suscribe con un grupo de trabajadores de la misma un convenio colectivo de trabajo el cual contempla similares beneficios del contrato colectivo suscrito por las citadas organizaciones sindicales.

Por otra parte, según lo indican los informes de fiscalización aludidos precedentemente, en la Universidad en cuestión existe un sistema de evaluación del cargo y estructura de remuneraciones, conforme al cual de acuerdo a su función a los trabajadores se les encasilla en un escalafón y categoría y se fija su remuneración.

Asimismo, agregan los citados informes, que en el contrato colectivo vigente se recogieron y pactaron beneficios que la empleadora, de acuerdo a la estructura de remuneraciones fijada, paga conforme al escalafón y categoría respectiva, razón por la cual algunos de estos beneficios fueron pagados a los trabajadores no sindicalizados, pero el fundamento de su pago no se encuentra en el hecho de haberse extendido los beneficios del contrato colectivo, sino que es parte del sistema de evaluación de cargos y estructura de remuneraciones que la Universidad ha utilizado desde siempre, así, por ejemplo, se convino en 1967 una asignación familiar paralela a la legal, la que se ha mantenido en el tiempo siendo incorporada al contrato colectivo, convenio colectivo y pagada también a trabajadores que no se encuentran afectos a ninguno de los citados instrumentos colectivos.

Lo expuesto precedentemente autoriza para afirmar que en la especie no se dan las condiciones que, según ya se analizara, hacen exigible la obligación prevista en el artículo 346 del Código del Trabajo, esto es, que se les hayan extendido beneficios de un instrumento colectivo celebrado por una organización sindical y originado en una negociación de la cual no fueron parte.

En efecto, a la luz de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, preciso es convenir que en general, el personal no sindicalizado de la referida Universidad no sólo ha percibido con anterioridad a la suscripción del contrato colectivo que nos ocupa beneficios similares o semejantes a los contemplados en éste, atendida la estructura de remuneraciones de la Universidad, sino que, además, en el caso de los trabajadores afectos al convenio colectivo, tales beneficios se concretaron en un instrumento colectivo producto de la negociación no reglada de un grupo de trabajadores y la Universidad de que se trata.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que, en la especie, no existe una extensión de beneficios en los términos establecidos en el artículo 346 del Código del Trabajo, lo cual autoriza para sostener que no resulta exigible respecto del personal de que se trata la obligación de pagar a las organizaciones recurrentes el aporte a que alude el referido precepto legal.

2) y 3) En relación a las consultas signadas con estos números, cabe señalar que se ratifica lo expresado en los puntos anteriores y, por tanto, no resulta necesario pronunciarse sobre las mismas.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores no sindicalizados de la Universidad ... afectos al convenio colectivo de trabajo a que se refiere el presente informe, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346, del Código del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

1.419/112, 10.04.00.

Entre las personas ..., todas las cuales han impartido cursos o talleres al público en la Corporación Cultural de Ñuñoa, no se ha configurado por esta circunstancia relación laboral con esta última, que deba materializarse en contratos de trabajo. Procede de consiguiente, dejar sin efecto la multa aplicada al respecto.

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

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 5.299/249, de 14.09.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de si determinadas personas contratadas a honorarios por la Corporación Cultural de Ñuñoa, que imparten cursos libres al público, de sus especialidades, como danza, dibujo, etc. en el local de la Corporación, repartiéndose porcentualmente el producto de las matrículas, correspondiendo a la Corporación una parte por uso del local, cursos que son programados en contenido y horario por las mismas personas, tendrían o no la calidad de subordinadas o dependientes de dicha Corporación.

Las personas que se encontrarían en la situación anterior serían:

Se concluye solicitando dejar sin efecto multa Nº 0-99-344 Resolución Nº 13.08.99-1189, aplicada por no escrituración de contratos de trabajo con tales personas.

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

El artículo 7º, del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de dependencia y subordinación respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, elemento este último que permite diferenciar el contrato de trabajo de otras relaciones jurídicas.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

Con todo, en relación con el requisito signado con la letra c), sobre prestación de los servicios bajo vínculo de subordinación y dependencia, la doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.299/249, de 14.09.92, ha precisado que el indicado vínculo *"de subordinación y dependencia se materializa cuando concurren diversas manifestaciones o elementos fácticos determinantes, tales como:*

"a) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

"b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.

"c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.

"d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.

"e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

"Es del caso consignar que los elementos fácticos precedentes, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de servicios del trabajador".

Pues bien, en el caso en consulta, se ha podido establecer, por los antecedentes reunidos, en especial informe de 14.01.2000, de la fiscalizadora G. M. B., que respecto de las personas mencionadas, que imparten cursos o talleres al público en la Corporación Cultural de Ñuñoa, concurren determinadas características en el desempeño de sus funciones que serían distintas a las precedentemente señaladas.

En efecto, las personas de que se trata, presentan a la Corporación Cultural para su aprobación, un proyecto de trabajo, a concretarse a través de un determinado curso o taller, que comprenda la materia a enseñar, la cantidad de alumnos del público que pueda acoger, el horario de ejecución, y el valor correspondiente.

Aprobado el proyecto de curso o taller por la Corporación, el desarrollo de éste se efectúa libremente por quién lo ha propuesto, de acuerdo a su propio criterio docente, según su especialidad artística, sin injerencia de la Corporación, la que tampoco imparte órdenes ni instrucciones al respecto.

Por otra parte, si bien el docente contrae el compromiso de asistir al curso y cumplir su horario, en el evento de no asistir a hacer la clase acuerda con los propios alumnos su recuperación, con la aprobación de la Corporación.

Por otro lado, la evaluación del desempeño laboral del docente queda entregada también a los propios alumnos, a través de una encuesta anual, por la cual éstos establecen si los objetivos del taller, su desarrollo y las expectativas puestas sobre el mismo se cumplieron o no, información que es entregada posteriormente a la Directora de la Corporación Cultural y al señor Alcalde de la comuna.

De este modo, según lo antes expresado, es posible derivar que las personas por los cuales se consulta, tendrían en el desempeño de sus labores amplia libertad en aspectos tan relevantes como fijar el curso mismo, las materias a impartir, la cantidad de alumnos del taller, el valor de los cursos, y el horario de ejecución; así también, gozarían de amplias facultades para el desarrollo de las materias, para resolver la recuperación de las clases no efectuadas, y, finalmente, la evaluación de su desempeño no estaría entregada a quién sería la empleadora sino a los propios alumnos del curso, evaluación que sólo es informada a la Dirección de la Corporación y al señor Alcalde.

Pues bien, atendidas las especiales características de como se cumplen las labores antes indicadas es posible colegir, que las personas que las ejecutan, por asumir bajo su propia responsabilidad los cursos que proponen, fijar sus condiciones, incluso los valores, y su desarrollo, no quedarían sujetas en estos aspectos a pautas de dirección y organización que imparta el empleador, ni a su dependencia técnica o administrativa, elementos esenciales a todo vínculo de subordinación y dependencia.

De otro lado, en materia de obligación de asistencia del trabajador a sus labores, característica del mencionado vínculo, en la especie si bien las personas asumen la obligación de concurrir a efectuar las clases, ello puede sufrir modificaciones, si en caso de inasistencia del docente el mismo puede acordar con sus alumnos la recuperación de las clases en la oportunidad que determinen, lo que tampoco sería propio si se diere subordinación y dependencia con el empleador.

Por otra parte, tampoco concurriría una supervigilancia del empleador, que le llevara a emitir instrucciones y efectuar controles acerca de la forma, calidad, contenidos y oportunidad de la ejecución de las labores por el trabajador, característico del contrato de trabajo, por el contrario, en este caso ello quedaría en definitiva sujeto a evaluación de los propios alumnos, que adquirieron el curso, todo lo cual permite concluir que en la especie no se cumpliría con los requisitos para estimar configurado en los hechos vínculo de subordinación y dependencia, a que aluden los artículos 7º y 8º del Código del Trabajo.

Si a lo expresado anteriormente, que se basa en lo indagado por la funcionaria fiscalizadora, se agrega lo que se señala en la presentación, en orden a que el producto de las matrículas de los cursos se reparte en un 70% para el docente que propuso el curso o taller, y un 30% para la Corporación, por gastos generales, como local, publicidad, energía eléctrica, papelería y apoyo administrativo, valores que no provienen del empleador, ni tampoco son de su cargo, sino del público asistente al curso, lo que distaría de un concepto legal de remuneración, y que además, sería el propio docente quien fiscalizaría el pago de las mensualidades de sus alumnos, actuando la Corporación como simple recaudadora, se refuerza lo concluido en el sentido que en este caso no se logra configurar relación laboral bajo subordinación y dependencia entre los encargados de los cursos y la Corporación Cultural de Ñuñoa, que obligaría a su formalización a través de un contrato de trabajo.

Procedería de este modo, dejar sin efecto la multa N° 0-99-344 Resolución N° 13.08.99-1189, en cuanto sancionó la no escrituración de contratos de trabajo con las personas nombradas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que entre las personas: ..., todas las cuales han impartido cursos o talleres al público en la Corporación Cultural de Ñuñoa, no se ha configurado por esta circunstancia relación laboral con esta última, que deba materializarse en contratos de trabajo. Procede de consiguiente, dejar sin efecto la multa aplicada al respecto.

FERIADO. COMPUTO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

1.420/113, 10.04.00.

Los trabajadores de la empresa Cía. Minera ..., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 67, 69, 38 inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.757/151, de 13.11.89 y 6.752/390, de 10.12.93.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la oportunidad en que los trabajadores de la empresa Compañía Minera ..., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en turnos distribuidos en 7 días de trabajo continuo, seguidos de 7 días de descanso, deben reincorporarse a sus labores una vez terminado su período de descanso anual.

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

El artículo 67 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

De la disposición legal precedentemente anotada fluye que todo aquel trabajador que cumpla con el requisito de antigüedad allí establecido, esto es, más de un año de servicios, tiene derecho a gozar de un descanso anual de 15 días hábiles.

A su vez, el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, relativo a trabajadores que se desempeñan en empresas o faenas exceptuadas del descanso dominical, dispone:

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

De la norma antes transcrita se desprende que el legislador ha entregado al Director del Trabajo la facultad de autorizar, mediante resolución fundada, la implementación de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, cuestión que sólo podrá hacer cuando sobrevenga una situación calificada.

Aclarado lo anterior, es preciso señalar que este Servicio, pronunciándose sobre el alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo, en uso de la facultad que le confiere el mencionado precepto, en Dictamen N° 6.959/299 de 3.11.95, ha sostenido que la implantación de los mismos implica para los sujetos de la relación laboral la aceptación de modificaciones al pacto original que los une, generándose obligaciones recíprocas entre sí.

De acuerdo a dicha jurisprudencia, las jornadas excepcionales abarcan un número determinado de días conformando un todo que altera la distribución normal de las labores y del uso de los descansos, y que se desarrolla durante la vigencia del sistema excepcional cuantas veces se cumpla con los presupuestos constituidos por una cantidad de días de labor seguidos de otros de descanso.

Conforme al citado pronunciamiento jurídico, el cumplimiento del número de jornadas y descansos comprendidos en el sistema pondrá fin a un período de aplicación del mismo, iniciándose un nuevo ciclo en tanto el sistema especial de distribución se encuentre vigente y, en consecuencia, las obligaciones que se generarán en cada período, producto de las alteraciones introducidas a través del sistema excepcional de distribución de jornadas de trabajo y descansos, se extinguirán en tanto se laboren los días en ellas establecidos y se otorguen los descansos por ella contemplados.

La citada jurisprudencia agrega que en cada período, la alteración de la distribución de los descansos que produce el efecto de ir postergándolos, va generando un derecho para el trabajador de exigir su cumplimiento al término de la jornada especial de labores, derecho que ha sido devengado día a día con su cumplimiento.

Cabe precisar que en relación con la forma de computar el feriado de los trabajadores que, como en la especie, se encuentran afectos a dichos sistemas excepcionales, la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 6.752/390, de 10.12.93 ha precisado que dicho cálculo deberá efectuarse conforme a las reglas generales que rigen la materia, debiendo en consecuencia considerarse como días hábiles dentro del respectivo período todos aquellos que no revisten el carácter de feriado conforme al ordenamiento jurídico vigente, sin perjuicio de tener en consideración la norma prevista actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo la cual prescribe que *"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil"*.

De esta suerte, el feriado legal básico de dichos dependientes estará constituido por 15 días hábiles a los cuales habrá que agregar los días sábado, domingo y los festivos que incidan en el período, debiendo, en todo caso, iniciarse el cómputo correspondiente, una vez concluido el ciclo de descanso que establece el respectivo sistema excepcional. Ello por cuanto, como ya se dijera, el derecho a gozar de dicho descanso deriva del cumplimiento de la correspondiente jornada especial por parte de los involucrados, por lo cual no procede imputarlo a un beneficio distinto, cual es, el de feriado legal.

De consiguiente, analizada la situación en análisis a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas en relación al alcance de los sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos autorizados por el Director del Trabajo en uso de la facultad que le otorga el inciso final del artículo 38 ya citado, forzoso resulta concluir que una vez extinguido el plazo del feriado, computado en la forma precedentemente señalada, el personal sujeto a uno de dichos sistemas deberá reincorporarse a sus labores al día siguiente a aquél en que se produjo la expiración de dicho beneficio, en cuanto el turno o equipo de trabajo al cual esté adscrito se encuentre cumpliendo el período de trabajo que comprende el respectivo ciclo, debiendo por el contrario, reasumir sus funciones una vez cumplido el período de descanso correspondiente, en el evento de que al día siguiente del término de su período de feriado su turno o equipo de trabajo esté haciendo uso del descanso que les garantiza el sistema excepcional al que se encuentran afectos.

En otros términos, las condiciones de reintegro de los trabajadores que laboran en un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, que hacen uso de feriado legal, dependerá de la situación que a la fecha en que les corresponda reasumir sus funciones se encuentre su respectivo turno o equipo de trabajo, según ya se señalara.

Ahora bien, aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, no cabe sino concluir que los trabajadores de la empresa Cía. Minera ..., cuyo turno se encuentre en descanso a la fecha de expiración de su período de feriado, deben reintegrarse a sus labores una vez concluido dicho período de descanso, no procediendo por ende, que la citada empresa les exija en tal caso, reasumir en forma inmediata sus respectivas funciones.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores de la empresa Cía. Minera ..., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que su respectivo turno o equipo de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y, en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO DE VESTUARIO.

1.421/114, 10.04.00.

El tiempo que los trabajadores de la empresa Sociedad ... utilizan en el cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 21.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.297/299, de 9.09.98 y 1.806/104, de 5.04.99.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el tiempo que los trabajadores de la empresa ... utilizan en cambio de vestuario y aseo personal constituye o no jornada de trabajo, teniendo presente la doctrina sustentada en Ord. N° 6.560/308, de 12.11.92.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, establece:

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

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

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

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

Cabe señalar que esta Dirección, interpretando la norma en comento, ha sostenido en forma reiterada y uniforme, entre otros, en Dictamen N° 6.560/308, de 12.11.92, que la regla de carácter excepcional prevista en el inciso 2º del precepto transcrito, en cuya virtud la ley considera también jornada de trabajo el lapso en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin que exista una efectiva prestación de servicios, sólo rige en caso que dicha inactividad se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto fijado por el inciso 1º del mismo artículo, sin que sea viable, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Sobre dicha base, la misma jurisprudencia ha resuelto que la sola permanencia en las dependencias de la empresa, antes de iniciada o después de concluida la jornada pactada, con la finalidad de asearse, cambiarse de vestuario o colocarse uniformes dista de configurar una situación de subordinación y dependencia, no pudiendo, por ende, sostenerse que durante el tiempo empleado en tales operaciones los trabajadores se encuentran a disposición del empleador en los términos previstos en el ya citado inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo que, precisamente, contempla como supuesto, la existencia de una jornada laboral.

El referido pronunciamiento jurídico agrega que *"por el contrario, en opinión de esta Dirección, procede asimismo concluir que el tiempo anterior o posterior a la jornada de trabajo propiamente tal, debe estimarse integrado a ella cuando, por acuerdo expreso o tácito de las partes, así estuviere establecido, o bien si el cambio de ropa o el aseo inicial o posterior, por su delicadeza, complejidad o su grado de necesidad, atendida la naturaleza de la actividad laboral, exigieren cuidados técnicos o dedicación especial por parte del trabajador, o supervisión por el empleador".*

Ahora bien, mediante Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, este Servicio precisó lo que debe entenderse por "supervisión del empleador" para los efectos indicados, señalando que ésta existirá en *"todos aquellos casos en que el desarrollo de la función convenida requiera necesariamente la utilización de una indumentaria especial o de elementos de protección personal tales como, zapatos de seguridad, buzos térmicos, cascos, guantes, etc. y el aseo o ducha una vez concluida la jornada, o bien, cuando el uso de una indumentaria especial derive de una imposición del empleador consignada en el respectivo reglamento interno".*

De acuerdo al referido dictamen la conclusión anotada encuentra su fundamento en *"la circunstancia de que, en el primer caso, la ejecución de dichas operaciones por parte de los trabajadores no es sino una consecuencia de la obligación que impone al empleador el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuya virtud le corresponde adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, como asimismo, mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la faena, obligación ésta que necesariamente conlleva la de velar por el cumplimiento de tales medidas, esto es, una supervisión de su parte"*.

Conforme al mencionado pronunciamiento jurídico, en el segundo caso planteado *"la existencia de la supervisión queda demostrada si se considera que la obligación que asiste a los trabajadores en orden a emplear determinada ropa de trabajo emana de una resolución del empleador, establecida en Reglamento Interno, cuya inobservancia podría, incluso, ser sancionada por éste en los términos del artículo 157 del Código del Trabajo"*.

Cabe agregar que la citada doctrina fue aclarada por Ordinario N° 1.806/104, de 5.04.99, conforme al cual *"la sola circunstancia de que la obligación de usar ciertos elementos de protección o indumentaria especial emane de la naturaleza de los servicios convenidos o de una imposición del empleador consignada en el reglamento interno, no basta para calificar como jornada de trabajo el lapso ocupado en tales operaciones, puesto que para que así ocurra es menester además que el uso de tales implementos impliquen realmente para el trabajador la necesidad de destinar un tiempo determinado y concreto en su realización, esto es, un lapso que pueda ser objeto de apreciación o medición, lo que no ocurre en el caso que las antedichas obligaciones consistan en la utilización de un casco, guantes, anteojos, o de otros elementos de la misma naturaleza o simplicidad"*.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y que se han tenido a la vista, en especial, del informe de fiscalización de 1º.06.99, evacuado por el fiscalizador de este Servicio Sr. R. L. D. S., se ha podido establecer que los trabajadores a que se refiere la presente consulta deben utilizar un vestuario proporcionado por la empresa para cumplir sus funciones, el cual consiste en zapatos y overol y excepcionalmente guantes, pero única y exclusivamente para un reducido número de trabajadores.

De los mismos antecedentes aparece que el tiempo utilizado en tales operaciones sería de 15 minutos, incluida la ducha que no es obligatoria.

Igualmente consta que existe una norma inserta en el reglamento interno, conforme a la cual los trabajadores deben presentarse en su área de trabajo vestidos y provistos de los elementos de protección personal que la empresa haya destinado para cada labor.

Analizada la situación en consulta a la luz de la norma legal transcrita y doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, preciso es convenir que en la especie, no se dan las condiciones que conforme a dicha doctrina permiten calificar como jornada de trabajo el tiempo en que los trabajadores de esa empresa utilizan en cambio de vestuario y aseo personal.

En efecto, en el caso que nos ocupa no existe una cláusula expresa o tácita en orden a considerar como tal dicho lapso.

Por otra parte, es necesario señalar que el uso de ropa de trabajo y elementos de protección personal no exige a los trabajadores dedicación o cuidados técnicos especiales, requisitos que, conforme a la jurisprudencia antes indicada, son necesarios para que el tiempo ocupado en dichas operaciones pueda ser considerado como integrante de la respectiva jornada laboral, a falta de pacto al efecto.

En el mismo orden de ideas es del caso puntualizar, que si bien es cierto en la especie podría sostenerse que existe supervisión de parte del empleador, toda vez que la utilización de los aludidos implementos emana de una obligación consignada en el reglamento interno, no lo es menos que la simplicidad de los mismos no permiten calificar como jornada de trabajo, a la luz de la doctrina contenida en el Ord. N° 1.806/104, de 5.04.99, el tiempo que los trabajadores deben destinar a tales operaciones.

Lo anterior, máxime si se considera que el propio reglamento interno de la empresa en su artículo 11 establece un período de tolerancia para los efectos de que se trata.

Finalmente, y en lo que respecta al aseo de dicho personal, a juicio de este Servicio tampoco corresponde considerar el tiempo del mismo como parte integrante de la jornada de trabajo, atendido, que según fluye de los antecedentes tenidos a la vista el desarrollo de las respectivas funciones no implican suciedad ni utilización de elementos contaminantes que les exijan necesariamente asearse o ducharse al término de la jornada, siendo ésta una opción personal de cada trabajador.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el tiempo que los trabajadores de la empresa Sociedad ..., utilizan en cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION CAUSALES. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. FERIA-DO PROPORCIONAL.

1.422/115, 10.04.00.

- 1) No compete a este Servicio pronunciarse acerca de las causales de término de los contratos de trabajo, correspondiendo exclusivamente a los Tribunales de Justicia resolver sobre la procedencia de las mismas.**
- 2) Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir el aporte mensual efectuado por la empresa ... al seguro complementario de salud de los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito por ambas partes, cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por la aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador.**
- 3) No resulta procedente incluir el referido aporte de la empresa ... al seguro complementario de salud de sus trabajadores en la base de cálculo de la indemnización por concepto de feriado proporcional.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 168, 172, 71, 73 y 42.

Concordancias: Ord. N°s. 5.379/321, de 5.10.93, 3.095/180, de 15.06.99, 3.553/273, de 3.08.98.

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

- 1) Si respecto de los trabajadores contratados por empresa ... como Inspectores de Obra en el proyecto de extensión de la Línea 5 del Metro, que tenía como fecha de término el mes de febrero del año 2000 y que fueron informados a fines de octubre de 1999 que sus contratos iban a mantenerse vigentes sólo hasta el 30 de noviembre del mismo año, resulta procedente que el empleador invoque para ello las causales de los N^{os}. 4 ó 5 del artículo 159 del Código del Trabajo o la del artículo 161 del mismo cuerpo legal.
- 2) Si los montos cancelados por la empresa en referencia para la contratación de un seguro complementario de salud para todos los trabajadores deben considerarse en la base de cálculo para la indemnización legal por años de servicio e indemnización sustitutiva del aviso previo.
- 3) Si los mismos montos señalados precedentemente debe considerarse en la base de cálculo para la indemnización por concepto de feriado proporcional.

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

1) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer lugar, que de conformidad con la legislación vigente, si el empleador es quien pone término al contrato de trabajo suscrito con un trabajador, debe invocar para ello alguna de las causales de término del mismo prescritas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente, al trabajador afectado le asiste, por su parte, el derecho establecido en el artículo 168 del Código del Trabajo, en virtud del cual, en el evento que considere que la aplicación de la causal de término del contrato de trabajo es injustificada, indebida o improcedente puede recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare.

En este contexto, preciso es convenir que la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, careciendo, por tanto, esta Dirección de competencia para pronunciarse al respecto.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente, en primer término que el artículo 172 del Código del Trabajo, prescribe:

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

Del precepto legal antes transcrito se infiere que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos de sobretiempos y los beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

Respecto de la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto "*última remuneración mensual*" que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador*".

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: *los "beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad"*. Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal, la que, respecto de beneficios como los que nos ocupan, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere inequívocamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Asimismo, aun cuando el tenor literal de la disposición legal aludida en el párrafo precedente permitiría sostener que, para que un beneficio consistente en una regalía o prestación en especie pudiera ser considerado en la base de cálculo de las indemnizaciones que nos ocupan, éstos deberían estar necesariamente evaluados en dinero, el análisis conjunto de las diversas normas relativas a remuneraciones que se contemplan en el ordenamiento jurídico vigente permite establecer que, para los efectos de calificar como tal a beneficios como el indicado, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos estén evaluados o sean evaluables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, circunstancia que habilita para sostener que, respecto de los señalados efectos, la distinción entre tales expresiones resulta irrelevante.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que, para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorios de que se trata, una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es evaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el Seguro Complementario de Salud de que se trata, ha sido pactado en el contrato colectivo vigente, en su cláusula 12, que conviene lo siguiente:

"12.- Seguro Complementario de Salud

"a) La empresa mantendrá el aporte a los Seguros Complementarios de Salud con convenio vigente (Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción y Compañía de Seguros) cuyo financiamiento se comparte con los afiliados a dichos seguros.

"b) El trabajador afiliado al Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción aporta el 1,057% de su sueldo base con un mínimo de 2,5 y un máximo de 11,5 ingresos mínimos, más \$ 1.000 por carga normal y un mínimo de \$ 3.000 y un máximo de \$ 7.000 por carga especial. La diferencia la aporta la empresa.

"c) El trabajador afiliado a la Compañía de Seguros aporta el 1,11465% de su sueldo base sobre un mínimo de 2,5 y un máximo de 11,5 ingresos mínimos. La diferencia la aporta la empresa. Si por cualquier razón varía el monto de la prima individual mensual de este seguro, los trabajadores y la empresa compartirán dicha variación en partes iguales".

De la norma convencional precedentemente transcrita se infiere que un porcentaje del seguro complementario de salud a que se encuentran acogidos los trabajadores afectos al contrato colectivo, tanto aquellos afiliados al Servicio Médico de la Cámara Chilena de la Construcción como a la Compañía de Seguros, es de cargo del empleador, dependiendo dicho monto del aporte que efectúe mensualmente el dependiente.

Como es dable apreciar, el aporte al Seguro complementario de Salud que hace la empresa constituye un beneficio que se paga mensualmente y tiene designado un monto fijo, que dependerá del aporte de cada trabajador, revistiendo, por ende, los caracteres de fijeza y permanencia.

De este modo, el beneficio por el cual se consulta no se encuentra contemplado en las excepciones del citado artículo 172, ya que no constituye un beneficio esporádico o que se pague anualmente, condiciones éstas que, como ya se dijera, la ley exige para excluir determinados estipendios del cálculo de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que el porcentaje aportado por la empresa ... al seguro complementario de salud de los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente, debe ser incluido para los efectos de determinar la última remuneración mensual que sirve de base para calcular la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula duodécima de dicho instrumento colectivo.

Por otra parte, necesario es hacer presente que la regla contenida en el inciso primero del artículo 172, sólo resulta aplicable respecto de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, esto es, cuando la terminación de los contratos se funda en las causales de necesidad de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador, circunstancia ésta que, a su vez, permite sostener que dicha regla no es aplicable respecto de indemnizaciones convencionales, cuya exigibilidad proceda por causales distintas a las antes mencionadas, las cuales deben ser determinadas conforme a la base de cálculo que las partes contratantes hayan convenido.

3) En lo que respecta a la tercera consulta, que dice relación con la procedencia de incluir en la base de cálculo de la indemnización por concepto de feriado proporcional el referido aporte al seguro complementario de salud de los mismo trabajadores, cabe hacer presente que el artículo 73 del Código del Trabajo, prescribe:

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

"En los casos a que se refieren los dos inciso anteriores y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que el trabajador que deja de pertenecer a la empresa antes de completar un año de servicio o una nueva anualidad, tiene derecho a percibir

una indemnización por concepto de feriado, calculada en forma proporcional al tiempo transcurrido entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Asimismo, se desprende que el monto de la indemnización por este beneficio no puede ser inferior a la cantidad que resulte de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 71 del Código del Trabajo.

Por su parte, el citado artículo 71, en su inciso primero, establece:

"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija".

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que pagarse durante el feriado, ésta, en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija, estará constituida por el sueldo.

De esta forma, si concordamos la disposición antes transcrita con aquella prevista en el inciso final del citado artículo 73, posible es convenir que la indemnización por concepto de feriado proporcional debe ser equivalente a la remuneración íntegra, que en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija, cual es el caso que nos ocupa, estará constituida por el sueldo.

A este respecto, preciso es tener presente que el artículo 42 letra a) del Código del Trabajo ha definido expresamente lo que debe entenderse por sueldo, en los términos siguientes:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

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

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerada como sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es, de un monto seguro, permanente;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y
- 4) Que corresponda a una prestación de servicios.

Por lo que respecta al requisito signado con el N° 4, cabe señalar que este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 2.514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que *"el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la referida prestación, pudiendo citarse, por vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."*

Ahora bien, en la presentación del antecedente se consulta si debe considerarse dentro de la base de cálculo del feriado proporcional, los montos pagados por concepto de aporte de la empresa al seguro complementario de salud de los trabajadores afectos al contrato colectivo vigente.

Al respecto, preciso es sostener que dicho aporte, si bien cumple con los tres primeros requisitos señalados precedentemente para ser considerada sueldo, por cuanto se trata de un estipendio fijo, que se paga en dinero y por períodos iguales determinados en el contrato, no se trata de un estipendio que corresponda a una prestación de servicios, al tenor de lo precedentemente expuesto y, por tanto, no cumple con la cuarta exigencia señalada para estimarse que dicho beneficio constituye sueldo.

En efecto, el referido aporte al seguro complementario de salud no es de aquellos beneficios respecto de los cuales resulta posible estimar que responde a una prestación de servicios en los términos que lo exige el concepto de sueldo consignado en el ya citado artículo 42 letra a) del Código del Trabajo.

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

- 1) No compete a este Servicio pronunciarse acerca de las causales de término de los contratos de trabajo, correspondiendo exclusivamente a los Tribunales de Justicia resolver sobre la procedencia de las mismas.
- 2) Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir el aporte mensual efectuado por la empresa ... al seguro complementario de salud de los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito por ambas partes, cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por la aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador.
- 3) No resulta procedente incluir el referido aporte de la empresa ... al seguro complementario de salud de sus trabajadores en la base de cálculo de la indemnización por concepto de feriado proporcional.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.423/116, 10.04.00.

Los dependientes de Compañía Minera ... de los establecimientos de El Romeral y La Serena que hayan desempeñado labores el día 31 de diciembre de 1999, sólo tienen derecho a los recargos y beneficios por sobretiempo y faena continua que el contrato colectivo establece por trabajo en día festivo común.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564 inciso 1º.

Se consulta sobre el derecho a sobretiempo que asistiría a aquellos trabajadores que concu- rrieron a sus labores el 31 de diciembre de 1999, declarado feriado según la Ley N° 19.656, dependientes de la Compañía Minera ... en los establecimientos de El Romeral y La Serena.

Examinado el texto del contrato colectivo de trabajo vigente para el período 1º de junio de 1998 al 31 de mayo de 2000, se infiere con toda claridad que la intención de los contratantes en lo que respecta a la materia que se consulta, fue distinguir los días *domingo y festivos comunes* –por una parte– de los *festivos especiales* –por la otra–.

En efecto, en lo que interesa, en la cláusula quinta del contrato colectivo se precisa:

"Las horas de sobretiempo en días domingo y festivos, se pagarán con un recargo de 100% del sueldo base".

En el párrafo penúltimo de la misma cláusula se acuerda:

"El sobretiempo en días festivos especiales (1º de enero, 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre) se pagará con 275 % de recargo sobre el sueldo base".

Asimismo, de la lectura de la cláusula trigésimo novena del contrato colectivo, que trata del recargo por faena continua, se observa el mismo criterio, esto es, el desempeño en los días domingo y festivos comunes dan origen a recargos menores que en días festivos especiales, los que nuevamente son *enumerados taxativamente* en la forma ya transcrita precedentemente.

En estas condiciones, teniendo presente que *"las cláusulas de un contrato se interpretarán unas por otras, dándose a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad"* (artículo 1564 inciso 1º del Código Civil), en la especie, resulta lógico y verosímil concluir que el propósito inequívoco de la empleadora y de los sindicatos fue distinguir –se reitera– los *domingo y festivos comunes*, de los *festivos especiales* taxativamente enumerados, entre los cuales no se especifica el 31 de diciembre de 1999, razón suficiente para considerar a éste, para todos los efectos del contrato colectivo, un día festivo común.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal invocada y razones hechas valer, los dependientes de Compañía Minera ... de los establecimientos de El Romeral y La Serena que hayan desempeñado labores el día 31 de diciembre de 1999, sólo tienen derecho a los recargos y beneficios por sobretiempo y faena continua que el contrato colectivo establece por trabajo en día festivo común.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.424/117, 10.04.00.

El bono de locomoción pactado en la cláusula N° 8 del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, ha debido ajustarse en su monto según la variación del valor de los pasajes de la locomoción colectiva, y cada vez que ello haya ocurrido u ocurra. Se deja afirme las instrucciones impartidas, que ordenan el pago de diferencias por dicho concepto.

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el bono de locomoción, de la cláusula N° 8 del contrato colectivo de la empresa ..., debe reajustarse cada vez que varíe el valor

del pasaje de la locomoción colectiva, o bien sólo a principios del año 1999 como lo establecería esta cláusula y posteriormente, de acuerdo al sistema de reajustabilidad general pactado en el mismo contrato.

Se agrega que la materia en consulta ha sido objeto de Instrucciones N° 99-2305, del fiscalizador F. B. D., que ordenan pagar diferencias por el mencionado bono.

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

La cláusula N° 8 del contrato colectivo de fecha 21 de octubre de 1998, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, estipula:

"Locomoción: Será considerado un bono de \$7.560, cuyo cálculo se basa en dos locomociones diarias de \$180 c/u. por 21 días efectivos de trabajo promedio por mes. Este bono será revisado a principios de 1999 y ajustado consecuentemente en caso de variación en el valor de cada pasaje".

De la cláusula antes citada se desprende que se ha convenido un bono de locomoción, cuyo monto mensual corresponde al valor de dos pasajes de locomoción colectiva diaria por 21 días efectivos de trabajo en el mes, que a un valor de \$180 por pasaje vigente al suscribirse el contrato, resulta de \$7.560 mensuales, monto que será revisado posteriormente a principios de 1999, y ajustado según la variación del valor de los pasajes, de producirse ésta.

Del análisis de la estipulación anterior se deriva claramente que se ha pactado un bono de locomoción cuyo monto depende directamente del valor de los pasajes de la locomoción colectiva, de modo tal que si este valor sufre modificaciones ello determinará un nuevo monto total para el bono, lo que podría ocurrir por lo pronto, como se anticipa en el contrato, a principios del año 1999, circunstancia que no podría llevar a entender, según el tenor de la cláusula, que en caso de haber otras variaciones posteriores en el valor de los pasajes no previstas al momento del contrato como aquélla, no se debiera ajustar nuevamente el monto del bono.

En efecto, precisado el sentido de la cláusula, no es posible desprender en forma inequívoca, que la intención de las partes contratantes al pactar el bono haya sido que su monto mensual se ajustara únicamente a principios del año 1999, coincidiendo con un solo aumento del valor de los pasajes de la locomoción colectiva, aumento que ya se preveía a la fecha del contrato, según la presentación, y que, posteriormente, no se aplicaran otros aumentos, que podrían ocurrir en el valor de tales pasajes, sino que, por el contrario, lo que aparece incontrovertible como propósito de las partes, es que el monto del bono tuviera estrecha relación con el valor de los pasajes de la locomoción colectiva, de manera que si éstos tuvieran otras modificaciones durante la vigencia del contrato, que no se podían prever cuando sucederían, ellas también se reflejaran en el monto del bono.

Así, no resulta posible concluir que las partes pretendieran que si había más variaciones en el valor de los pasajes durante la vigencia del contrato, además de la que ocurriría a principios del año 1999, no se reflejaran en el monto mensual del bono, sino que éste permaneciera fijo y sólo se reajustara según el mecanismo general de reajustabilidad, pactado en la cláusula 24 del contrato, basado en la variación del 100% del I.P.C.

Al respecto, no resulta lógico pretender que haya sido la intención de las partes sujetar el ajuste de un bono de locomoción a la variación del I.P.C. y no al valor real de los pasajes, si aquella variación, como es sabido, no tiene relación con el valor de tales pasajes, que dependen de otros factores, como por ejemplo, el alza de los combustibles.

Por lo expresado, atendido el tenor de la cláusula en análisis posible resulta desprender que ha sido intención de las partes contratantes que el monto del bono de locomoción se ajuste durante la vigencia del contrato cada vez que varíe el valor de los pasajes de la locomoción colectiva, y no según la variación del I.P.C., válida para otro tipo de beneficios convenidos que no tengan una base variable de cálculo.

A mayor abundamiento, cabe agregar que la propia empresa, según lo precisan los antecedentes, ajustó el 1º de julio de 1999 el monto del bono de locomoción a \$ 8.400, atendida alza a \$200 del valor de los pasajes de la locomoción colectiva, lo que estaría demostrando su reconocimiento de cual fue la intención de las partes al convenir el mencionado bono.

Atendido lo expresado procede dejar afirme las Instrucciones N° 99-2305, en cuanto hayan dispuesto el pago de diferencias por concepto del bono de locomoción en los términos antes anotados.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que el bono de locomoción pactado en la cláusula N° 8 del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, ha debido ajustarse en su monto según la variación del valor de los pasajes de la locomoción colectiva, y cada vez que ello haya ocurrido u ocurra.

Se deja afirme las instrucciones impartidas, que ordenan el pago de diferencias por dicho concepto.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO PLAZO FIJO. RENOVACION. EFECTOS.

1.425/118, 10.04.00.

Para la Ley N° 19.378, la renovación de los contratos a plazo fijo no altera la naturaleza jurídica de esta forma de contratación, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria del Código del Trabajo en esta materia.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14 y 48 letra c).

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.146/343, de 30.12.96 y 5.313/351, de 2.11.98.

Se consulta sobre la cantidad de oportunidades que puede renovarse un contrato a plazo fijo de acuerdo con la Ley N° 19.378, o la cantidad de años que debe esperar para que se produzca un llamado a concurso de antecedentes para proveer un puesto de trabajo en el caso de funcionario con casi tres años contratado a plazo fijo, estimando el trabajador recurrente que en este caso debe aplicarse el Título Preliminar del Código del Trabajo, artículo 1º y el Título V, artículo 159, en donde se establecería el tema de las renovaciones de los contratos a plazo fijo.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 5.313/351, de 2.11.98, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "2) *El funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse renovado su contrato por períodos iguales o inferior a un año calendario, y las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo*".

Ello, porque para el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal el contrato a plazo fijo constituye una de las fórmulas para ingresar al sistema funcionario por un período limitado, dejando abierta la posibilidad de renovar el contrato a su vencimiento tantas veces como se estime necesario por la entidad administradora.

En la especie, se consulta sobre la cantidad de oportunidades que puede renovarse un contrato a plazo fijo, o la cantidad de años que debe esperar un funcionario contratado bajo esa modalidad para que se llame a concurso para acceder a un contrato indefinido, considerando que en su caso tiene casi tres años en aquella situación y que en tales circunstancias a su juicio, deberían aplicarse los artículos 1º y 159 del Código del Trabajo que se refieren específicamente al tema de las renovaciones de los contratos a plazo fijo.

De acuerdo con la jurisprudencia administrativa citada aplicable a la consulta, resulta evidente que para atender los servicios asistenciales de salud, las entidades administradoras del sector están facultadas para incorporar personal por la modalidad de la contratación temporal o de corta duración, pudiendo renovar esa contratación tantas veces como lo requiera la atención de la salud primaria, sin que la ley les haya impuesto ninguna limitación o tope para esas renovaciones que no sea la necesidad de atención del servicio o su presupuesto.

Por lo anterior, no es posible como lo sugiere el consultante por la vía de la aplicación supletoria del Código del Trabajo, pretender alterar el régimen regulado de contratación de personal que contempla la Ley Nº 19.378 en sus artículos 14 y 48 letra c) toda vez que ya la Dirección del Trabajo ha resuelto en Dictamen Nº 7.146/343, de 30.12.96, que *"La dictación de un estatuto jurídico propio para el personal que labora en la atención primaria de salud municipal, es la causa que excluye la aplicación del Código del Trabajo a dicho personal"*.

En otros términos, el legislador de la Ley Nº 19.378 ha regulado circunstanciadamente el régimen de contratación del personal que labora en salud primaria municipal, la oportunidad para la provisión de cargos a través de concurso público de antecedentes, y la renovación de los contratos a plazo fijo de la manera expuesta en el presente informe, y en ninguna parte de esa normativa se contempla un tope de años con contrato de plazo fijo que obligue a llamar a concurso ni a la aplicación supletoria del Código del Trabajo en tales materias.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que para la Ley Nº 19.378, la renovación de los contratos a plazo fijo no altera la naturaleza jurídica de esta forma de contratación, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria del Código del Trabajo en esta materia.

NEGOCIACION COLECTIVA. RESPUESTA DEL EMPLEADOR. OBLIGATORIEDAD.

1.426/119, 10.04.00.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen Nº 5.872/366, de 1º.12.99.

Se ha solicitado la reconsideración del Dictamen Nº 5.872/366, de 1º de diciembre de 1999, que concluyó que *"la Corporación Municipal de Viña del Mar para el Desarrollo Social se encontraba obligada a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo presentado por el Sindicato de Trabajado-*

res de Educación de dicha Corporación el día 30.08.99 de suerte que al no haberlo hecho en su oportunidad, le resulta plenamente aplicable la norma contenida en el artículo 332 del Código del Trabajo".

Sobre el particular cabe manifestar que los argumentos en que se fundamenta la solicitud de reconsideración –que son los mismos esgrimidos por la recurrente en sus presentaciones anteriores– fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el dictamen impugnado, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.872/366, de 1º.12.99.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. FERIADO. LICENCIA. CORPORACIONES MUNICIPALES.

1.427/120, 10.04.00.

Los profesionales de la educación regidos por el artículo 41 de la Ley N° 19.070, sujetos a licencia médica al inicio del período de interrupción de las actividades escolares o durante su transcurso, deberán continuar haciendo uso de su feriado sin posibilidad de suspenderlo o trasladarlo a una época distinta de la interrupción.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 41. Decreto N° 453, de Educación de 1992, artículo 96.

Concordancias: Dictamen N° 3.249/189, de 1º.07.93.

Se ha solicitado pronunciamiento en orden a establecer si el feriado que establece el Estatuto Docente en su artículo 41, se suspende por licencia médica otorgada durante la vigencia de éste o, por el contrario, el feriado corre paralelamente con la licencia médica concedida durante este período, estimando el requirente que el feriado legal docente se suspende por el uso de licencia médica presentada en el mismo período, porque así lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en el caso de trabajadores regidos por el Código del Trabajo, lo que a su juicio también sería aplicable al sector docente.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 41 de la Ley N° 19.070 que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, dispone:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas".

En iguales términos se reproduce esa norma en el artículo 96 del Decreto N° 453, de Educación, que aprueba reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, publicado en el Diario Oficial de 3.09.92.

De los preceptos legal y reglamentario transcrito y citado, respectivamente, se desprende en lo pertinente que el feriado legal de los profesionales de la educación de que se trata, corresponde al período durante el cual deben interrumpirse las actividades escolares en los meses de enero a febrero de cada año, o aquel período que medie entre el término del año escolar y el inicio del siguiente, en su caso.

De acuerdo con el preciso tenor de las disposiciones en estudio, el feriado legal de los profesionales de la educación que, como en la especie, se rigen por la citada norma legal está vinculado al período de interrupción de las actividades escolares, razón por la cual dichos dependientes no pueden impetrar este beneficio en una época distinta al de la interrupción, mucho menos si se observa que las reglas especiales que regulan este feriado, no contemplan posibilidad alguna de suspender o trasladar el ejercicio de este beneficio por sobrevenir durante el período de interrupción una enfermedad u otra contingencia que dé derecho a subsidio.

Por lo anterior no resulta aplicable a esos profesionales la doctrina de la Dirección del Trabajo, en cuya virtud se suspende el feriado anual por el otorgamiento de licencia médica durante ese descanso en el caso de trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

De consiguiente, en el caso en análisis los profesionales de la educación sujetos a licencia médica al inicio del período de interrupción de actividades escolares o durante su transcurso, deberán continuar haciendo uso de su descanso sin posibilidad de suspenderlo ni trasladarlo a una época distinta de la interrupción; en tales términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 3.249/189, de 1º.07.93.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que los profesionales de la educación regidos por el artículo 41 de la Ley N° 19.070, sujetos a licencia médica al inicio del período de interrupción de las actividades escolares o durante su transcurso, deberán continuar haciendo uso de su feriado sin posibilidad de suspenderlo o trasladarlo a una época distinta de la interrupción.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS MUNICIPALIZADOS.

1.515/121, 14.04.00.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.267/070, de 9.03.99; 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si accede al beneficio de la titularidad en el cargo previsto en la Ley N° 19.648, respecto de 15 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años considerando que, además, tiene una carga horaria de 15 horas cronológicas semanales como titular en la dotación docente de la Municipalidad de Arica.

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

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 021721, 021713, 023262 y 031265, todos de 1991 y 002658, de 1992, a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las atribuciones que le otorga su ley orgánica, le corresponde tanto la facultad de interpretar como la de fiscalizar las normas de carácter laboral por las que se rigen los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados por las Corporaciones a que se refiere el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, dado que no revisten la condición de funcionarios públicos.

Por el contrario, y según las instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 032357, de 30 de septiembre de 1981, y en Dictamen N° 009747, de 16 de abril de 1984, ese Organismo Contralor ha resuelto que los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la administración municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio, no obstante regirse por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo con un ente público como lo es la Municipalidad.

Acorde con lo expresado en los párrafos que anteceden, esta Dirección ha concluido, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.831/115, de 20.04.93 y 1.267/070, de 9.03.99 que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios traspasados a las municipalidades, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República"*.

De consiguiente, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso en consulta, posible es afirmar que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.

1.516/122, 14.04.00.

- 1) El profesional de la educación que desempeña funciones docentes propiamente tal en calidad de titular accedió al beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, respecto del cargo directivo que ha ejercido, transitoriamente, por más de tres años, si concurrieron todos los requisitos previstos al efecto, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 2) El docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales, no accede al beneficio de la titularidad respecto de 14 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años.**

Fuentes: Ley N° 19.648, artículo único.

Concordancias: Ords. N°s. 159/8, de 12.01.2000 y 1.114/101 de 21.03.2000.

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

- 1) Si un profesional de la educación que desempeña funciones docentes propiamente tal en calidad de titular accede al beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, respecto de un cargo directivo que ha ejercido, transitoriamente, por más de tres años.
- 2) Si un docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales accede al referido beneficio de la titularidad respecto de 14 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo único de la Ley N° 19.648, dispone:

"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".

De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador, por una sola vez, y de manera excepcional ha otorgado la calidad de titulares de una dotación docente dependiente de una misma Municipalidad o Corporación Municipal a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, cumplían con los siguientes requisitos copulativos.

- 1) Ser profesional de la educación en los términos previstos en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.

- 2) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratados.
- 3) Desempeñarse en los niveles de educación prebásica, básica y media.
- 4) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor.
- 5) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

En relación con el requisito signado con el N° 2, precedente es del caso señalar que el tenor literal de la norma legal ya transcrita y comentada autoriza para sostener que acceden al beneficio todos los profesionales de la educación que se han incorporado a la dotación docente en calidad de contratados, en los términos establecidos en el artículo 25 de la Ley N° 19.070, en relación con el artículo 70 del Decreto Reglamentario N° 453, de 1991.

Lo anterior se corrobora aún más si aplicamos a la materia en estudio, la regla auxiliar de interpretación que nos permite utilizar el conocido aforismo jurídico de la no distinción, en conformidad al cual *"donde la ley no distingue no le es lícito al intérprete distinguir"*.

Lo expuesto permite concluir que el beneficio de la titularidad alcanza a todos aquellos docentes que, a la data referida, cumplieron con los requisitos previstos en el artículo único de la Ley N° 19.648, en especial poseer la calidad de contratados de una dotación docente, en la forma indicada, independientemente de si los mismos tenían la calidad de titulares en igual dotación respecto de otras funciones docentes.

Aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta posible es concluir que el docente de que se trata habría adquirido la calidad de titular en la dotación en el cargo docente directivo, en la medida que hubieren concurrido a su respecto todos y cada uno de los requisitos que se consignan en párrafos que anteceden.

Con todo, necesario es hacer el alcance que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 19.070 dicha titularidad en el cargo directivo, por aplicación de la Ley N° 19.648, sólo tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso en los términos y condiciones que se consignan en el citado precepto legal.

2) En cuanto a la segunda consulta planteada, cabe señalar que analizado el requisito signado con el N° 5) de párrafos que anteceden en relación con las demás exigencias previstas por el legislador, para los efectos de que se trata, posible es afirmar que para tener derecho al beneficio de la titularidad es necesario haberse desempeñado como profesional de la educación por un mínimo de veinte horas cronológicas semanales durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro discontinuos.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que durante todo el período de antigüedad requerida en la referida ley, es requisito indispensable que el profesional de la educación que pretende acceder al beneficio haya mantenido, a lo menos, una carga horaria de veinte horas cronológicas semanales.

En igual sentido se ha pronunciado el Ministerio de Educación mediante Oficio N° 48, de 11.01.2000.

Analizada la situación en consulta a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, posible es sostener que, en la especie, no habría operado el beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648,

toda vez que la carga horaria del docente en calidad de contratado no cumplía con el mínimo de las veinte horas cronológicas exigidas por el legislador para los fines de que se trata.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia que el docente haya cumplido una carga horaria total de 44 horas cronológicas semanales, toda vez que de dicho total 30 horas las ejercía en calidad de titular, razón por la cual, no pueden ser consideradas para los fines de que se trata.

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

- 1) El profesional de la educación que desempeña funciones docentes propiamente tal en calidad de titular accedió al beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, respecto del cargo directivo que ha ejercido, transitoriamente, por más de tres años, si concurrieron todos los requisitos previstos al efecto, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) El docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales, no accede al beneficio de la titularidad respecto de 14 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.

1.517/123, 14.04.00.

El Sr. ..., dependiente de la Comunidad de Copropietarios Edificio ..., se encuentra obligado a dar cumplimiento a la estipulación contractual sobre duración y distribución de jornada inserta en el contrato individual de trabajo celebrado con dicha empleadora, en los términos que se señalan en el presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 10 N° 5. Código Civil artículo 1545.

Concordancias: Dictamen N° 2377/116, de 12.04.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el trabajador don ..., quien detenta actualmente la calidad de delegado sindical y que goza de fuero laboral, se encuentra obligado a cumplir la jornada de trabajo pactada, la cual implica la ejecución de dos turnos laborales.

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

El artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo, 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".

Del precepto legal antes transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la estipulación relativa a duración y distribución de la jornada de trabajo que se obliga a cumplir el trabajador, salvo el caso de excepción que la aludida norma contempla, esto es, la existencia de un sistema de trabajo por turno, en cuyo caso deberá estarse a lo que sobre el particular se establezca en el respectivo reglamento interno.

Al respecto, es necesario precisar que la finalidad que tuvo en vista el legislador al disponer que la duración y distribución de la jornada es cláusula obligatoria del contrato, no es otra que la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, en términos que el dependiente conozca de antemano y circunstanciadamente los días y horas en que le corresponde laborar.

De esta suerte y considerando que, como ya se señalara, el pacto sobre duración y distribución de la jornada de trabajo constituye una cláusula obligatoria del contrato, preciso es convenir que ésta no puede ser modificada o suprimida sino por el mutuo consentimiento de los contratantes acorde a lo previsto por el artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo.

Reafirma lo anterior, el artículo 1545 del Código Civil, conforme 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"*.

De la disposición legal precedentemente citada se infiere que celebrado válidamente un contrato, las obligaciones que de él emanan deberán ser cumplidas en su integridad, salvo que exista el mutuo consentimiento de las partes para dejarlo sin efecto o que concurra una causa legal para ello.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, del informe de 23.03.2000, evacuado por la fiscalizadora Sra. C. R. V., aparece que la cláusula sobre jornada inserta en el contrato individual del dependiente de que se trata, expresa:

"2.- La jornada de trabajo será la siguiente de 07:00 a 15:00 ó 15:00 a 23:00. Incluyendo 45 minutos para colación total 48 de lunes a sábado".

De la citada norma convencional se desprende que los contratantes expresamente pactaron la existencia de dos horarios alternativos de trabajo, con un máximo de 48 horas semanales distribuidas de lunes a sábado.

Por su parte, del informe inspectivo antes aludido aparece que el trabajador Sr. ..., si bien se ha desempeñado preferentemente en el horario de mañana, también ha cumplido el de la tarde, con una frecuencia aproximada de cuatro veces en el mes.

Aplicando todo lo expuesto al caso en consulta y teniendo presente que de los antecedentes tenidos a la vista no consta la existencia de una modificación de la cláusula contractual en comento, forzoso resulta concluir que el trabajador de que se trata no puede negarse a cumplir funciones en la jornada que se extiende entre las 15 y las 23 horas, una de las alternativas que, como, ya se expresara, contempla dicha cláusula, debiendo en todo caso el empleador, mantener la frecuencia en que ha operado la ejecución de la misma por parte del citado dependiente.

No altera la conclusión anterior, la circunstancia de que el Sr. ... detente actualmente el cargo de delegado sindical y esté amparado de fuero laboral, toda vez que dicha prerrogativa no lo exime del cumplimiento de las obligaciones que se derivan del contrato de trabajo celebrado con la entidad empleadora.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el Sr. ..., dependiente de la Comunidad de Copropietarios Edificio ..., se encuentra obligado a dar cumplimiento a la estipulación contractual sobre duración y distribución de jornada inserta en el contrato individual de trabajo celebrado con dicha empleadora, en los términos que se señalan en el presente informe.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS TRASPASADOS.

1.518/124, 14.04.00.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.267/070, de 9.03.99; 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar su fecha de ingreso en calidad de contratado, a la dotación docente de la Municipalidad de Santiago, durante el año 1999, para los efectos de acceder al beneficio de la titularidad en el cargo, previsto en el artículo único de la Ley N° 19.648.

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

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 021721, 021713, 023262 y 031265, todos de 1991 y 002658, de 1992, a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las atribuciones que le otorga su ley orgánica, le corresponde tanto la facultad de interpretar como la de fiscalizar las normas de carácter laboral por las que se rigen los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados por las Corporaciones a que se refiere el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, dado que no revisten la condición de funcionarios públicos.

Por el contrario, y según las instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 032357, de 30 de septiembre de 1981, y en Dictamen N° 009747, de 16 de abril de 1984, ese Organismo Contralor ha resuelto que los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la administración municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio, no obstante regirse por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo con un ente público como lo es la Municipalidad.

Acorde con lo expresado en los párrafos que anteceden, esta Dirección ha concluido, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93 que *"La Dirección del*

Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios traspasados a las Municipalidades, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República".

De consiguiente, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso en consulta, posible es afirmar que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia citada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL SIN FISCALIZACION INMEDIATA. CONCEPTO. ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO DE ESTABLECIMIENTO. TRANSFORMACION EN SINDICATO DE EMPRESA.

1.519/125, 14.04.00.

- 1) Los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan como choferes y auxiliares de retiro y de entrega a domicilio de correspondencia, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente que un sindicato de establecimiento modifique sus estatutos con el objeto de transformarse en un sindicato de empresa debiendo cumplir, en todo caso, con el requisito del quórum contemplado por el legislador para esta última clase de organización sindical.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 incisos 1º y 2º, y 227.

Concordancias: Ord. Nº 474/028, de 25.01.99 y 5.752/94, de 28.07.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta procedente que los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan como choferes y auxiliares de retiro y de entrega a domicilio de correspondencia, se encuentren excluidos de la limitación de jornada de trabajo, prevista en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.
- 2) Procedencia de realizar una reforma de estatutos de un sindicato de establecimiento para transformarse en un sindicato de empresa, sin que sea exigible al efecto cumplir con el requisito de quórum pertinente.

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

El artículo 22, del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º, dispone:

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

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

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales.

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

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio en relación a la norma en estudio, en los Dictámenes N°s. 576/8, de 17 de enero de 1991; 7.313/246, de 11 de noviembre de 1991 y 2.195/071, de 14 de abril de 1992, ha precisado, por las consideraciones que en los mismos se señalan, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

"a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.

"b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y

"c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización evacuado por el funcionario Sr. V. G. G., aparece que los trabajadores por quienes se consulta se presentan en su lugar de trabajo a las 08:00 horas, para recibir las instrucciones de trabajo. Posteriormente regresan a la empresa a partir de las 18:00 horas, haciendo entrega de la correspondencia entregada y/o retirada. Las labores de entrega, de acuerdo al informe citado, se prolongan por espacio de hasta 2 horas aproximadamente por cuanto los vehículos se ubican en fila y son atendidos por orden de llegada. En el libro de entrega de vehículos el conductor deja constancia de la hora de recepción y entrega del mismo, pudiendo constatar el funcionario actuante que los vehículos son devueltos a diversas horas, entre las 18 y 23 horas.

Del mismo informe consta que *"el empleador tiene formas directas e indirectas de controlar la jornada efectiva de los choferes y auxiliares. En forma directa controla el ingreso y salida de todos los trabajadores. También asigna volúmenes de trabajo según listados de entrega y controla los tiempos ocupados en cada entrega mediante planillas de ruta.*

"En forma indirecta controla a las tripulaciones mediante radiotransmisor, medio por el cual recibe reportes de la carga entregada y/o retirada, volúmenes de carga disponible y asigna nuevas órdenes de trabajo".

A la vez, el fiscalizador en su informe señala que existe fiscalización superior inmediata del trabajo efectuado por estos trabajadores, fiscalización que no es inmediata en términos físicos, pero sí funcionales. Agrega, que respecto de ellos *"se configura claramente los siguientes requisitos copulativos:*

"a) Existe juicio o crítica del trabajo realizado mediante los mecanismos de control establecidos al iniciarse y al terminarse la jornada, como en el transcurso de ella, mediante asignación de rutas establecidas, clientes habituales, clientes ocasionales, cambios de ruta, control estricto de los servicios entregados, los tiempos utilizados, etc.

"b) Existe supervisión o control por personas de mayor rango, como jefes de servicio retiro y reparto, funcionarios receptores de encomiendas.

"c) Existe supervisión continua y cercana, mediante planillas de ruta, registros de encomiendas, listados de clientes, registro de asistencia para registrar el ingreso, libros de entrega de vehículos y llamados por radiotransmisor".

Con el mérito del informe de fiscalización citado y teniendo presente la doctrina administrativa aludida en párrafos precedentes, resulta posible concluir que los trabajadores por cuya situación se consulta, laboran bajo fiscalización superior inmediata, por lo que no se encuentran afectados a la disposición contenida en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

2) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe manifestar que de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio contenida en el Ordinario N° 5.752/94, de 28.07.89, las organizaciones sindicales pueden cambiar libremente, por la vía de la reforma de sus estatutos, su naturaleza jurídica, ajustándose únicamente a los requisitos que el ordenamiento jurídico laboral prescribe, de manera general, para su constitución.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto precedentemente, no cabe sino concluir que el sindicato de establecimiento por el que se consulta puede reformar sus estatutos a objeto de modificar su naturaleza jurídica, transformándose en de empresa, debiendo cumplir, en todo caso, con los quórums que para constituir sindicatos de esta última naturaleza requiera el artículo 227 del Código del Trabajo.

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

- 1) Los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan como choferes y auxiliares de retiro y de entrega a domicilio de correspondencia, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.
- 2) Resulta jurídicamente procedente que un sindicato de establecimiento modifique sus estatutos con el objeto de transformarse en un sindicato de empresa debiendo cumplir, en todo caso, con el requisito del quórum contemplado por el legislador para esta última clase de organización sindical.

REMUNERACIONES. SERVICIOS TRASPASADOS.**1.520/126, 14.04.00.****A la Sra. ..., Secretaria de la Escuela ..., dependiente de la Corporación Municipal "Gabriel González Videla" de La Serena, no le asiste el derecho a percibir legalmente asignación profesional.****Fuentes:** Ley N° 19.464, artículos 2° y 4°. Ley N° 18.196.**Concordancias:** Ord. N° 53/03, de 4.01.89.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si en su calidad de secretaria de la escuela ..., de la Corporación Municipal de La Serena le asiste el derecho a percibir asignación profesional, en consideración al Título Profesión de Ingeniero en Administración con mención en Administración Pública obtenido por Ud. con fecha 29.07.99.

Al respecto, cumpla con informar que revisada la normativa laboral vigente, en especial la Ley N° 19.464, en sus artículos 2° y 4° aparece que Ud., atendida la función que desempeña en la Escuela ... se encuentra afecta a las disposiciones de la citada ley y supletoriamente a las normas del Código del Trabajo y a la Ley N° 18.883 en materia de permisos y licencias médicas.

Ahora bien, cabe señalar que la referida normativa no contempla disposición legal alguna que otorgue el beneficio de la asignación profesional.

De ello se sigue, entonces, que el título profesional obtenido por Ud. no le da derecho a percibir legalmente una asignación profesional.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia invocada en orden a que al momento del traspaso del establecimiento educacional en que labora a la Municipalidad y, posteriormente a la Corporación Municipal en virtud del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980 haya optado, dentro del plazo previsto al efecto, por mantener el sistema remuneracional y previsional del sector público, toda vez que a contar del 29 de diciembre de 1982, a raíz de las modificaciones introducidas por la Ley N° 18.196, al referido D.F.L. N° 1-3.063, el personal traspasado a una Corporación Municipal pasó a regirse íntegramente por las normas aplicables al sector privado, salvo en aquellas materias de orden previsional.

De esta manera, entonces, a la luz de lo expuesto preciso es sostener que, en la especie, a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 18.196, cualquiera haya sido su opción al momento del traspaso, no pudo en lo sucesivo impetrar ningún beneficio establecido para los trabajadores del sector público.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que en su calidad de Secretaria de la Escuela ..., dependiente de la Corporación Municipal "Gabriel González Videla" de La Serena, no le asiste el derecho a percibir legalmente asignación profesional.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DELEGADO DEL PERSONAL. ELECCION. VALIDEZ. NULIDAD. EFECTOS. MANDATO. REVOCACION.

1.521/127, 14.04.00.

Absuelve diversas consultas relativas a la elección de don ... como delegado del personal de los trabajadores de la Corporación Educacional

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 302, 227 y 243.

Concordancias: Dictamen N° 3.399/193, de 5.07.99; Oficios N°s. 3.230, de 5.05.88 y 5.834, de 30.07.87.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Si la elección de don ... como delegado del personal de los trabajadores de la Corporación Educacional ..., se encuentra ajustada a Derecho, atendida la circunstancia que en el respectivo acto eleccionario sólo habrían participado 21 de un total de 47 trabajadores, no cumpliéndose, por tanto, con lo dispuesto en el artículo 302 del Código del Trabajo, en lo relativo al quórum que se requiere para dichos efectos;
- 2) Validez del mandato del delegado del personal señor ... a que se refiere el N° 1 precedente y obligación del empleador de reconocerlo y,
- 3) Procedencia jurídica de revocar el mandato del delegado del personal y, en caso afirmativo, momento desde el cual produce efecto la revocación.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Cabe hacer presente que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la o las inhabilidades actuales o sobrevinientes de los trabajadores elegidos como Delegados del Personal toda vez que el artículo 302 del Código del Trabajo, a diferencia de lo que acontece en el caso de los directores sindicales, no contempla expresamente dicha facultad.

A mayor abundamiento, es posible hacer presente que absolver la consulta signada con este número incide en pronunciarse sobre la validez o nulidad de un acto, materia que escapa de las atribuciones de esta Dirección del Trabajo.

En efecto, del análisis de las normas contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil es dable inferir que la nulidad de un acto debe ser declarada por los Tribunales de Justicia.

En corroboración de lo anterior, posible es sostener que el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social Ley Orgánica de este Servicio, no le confiere facultad alguna para declarar si una situación como la que motiva la presente consulta se encuentra ajustada a derecho, razón por la cual resulta forzoso concluir que carece de competencia para emitir un pronunciamiento sobre el particular. Así lo ha manifestado esta Dirección en el Oficio N° 5.834, de 30 de julio de 1987.

No obstante, es del caso señalar que, de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que la elección del delegado del personal a que se refiere la presente consulta, no se encontraría ajustada a Derecho, toda vez que el señor ... habría sido elegido por 21 trabajadores de un total de 47, esto es habría sido elegido por menos del 50% de la dotación de trabajadores no sindicalizados, por lo que no se habría dado cumplimiento a las normas sobre el quórum que el legislador exige para tales efectos, en conformidad a los artículos 302 y 227 del Código del Trabajo.

Se reitera que la situación anterior debe ser puesta en conocimiento de los Tribunales de Justicia, a fin de que éstos la resuelvan en definitiva.

2) En lo concerniente a este punto, cabe hacer presente que la ley exige el requisito del quórum en el momento de la elección, pero no que éste deba mantenerse inalterable durante todo el mandato del delegado del personal.

Por otra parte, es del caso señalar que toda nulidad produce sus efectos una vez judicialmente declarada, de suerte que mientras la elección del delegado del personal de que se trata no lo haya sido, dicha actuación debe estimarse válida y el mandato conferido, vigente durante el plazo por el cual fue otorgado, estando, por tanto, el empleador obligado a reconocer, durante dicho lapso, la validez del aludido mandato, aun cuando el trabajador elegido cuente actualmente con el apoyo de sólo cinco dependientes y en la empresa exista otro delegado del personal con mayor número de adherentes.

3) Esta Dirección mediante Dictamen N° 3.399/193, de 5 de julio de 1999, manifiesta que *"de acuerdo a las reglas generales que regulan la representación, en las instrucciones en que tiene lugar esta relación jurídica siempre va implícita la facultad de quien otorgó el mandato para revocarlo"*.

Ello permite sostener que los trabajadores tienen el derecho de revocar el mandato conferido al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo.

Sostener lo contrario implicaría que la figura del delegado del personal tendría una protección mayor que la del dirigente sindical, respecto del cual el legislador expresamente ha previsto la revocación del mandato a través de la censura y, por otra parte, que, al no ser aplicable este mecanismo al delegado del personal, podría darse el caso que un delegado que hubiere sido destituido del cargo mantuviera el fuero, lo que no sería jurídicamente procedente, en conformidad a razones de lógica y equidad.

A la misma conclusión nos conduce la aplicación de la regla de interpretación jurídica según la cual *"lo accesorio sigue la suerte de lo principal"*, de acuerdo a la cual es posible sostener que si el delegado del personal goza del mismo fuero que el artículo 243 del Código del Trabajo concede a los dirigentes sindicales, a aquél le son aplicables la totalidad de las normas accesorias que regulan el directorio sindical, entre ellas, la revocación del respectivo mandato.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que la remisión a las normas "del fuero a que se refiere el artículo 243" contenida en el inciso 3° del artículo 302 del Código del Trabajo, debe entenderse, en opinión de este Servicio, en términos que el delegado del personal goza del mismo fuero laboral que los dirigentes sindicales, esto es, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo.

En otros términos, en conformidad a lo previsto en el artículo 243 del Código del Trabajo, cabe entender, que la revocación del mandato de un delegado del personal, produce sus efectos seis meses después de su cesación en el cargo.

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez o nulidad de una elección de delegado del personal, correspondiendo pronunciarse sobre esta materia a los Tribunales de Justicia.
- 2) Mientras la nulidad de su elección no sea declarada judicialmente, el mandato de un delegado del personal debe estimarse válido y el empleador está obligado a reconocerlo como tal durante el plazo por el cual fue conferido, y
- 3) Los trabajadores tienen el derecho de revocar el mandato del delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo, revocación que producirá sus efectos una vez transcurridos seis meses desde la cesación en el cargo.

ESTATUTO DE SALUD. APLICABILIDAD.

1.522/128, 14.04.00.

En el sistema de Salud Municipal el personal sujeto a contrato a plazo fijo, goza de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, por ello, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito, respectivamente.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14 y 32. Decreto de Salud N° 1.889, artículos 17 y 18.

Concordancias: Dictamen N° 1.032/50, de 24.02.99.

Se ha consultado si procede o no pagar asignación de experiencia como, asimismo, reconocer la capacitación y pagar el bono de mérito, a los funcionarios cuyo contrato revista la calidad de plazo fijo, todo ello teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 19.378, y Ley N° 19.607 de 14 de mayo de 1999.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 1.032/50, de 24.02.99, respecto de similar materia consultada, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquel sujeto a plazo fijo"*.

Ello, porque según el mismo pronunciamiento, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y 17 y 18 del Decreto N° 1.889 de Salud, Reglamento de la citada ley, tienen la calidad de funcionario tanto el personal sujeto a contrato indefinido como aquél a plazo fijo.

En la especie, se consulta si procede o no pagar asignación de experiencia como, asimismo, reconocer la capacitación y pagar el bono de mérito, a los funcionarios cuyo contrato revista la calidad de plazo fijo, todo ello teniendo en consideración lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley N° 19.378 y la Ley N° 19.607, respectivamente.

De acuerdo con las disposiciones legales citadas y su análisis por el pronunciamiento invocado precedentemente, resulta evidente que sólo el personal que tiene la calidad de funcionario puede impetrar los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378.

De ello se sigue que el goce de los beneficios reconocidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, no está restringido al personal que se sometió al concurso público de antecedentes para acceder a un contrato indefinido, toda vez que también son titulares de esos beneficios por tener también la calidad de funcionario, el personal contratado a plazo fijo.

Por lo anterior, estos últimos igualmente tienen derecho a percibir entre otros, la asignación de experiencia y la asignación anual de mérito, y reconocer la capacitación para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que en el sistema de salud municipal el personal sujeto a contrato a plazo fijo, goza de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, por lo que tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito, respectivamente.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

1.583/129, 17.04.00.

Se rechaza la reconsideración de instrucciones de 20.10.99, impartidas por la funcionaria fiscalizadora M. T.V.F., dependiente de la Inspección Comunal Santiago Nor Oriente; Clínica ... deberá suscribir los respectivos contratos de trabajo con sus dependientes ..., desde las fechas que iniciaron la prestación de servicios a su empleadora.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7° y 8° inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 5.299/249, de 14.09.92.

Se ha solicitado a esta Dirección la reconsideración de las instrucciones impartidas por la funcionaria fiscalizadora M. T.V.F., con fecha 20.10.99, dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente. Específicamente, se instruyó que se suscribieran contratos de trabajo con ... y ..., por haberse establecido —en concepto de la fiscalizadora— que estas personas trabajaban en Clínica ... bajo subordinación y dependencia.

En representación de ésta, el señor ..., argumenta en su escrito de reconsideración, que las señoritas ... y ... trabajan en forma independiente y sin supervisión de Clínica ..., tal es así que nunca han tenido horario ni obligación de asistencia, conservando en todo momento su libertad de trabajo y sin tener ninguna obligación de exclusividad en la prestación de servicios para su representada. Se deja establecido en esta reconsideración, que estas profesionales desempeñan sus labores de esteticistas profesionales en virtud de una especie de arrendamiento de servicios y que *formalmente se habría celebrado con ellas contratos a honorarios*. Para resolver con mayores y completos fundamentos esta reconsideración, se solicitó informe a la funcionaria fiscalizadora que en su oportunidad impartió estas instrucciones, el que fue evacuado el 21.12.99.

Ahora bien, el artículo 7º del Código del Trabajo establece:

"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".

El inciso 1º del artículo 8º del mismo cuerpo legal complementa la definición anterior, al precisar que:

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

Así entonces, la reiterada jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son: 1) una prestación de servicios personales; 2) una remuneración por dicha prestación, y 3) ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia de la persona que se beneficia con ésta. Se ha entendido que estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables, que precisa el Dictamen Nº 5.299/249, de 14.09.92:

"a) La obligación del trabajador de dedicar al desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

"b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.

"c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.

"d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparte el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.

"e) Por último, las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador".

De la correlación de estos requisitos legales con los antecedentes de hecho que constan en el informe evacuado por la funcionaria fiscalizadora, y también, con las constancias del Acta de 15.11.99, suscritas por las profesionales en que incide este asunto, esta Dirección estima que debe rechazarse esta reconsideración de instrucciones.

Efectivamente, el referido informe expresa textualmente que *"se constató que ambas trabajadoras laboraban permanentemente en el establecimiento de la Clínica ..., en instalaciones y máquinas ajenas, de propiedad de la misma clínica, recibiendo ésta directamente los ingresos por parte de los clientes",* esto es, *"las trabajadoras individualizadas deben concurrir a diario al establecimiento de la Clínica ..., turnándose en jornada de mañana y tarde".* Como antecedentes

ilustrativos adicionales, se deja constancia de que estas profesionales "no captan a las pacientes en forma autónoma, sino únicamente dependen de aquellas que la propia clínica le deriva", y también, que "el valor del tratamiento de las pacientes lo fija autónomamente la Clínica ...". En fin, se informa expresamente de que "el dueño de la clínica, doctor ... o la enfermera señora ..., son quienes determinan a través de instrucciones verbales, el tratamiento y el número de sesiones a seguir", y además, "son los únicos competentes para dar el alta respectiva". Cabe hacer notar, por otra parte, que no existen los contratos a honorarios a que hace referencia el escrito de reconsideración de instrucciones.

Por último, de la comparación del Acta de 15.11.99 en que comparecen ambas profesionales y del informe precedente, se infieren datos de hecho plenamente coincidentes y jurídicamente suficientes para considerar acreditado y existente el vínculo de subordinación y dependencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y jurisprudencia administrativa hecha valer, cúmpleme manifestar a Ud. que se rechaza la reconsideración de las instrucciones de 20.10.99, impartidas por la funcionaria fiscalizadora M. T. V. F., dependiente de la Inspección Comunal Santiago Nor Oriente, debiendo Clínica ... suscribir los respectivos contratos de trabajo con sus dependientes ... y ..., desde las fechas que iniciaron la prestación de servicios a su empleadora.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ACTIVIDADES LUCRATIVAS. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.

1.588/130, 19.04.00.

- 1) No existe impedimento legal alguno para que una Federación y las organizaciones sindicales base constituyan una sociedad anónima cerrada, en la medida que la actividad esté contemplada en los estatutos respectivos y se cumpla con las disposiciones que en materia de patrimonio sindical contienen los incisos 1º y 2º del artículo 259 del Código del Trabajo.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto del procedimiento de constitución de una sociedad por parte de un grupo de organizaciones sindicales.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 220, 259 y 271.

Concordancias: Ords. N°s. 4.749/208, de 21.08.92, 6.201/286, de 21.10.94 y 7.056/337, de 19.12.96.

Se requiere un pronunciamiento de esta Dirección respecto de las siguientes materias:

- 1) Si resulta jurídicamente procedente que una federación y las organizaciones sindicales base constituyan una sociedad anónima cerrada, si sus estatutos nada dicen al respecto.
- 2) Procedimiento que debe seguirse para su constitución.

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

1) Respecto de la consulta signada con este número, es necesario tener presente, en primer término, que el artículo 220 del Código del Trabajo, dispone:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

"12) En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que las organizaciones sindicales se encuentran facultadas para realizar dentro de sus finalidades todas aquellas actividades que le permitan sus estatutos y que, a la vez, no estén prohibidas por ley.

Por su parte, el artículo 271 del Código del Trabajo, prescribe:

"Las federaciones y confederaciones se registrarán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan los sindicatos de base".

De la norma legal citada se colige que las federaciones y confederaciones, además de regularse por las normas contenidas en el Capítulo VII del Título I del Libro III del Código del Trabajo, les son aplicables las restantes disposiciones que regulan los sindicatos base.

Ahora bien, sobre la base de la norma legal contemplada por el número 12) del artículo 220 ya citado, la jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.749/208, de 21.08.92 y 6.201/286, de 21.10.94, ha señalado que *"en la medida que la adquisición de que pretenden hacer las organizaciones consultantes esté contemplada en los estatutos de cada una, no existe inconveniente legal alguno para que éstas inviertan los fondos sindicales en adquirir acciones de alguna empresa o en formar parte de alguna sociedad o realizar otras actividades de similar naturaleza".*

De este modo, en la especie, si los respectivos estatutos de las organizaciones sindicales de que se trata nada disponen al respecto, para constituir una sociedad anónima cerrada, o iniciar otra actividad de similar naturaleza, aquéllas deberán proceder a la reforma de sus estatutos, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 233 del Código del Trabajo.

Es necesario tener presente además, lo dispuesto en el artículo 259 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1º y 2º, prescribe:

"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".

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que los recursos que genera una eventual actividad lucrativa deben ingresar al patrimonio de la respectiva organización sindical y tal patrimonio, que es de su dominio exclusivo, no pertenece ni en todo ni en parte a sus asociados, no pudiendo además, ni aún en el evento de disolución, pasar sus bienes a dominio de alguno de ellos.

Del mismo precepto aparece que los referidos bienes deben ser utilizados exclusivamente en los fines y objetivos señalados en la ley y los estatutos de la misma organización.

Ahora bien, concordando la norma precedentemente transcrita y comentada con la contenida en el N° 12 del artículo 220 ya citado, es posible concluir que actualmente las organizaciones sindicales están facultadas para desarrollar actividades con fines de lucro, a condición de que las ganancias o réditos de esa actividad se destinen al financiamiento de objetivos sindicales, de tal modo que sean utilizadas exclusivamente para los fines previstos en la ley y los estatutos de la respectiva organización. En consecuencia, los señalados bienes o recursos deberán ingresar al presupuesto sindical y ser materia del correspondiente balance, sin perjuicio del cumplimiento que el sindicato debe dar, en cuanto sujeto de una actividad lucrativa, a la normativa legal específica que le sea aplicable.

De acuerdo a lo expuesto es necesario señalar además, que el cumplimiento de los requisitos precedentes es esencial para permitir, por parte de un sindicato, la realización de actividades con fines de lucro, pues en tal presupuesto radica la diferencia entre una actividad lucrativa de un sindicato y otras similares que puedan realizar sociedades civiles o comerciales en las áreas de su actividad económica específica.

En igual sentido se ha pronunciado esta Dirección en Ordinarios N°s. 4.749/208, de 21.08.92, 6.201/286, de 21.10.94 y 7.056/337, de 19.12.96.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, que dice relación con el procedimiento para llevar a cabo la constitución de una sociedad anónima cerrada, cabe hacer presente que este Servicio carece de competencia para pronunciarse sobre la materia, debiendo estarse, para tal efecto, a lo previsto en la Ley N° 18.046 sobre Sociedades Anónimas.

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

- 1) No existe impedimento legal alguno para que una Federación y las organizaciones sindicales base constituyan una sociedad anónima cerrada, en la medida que la actividad esté contemplada en los estatutos respectivos y se cumpla con las disposiciones que en materia de patrimonio sindical contienen los incisos 1° y 2° del artículo 259 del Código del Trabajo.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto del procedimiento de constitución de una sociedad por parte de un grupo de organizaciones sindicales.

TRABAJADOR AGRICOLA DE TEMPORADA. SERVICIOS HIGIENICOS.

1.589/131, 19.02.00.

Sobre los servicios higiénicos y de ducha de que deben disponer los trabajadores agrícolas temporeros que laboran en faenas de recolección de productos agrícolas y cosechas.

Fuentes: D.S. N° 745, de 1993, del Ministerio de Salud, artículos 20 y 23.

Se solicita que esta Dirección determine cuáles son los servicios higiénicos y de ducha de que deben disponer los trabajadores agrícolas temporeros que laboran por aproximadamente treinta días en trabajos de recolección de productos agrícolas o cosechas.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 20 del Decreto Supremo N° 745, del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo, publicado en el Diario Oficial de 8 de junio de 1993, dispone:

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

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

Del precepto legal transcrito se desprende que los servicios higiénicos básicos con que debe contar todo lugar de trabajo, consisten en excusado y lavatorio. El número mínimo de artefactos se calculará según sea el número de personas que laboran por turno en base a la tabla que establece el artículo 22.

Se trata, en conformidad a lo expresado en el Memorándum N° 16, de 2.03.00, emitido por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del Departamento de Fiscalización, de este Servicio, de una norma mínima de prevención de enfermedades contagiosas que rige en materia de higiene personal en todo el mundo.

La disposición en estudio agrega que si la naturaleza del trabajo implica contacto con sustancias tóxicas o causa suciedad corporal, que es el caso de los trabajadores agrícolas temporeros que laboran en faenas de recolección de productos agrícolas o cosechas, deberá disponerse de duchas con agua fría y caliente, de suerte que, tratándose de dichos dependientes, deberá disponerse, además, de estos implementos de aseo corporal.

Cabe hacer presente, finalmente, que si en la faena temporal de que se trata, no es factible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proporcionar como mínimo, una letrina sanitaria o baño químico, esto es, un excusado y un lavamanos, cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados que se establezca de acuerdo a la tabla consignada en el artículo 22. Ello, en conformidad a lo prevenido en el artículo 23 del Decreto Supremo N° 745, de 1993, del Ministerio de Salud, según el cual:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que los lugares de trabajo en que se desempeñan trabajadores agrícolas temporeros en labores de recolección de productos agrícolas o cosechas, deben disponer, como mínimo, de excusado y lavatorio, en el número que se determine en base a la tabla contenida en el artículo 22 del D.S. N° 745, de 1993, del Ministerio de Salud, y de duchas con agua fría y caliente.

Si por la naturaleza de la faena no es posible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo, de una letrina sanitaria o baño químico, en el número que resulte dividiendo por dos la cantidad de excusados que se establezca de acuerdo a la tabla consignada en el artículo 22 precitado.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO.

1.630/132, 20.04.00.

No está contemplada la calidad de interino para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debiéndose convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación para proveer dicho cargo.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 33 inciso 2°. Decreto N° 1.889, de Salud, artículo 15 inciso 2°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.802/102, de 5.04.99; 480/39, de 1°.02.2000 y 1.230/104, de 19.03.2000.

Se consulta si en el marco de la Ley N° 19.378 la entidad administradora puede arbitrariamente obviar los plazos contemplados en la ley para llamar a concurso, que es de tres años para el caso de los directores de consultorio, y si existe la calidad de director de consultorio interino, como lo ha dispuesto la corporación por más de un año en los tres consultorios.

Ello, porque la directora del consultorio ... está en calidad de interina desde abril de 1999, luego de completar los tres años en el cargo previsto por la ley y, a su vez, los directores de los consultorios ... y ... renunciaron a sus cargos a fines de 1998 y desde entonces se ha nombrado a directores interinos en esos cargos.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 15.04.95, dispone:

"El nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".

Por su parte, el inciso segundo del artículo 15 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, Reglamento de la Ley N° 19.378, establece:

"El nombramiento del Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con tres meses de antelación, se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".

De las normas legal y reglamentaria transcritas se desprende que para ejercer el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, la Ley N° 19.378 exige perentoriamente convocar a un concurso público de antecedentes, con una anticipación de tres

meses para la adecuada participación de los interesados, cargo que tiene una duración de tres años al que puede postular, además, el director que termina su período.

En la especie, se consulta si la entidad administradora puede obviar los plazos contemplados por la ley para llamar a concurso, que es de tres años para el caso de los directores de consultorio, y si existe en este régimen legal la calidad de director interino, como lo ha dispuesto la Corporación por más de un año en tres consultorios que especifica.

Atendido el preciso tenor normativo en estudio, el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, como lo es el de un consultorio, necesariamente debe ser proveído previo concurso público de antecedentes, porque para el legislador de la Ley N° 19.378 dicho cargo importa un grado superior de responsabilidad que exige una selección transparente y técnica de los cuadros profesionales idóneos que requiere el sistema.

Es por ello, como ya lo ha resuelto la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 1.802/102, de 5.04.99; 480/39, de 1º.02.2000, y 1.230/104, de 19.03.2000, no es posible ejercer este nombramiento de manera discrecional por la entidad administradora de salud municipal, toda vez que la ley exige proveer el cargo a través de un concurso público y con la debida antelación.

De aceptarse el irregular procedimiento denunciado se impide precisamente el propósito del legislador de acceder a estos cargos con un particular rigor de selección técnico y a través de un procedimiento transparente.

Mucho menos puede por la vía del interinato pretenderse eludir o evitar el concurso que exige la ley, puesto que aquella fórmula de nombramiento no está contemplada y es extraña a la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que no está contemplada la calidad de interino para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debiéndose convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación para proveer dicho cargo.

REGLA DE LA CONDUCTA. REMUNERACIONES.

1.636/133, 24.04.00.

Procede pago de bono de productividad BMP, pactado en Acta de Acuerdo de 2.05.95, suscrita entre División Chuquicamata de CODELCO Chile y los Sindicatos de Trabajadores N°s. ... constituidos en ella, a los choferes de camiones de extracción trasladados por la empresa desde la Mina Chuquicamata a la Mina Sur de la misma División y reincorporados a aquélla con posterioridad a la fecha del Acta, no correspondiendo efectuar los descuentos realizados al efecto.

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

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si corresponde pago de bono mensual de productividad BMP, pactado en Acta de Acuerdo de 2.05.95, suscrita con CODELCO

Chile División Chuquicamata, a los choferes de camiones de extracción de la empresa trasladados de la Mina Sur a la Mina Chuquicamata con posterioridad a la fecha del documento antes señalada.

Se agrega, que en el mes de octubre de 1993, la empresa destinó a 63 choferes de camiones de extracción que laboraban en la mina Chuquicamata a la Mina Sur, de la misma División Chuquicamata, y posteriormente, efectuada una reestructuración administrativa de la empresa, se suscribió con los Sindicatos de la División acta de acuerdo por la cual se concede el bono indicado a los choferes de extracción que a la fecha de la misma, 2 de mayo de 1995, se encontraran laborando en la Mina Chuquicamata, sin perjuicio que, después de esta fecha, a lo menos a 23 choferes que estaban trabajando en la Mina Sur y que fueron reincorporados a la Mina Chuquicamata se les pagó el mencionado bono, durante meses, para luego, unilateralmente, suspendérselos y proceder a descontárselos de sus remuneraciones.

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

El Acta de Acuerdo de fecha 2 de mayo de 1995, suscrita entre la División Chuquicamata de CODELCO Chile y los Sindicatos de Trabajadores N^{os}. ... constituidos en ella, en su punto N^o 1, párrafos primero, segundo y tercero, en lo pertinente, estipula:

"Bono Mensual de Productividad (BMP)

"La División ratifica su política de compartir con sus trabajadores, los beneficios y ahorros derivados de la implantación de nuevas prácticas de trabajo, que redunden en aumentos de productividad y que sean convenidas en un marco consensuado. Es lo que se ha llamado compartir productividades físicas.

"Para el caso específico de la Unidad Transporte Camiones Mina Chuquicamata, la introducción de nuevas prácticas de trabajo como la incorporación de la última vuelta y el aumento de los puntos de relevo, harán posible el aumento del rendimiento promedio del camión, resultado de la división entre la meta de producción programada para el año y el número de camiones operativos, asociados a este programa, manteniendo el nivel de producción declarado de 550.000 tpd. en el actual escenario de la mina y con las dotaciones acordadas para el presente año...

"Las partes concuerdan que la producción programada para el año 1995 se puede cumplir aumentando el rendimiento promedio establecido por programa de acuerdo a las condiciones actuales, en un valor referencial de 368 tpd. por camión operativo, manteniendo en particular un especial cuidado en el irrestricto respeto a las normas de seguridad y en general, a la política de protección de los recursos. En compensación se establece un "Bono Mensual de Productividad" (BMP) de \$ 50.000, valor bruto por concepto de la mayor productividad física de los choferes, asociado al aumento del rendimiento promedio del camión".

De las cláusulas anteriores se desprende el pacto de un bono mensual de productividad BMP ascendente a \$ 50.000, en favor de choferes de extracción, convenido dentro de una política de la empresa de compartir con los trabajadores una mayor productividad asociada al aumento del rendimiento de los camiones, por introducción de nuevas prácticas de trabajo como incorporación de una última vuelta y establecimiento de más puntos de relevo.

En otros términos, los choferes de camiones de extracción que cumplieran con nuevas prácticas de trabajo como la denominada última vuelta y más puntos de relevo de camiones, reunirían los requisitos para acceder al bono de productividad.

Por su parte, las letras d) y f) del punto N° 2 de la misma Acta de Acuerdo, señalan:

"d) Tendrán acceso al bono BMP los choferes de extracción, capataz general, inspectores, instructores y subinspectores actualmente inscritos y mantendrán el derecho a impetrarlo en forma personal mientras permanezcan clasificados en la Unidad Transporte Camiones de la Subgerencia Mina Chuquicamata.

"f) Los nuevos choferes de extracción que se incorporen a contar de la suscripción de la presente acta de acuerdo, no percibirán el citado bono BMP".

De las cláusulas anteriores se desprende que el bono BMP, corresponderá, entre otros, a los choferes de extracción inscritos a la fecha del acta y mientras permanezcan clasificados en la Unidad de Transporte Camiones de la Subgerencia Mina Chuquicamata y, no tendrán derecho al mencionado bono, los nuevos choferes de extracción, que se incorporaren con posterioridad a la fecha del acta.

De este modo, atendido el tenor de la cláusula citada, los choferes de extracción para tener derecho al bono deberían estar inscritos a la fecha del Acta, y los nuevos choferes, incorporados con posterioridad, no percibirían dicho bono.

De esta suerte, para analizar la procedencia del pago del bono resulta necesario determinar el alcance y significado de las expresiones utilizadas por los contratantes en el Acta para condicionar su pago, a saber: choferes de extracción actualmente inscritos, y nuevos choferes.

Es del caso que, como las mismas partes no precisaron de modo expreso el alcance o significado de tales términos, que condicionaren el pago del beneficio, se hace necesario establecer cual ha sido la aplicación práctica que las mismas han dado a la cláusula en comento, que contiene tales expresiones.

Lo anterior, se fundamenta en la regla de interpretación de los contratos contenida en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual, 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"*.

Conforme al precepto anterior, que doctrinariamente consagra la regla de interpretación legal de los contratos denominada "de la conducta", un contrato puede ser interpretado según la forma como las partes lo han ejecutado, en términos tales que tal aplicación práctica 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 llevar a entender modificado o complementado el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En la especie, de los antecedentes aportados en la presentación, se desprende que la empresa no obstante haber decidido el traslado de choferes de extracción desde la Mina Sur a la Mina Chuquicamata con posterioridad a la fecha del Acta, ha procedido a pagarles el bono por un período prolongado de meses a varios de ellos, como habría sucedido, entre otros, con ..., por el período agosto de 1999 a enero del año 2000, ambos inclusive, a los cuales le habría efectuado el descuento de los pagos en febrero recién pasado; y a los trabajadores ..., de marzo a octubre de 1999; ..., de junio a octubre de 1999; ... y ..., de junio a diciembre de 1999, y ..., de junio a octubre de 1999, a quienes le habría efectuado los descuentos en diferentes meses posteriores al de inicio del pago y durante el mismo lapso.

De esta suerte, en la especie, a la luz de la regla de interpretación de los contratos en comento, sólo cabe concluir que si la empresa pagó a diferentes choferes de extracción con contrato vigente con anterioridad al Acta, trasladados a la Mina Chuquicamata con posterioridad a la fecha de la misma el bono de producción en forma reiterada, por varios meses ininterrumpidos, es porque entendió que la condición de excluir del pago del bono a choferes de extracción calificados de nuevos, o que no estaban inscritos a la fecha del acta, no alcanzaba a choferes que a tal fecha ya detentaban tal función en la División Chuquicamata, y aún más, habrían laborado en la misma Mina Chuquicamata con antelación, desde donde habrían sido destinados por la propia empresa a la Mina Sur, y desde la cual se les devolvió para que reasumieran sus funciones nuevamente en la Mina Chuquicamata, cumpliendo idénticas labores en ésta, que los trabajadores beneficiados con el Acta.

Cabe agregar, por otra parte, que la conclusión a que se arriba anteriormente encuentra también su justificación en razones de equidad, si a los trabajadores incorporados después del Acta a la Mina Chuquicamata se les estaría exigiendo cumplir con el fundamento que se tuvo en consideración en ella para conceder el bono, que sería ejecutar la última vuelta y más relevo de camiones, lo que hace aparecer como razonablemente justo que ellos también tengan derecho al bono.

Concurren además en el caso fundamentos para dar aplicación al principio de interpretación "in dubio pro operario", esto es, que ante el evento de duda de conceder o no un beneficio atendidos los antecedentes se debe optar por la posición que favorezca a los trabajadores, como ocurriría en la especie.

En nada puede hacer variar lo antes concluido el hecho que la empresa haya procedido al descuento del bono a los trabajadores a quienes se los habría pagado indebidamente, si ello ocurrió al tiempo después, una vez reiterado el pago por varios meses, descuento que incluso ha efectuado mientras continuó pagando el bono, como se deduce de los casos mencionados en párrafos anteriores.

Por lo expresado, es posible concluir a juicio de la suscrita, que la División Chuquicamata ha debido pagar el bono de productividad en estudio a los choferes de camiones de extracción que habiendo laborado en la Mina Chuquicamata fueron trasladados a la Mina Sur para luego ser devueltos a aquélla con posterioridad al Acta que contiene dicho bono, debiendo entenderse modificada en este sentido el Acta, no procediendo efectuar unilateralmente los descuentos de tales bonos sino por mutuo consentimiento de las partes, atendido lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que procede pago de bono de productividad BMP, pactado en Acta de Acuerdo de 2.05.95, suscrita entre División Chuquicamata de CODELCO Chile y los Sindicatos de Trabajadores Nºs. ... constituidos en ella, a los choferes de camiones de extracción trasladados por la empresa desde la Mina Chuquicamata a la Mina Sur de la misma División y reincorporados a aquélla con posterioridad a la fecha del Acta, no correspondiendo efectuar los descuentos realizados al efecto.

CAJAS DE COMPENSACION. AFILIACION.

1.655/134, 25.04.00.

Niega lugar a la reconsideración del Ordinario Nº 1.071/99, de 21.03.2000, de esta Dirección.

Fuentes: Ley Nº 18.833, artículo 11.

Se ha solicitado reconsideración del Ordinario Nº 1.071/99, de 21.03.2000, de esta Dirección, que pronunciándose en relación a una petición del Sindicato de Trabajadores de la empresa ... de autorización para aplicar un procedimiento especial para proceder a adoptar el acuerdo de desafiliación y afiliación a una Caja de Compensación de Asignación Familiar ha concluido que *"resulta procedente que los trabajadores a que se refiere la consulta, frente al impedimento de celebrar una asamblea, expresen su acuerdo de afiliarse o desafiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar a través de la suscripción de nóminas con indicación expresa de su objetivo, si este procedimiento se verifica en presencia de un ministro de fe, en la forma señalada en el cuerpo del presente informe"*.

La solicitud de reconsideración se fundamenta principalmente en que dicho pronunciamiento no se ajusta a lo previsto en el artículo 11 de la Ley Nº 18.833 y tampoco a lo señalado por la Superintendencia de Seguridad Social en Circulares Nºs. 1.125, de 5.02.90 y 1.467, de 31.01.96, en las que se señala la forma en que deben realizarse las afiliaciones y desafiliaciones a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. Agrega la requirente que esta Dirección no verificó o fiscalizó la realidad de la empresa antes de autorizar un procedimiento especial para tales efectos.

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

En primer término, cabe recordar que el citado artículo 11 de la Ley Nº 18.833, transcrito y comentado en el dictamen que se impugna, faculta a este Servicio para autorizar otros procedimientos a fin de que los trabajadores se afilien o desafilien de una Caja de Compensación cuando las características de la entidad empleadora no permitan realizar una sola asamblea que se convoque especialmente con dicho objetivo.

Lo anterior, en ningún caso significa que el procedimiento que se autorice no deba cumplir con el resto de los requisitos que la misma norma contempla, vale decir: a) que el acuerdo de los trabajadores sea adoptado por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento; b) que dicho procedimiento asegure la expresión de la voluntad de los mismos; c) que se realice la votación en presencia de un ministro de fe, etc.

Por otra parte, la circunstancia de que se autorice el uso de nóminas con indicación expresa de su objetivo, tampoco transgrede las instrucciones que sobre la materia ha cursado la Superintendencia de Seguridad Social, toda vez que este Organismo lo que considera ilegal es la firma de listas *en forma previa a la celebración de la asamblea y su ratificación en ésta*, lo que no sucedería en la especie toda vez que las nóminas serían firmadas ante ministro de fe por cada trabajador al momento de efectuarse la votación y no en forma previa, que es lo que sanciona la referida entidad.

De esta suerte, el procedimiento especial autorizado asegura plenamente el conocimiento de la voluntad de los trabajadores y cumple con el objetivo tenido en vista por el legislador en la normativa contenida en la Ley N° 18.833 y en particular en el artículo 11 de la misma.

En relación a la argumentación esgrimida por la recurrente en el sentido de que este Servicio no verificó, en forma previa a la autorización, la realidad de la empresa, cabe manifestar al respecto que esta Dirección cuenta con antecedentes suficientes que le permiten aseverar que las especiales características de funcionamiento de ... a lo largo de todo el país, impide a sus trabajadores ajustarse en esta materia a la regla general prevista en el citado artículo 11, características que por lo demás, son de público conocimiento.

Lo anterior, salvo que entre la fecha de emisión del dictamen impugnado y la de solicitud de reconsideración, la estructura funcional de la empresa haya cambiado sustancialmente, de suerte que en este momento no existan turnos de trabajo, todo el personal se encuentre laborando en un solo establecimiento y en una ciudad determinada, lo cual obviamente si así fuera, haría improcedente el sistema autorizado. Nada de esto se sostiene en la presentación de la recurrente, lo cual permite a la suscrita estimar que se mantienen las características conocidas y tenidas en consideración para otorgar la autorización de que se trata.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el dictamen impugnado, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Ordinario N° 1.071/99, de 21.03.2000.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.

1.656/135, 25.04.00.

No accedieron al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos docentes que a la fecha de publicación de la referida ley no cumplían con la antigüedad requerida en el artículo único de dicho cuerpo legal.

Fuentes: Ley N° 19.648, artículo único. D.S. N° 453, de 1991, de Ministerio de Educación, artículos 69 y 70. Ley N° 19.070, artículo 25. Código del Trabajo, artículo 159, N° 4.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.902/141, de 17.05.94; 3.759/169, de 27.06.94 y 159/8, de 12.01.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si accedieron al beneficio de la titularidad en el cargo establecido a la Ley N° 19.648, aquellos docentes que a la fecha de publicación de la referida ley no cumplían con la antigüedad requerida en el artículo único de dicho cuerpo legal, pero que sin embargo han suscrito más de dos contratos a plazo fijo mediando entre ellos finiquito.

Lo anterior habida consideración que en su opinión los referidos contratos a plazo fijo se habrían transformado en indefinidos a la luz de la doctrina de este Servicio.

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

Para absolver adecuadamente la consulta planteada se hace necesario, previamente, recurrir al artículo 25 de la Ley N° 19.070, que prescribe:

"Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

"Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

Por su parte, el artículo 69 del Decreto Supremo N° 453, publicado en el Diario Oficial del 3 de septiembre de 1992, que aprueba el Reglamento de la Ley N° 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, dispone:

"Los profesionales de la educación pueden ingresar a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Los titulares son aquellos que ingresan a la dotación docente previo concurso público de antecedentes.

"Los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

De las normas legal y reglamentaria precedentemente transcritas, aplicables a los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran, precisamente, aquellos que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, se deduce que tales profesionales al ingresar a una dotación docente pueden hacerlo en calidad de titulares o de contratados.

Se infiere, asimismo, que los titulares son aquellos que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

A su vez, el citado decreto, reglamentando el artículo 25 de la Ley N° 19.070, en su artículo 70, establece:

"Funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios.

"Un contratado desempeña labores docentes experimentales, cuando debe aplicar un nuevo plan de estudios o una nueva metodología o un nuevo material didáctico o audiovisual, por un tiempo determinado y cuyo resultado debe evaluarse desde un punto de vista técnico-pedagógico.

"Constituyen labores docentes optativas las que se desempeñan respecto de asignaturas o actividades que tengan tal calificación en los planes de estudios.

"Un contratado desempeña labores docentes especiales cuando deba desarrollar ciertas actividades pedagógicas no permanentes que no se encuentren entre aquellas que se describen en los incisos anteriores.

"Los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia. Deberá establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia".

Del tenor literal del precepto reglamentario anotado se infiere que la incorporación a la dotación docente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal en calidad de contratado sólo es posible tratándose de servicios que por su naturaleza intrínseca tienen el carácter de momentáneo, temporal o fugaz y, por ende, necesariamente han de terminar, concluir o acabar, es decir su duración está limitada en el tiempo, de forma tal que no es posible su repetición.

De esta manera, entonces, a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal en calidad de contratado, a través de un contrato a plazo fijo, para realizar labores docentes propiamente tales, de carácter permanente.

En mérito de lo señalado precedentemente, resulta posible afirmar que no procede aplicar el efecto jurídico previsto en los incisos 1º y 4º del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, relativo a la transformación de los contratos a plazo fijo en contratos de carácter indefinido, por cuanto los servicios de un contratado, como ya se expresara en acápite que anteceden, entendiéndose entre ellos a los contratados a plazo fijo, son intrínsecamente de carácter transitorio o temporal, es decir, su duración está limitada en el tiempo.

Lo anterior, por cuanto el espíritu del legislador, claramente manifestado en la normativa que regula la materia, conlleva necesariamente a asignar a las funciones referidas un carácter momentáneo o transitorio, el cual se contrapone con el efecto jurídico que produce la aplicación del referido artículo 159, en virtud del cual se prolongan en el tiempo servicios que originalmente fueron limitados en su duración por voluntad de las partes, pero no por su naturaleza propiamente tal.

Sin perjuicio de lo expuesto, en la especie, no resulta jurídicamente procedente calificar como indefinidos los contratos de plazo fijo de que se trata, toda vez que los mismos no han sido objeto de renovaciones por las partes contratantes, que hagan aplicable a su respecto el efecto previsto en la parte final del inciso 4º del N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo que, señala:

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

Efectivamente, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que en el caso en estudio se han suscrito diversos contratos de plazo fijo mediando entre cada uno de ellos el correspondiente finiquito.

Ahora bien, en el evento que las partes le hubieren dado a los referidos contratos el carácter de indefinido y de estimarse que éste es incompatible con las labores que ejecuta, por no ser las mismas de carácter permanentes, podría estimarse que tal contrato adolecería de un vicio de nulidad.

Con todo, conforme lo dispuesto en los artículos 1545 y 1691 del Código Civil, esta Dirección ha sostenido reiteradamente que todo acto o contrato es plena y legalmente válido mientras no se declare la nulidad del mismo por sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada.

Precisado lo anterior, cabe señalar que para los efectos de establecer si en la especie y a la luz de los contratos de trabajo de que se trata, el docente habría accedido o no al beneficio de la titularidad en el cargo que se consigna en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe determinarse si concurrieron todos y cada uno de los requisitos copulativos que contempla dicho precepto legal, independientemente, por tanto, de la naturaleza jurídica de los mismos asignada por las partes, esto es, si se trata de contratos a plazo fijo o bien indefinidos.

Ahora bien, del citado precepto legal aparece que para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo, era necesario, cumplir entre otros requisitos copulativos, con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor en calidad de contratado a la fecha de entrada en vigencia del citado texto legal, esto es al 2.12.99.

En efecto, la referida disposición legal, establece:

"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".

Lo expuesto, permite concluir que en el caso en consulta los docentes de que se trata no habrían accedido al beneficio de la titularidad en el cargo por cuanto no concurrían a su respecto el requisito de antigüedad antes referido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que no accedieron al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos docentes que a la fecha de publicación de la referida ley no cumplían con la antigüedad requerida en el artículo único del mismo cuerpo legal.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.

1.657/136, 25.04.00.

La Universidad ... debe pagar a sus trabajadores los tres días iniciales de licencia médica como lo ha hecho durante muchos años, excepto a aquellos dependientes afectos al contrato colectivo suscrito en diciembre de 1997.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545. Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º.

Concordancias: Dictamen N° 1.784/96, de 8.04.97.

Una organización sindical hace ver a esta Dirección que por muchos años la Universidad ... ha pagado de su peculio los tres primeros días de licencia médica a todos sus trabajadores, no

obstante desde el año 1998, unilateralmente, habría dejado de solventar este lapso de tiempo de enfermedad de sus dependientes, lo cual, en concepto de la recurrente, transgrediría derechos que tácitamente se encontraban incorporados a los contratos de trabajo de los trabajadores de esa Casa de Estudios.

Esta Dirección del Trabajo solicitó la opinión de esa Universidad sobre la materia, la que por oficio de 25 de enero pasado, entre otros alcances, explica que en virtud de la cláusula vigésimo novena del contrato colectivo celebrado en diciembre de 1997, se dejó de cancelar a los trabajadores que se acogen a licencia médica los tres primeros días de ésta, cláusula cuyo tenor es el siguiente:

"Vigésimo noveno: Licencias médicas.- Respecto de los trabajadores de planta de la Universidad, adscritos al presente contrato colectivo de trabajo, que estén haciendo uso de licencia médica, las partes acuerdan que se registrarán en todo y especialmente en materia de remuneraciones, a lo que las normas legales y reglamentarias dispongan".

Respecto a porque la Universidad antes de esta cláusula cancelaba estos días, ésta manifiesta que se debía a que *"no contaba con sistema computacional que permitiera soportar el notorio aumento del trabajo administrativo que significaba el descuento de los tres primeros días"*. Tal situación se solucionó con un nuevo software que se adquirió, adecuado a las necesidades de la Universidad, que permitió practicar este descuento –aunque siempre con algunas salvedades– desde inicios del año 1998.

Ahora bien, conforme a los antecedentes relacionados precedentemente, es dable colegir que efectivamente es un hecho debidamente establecido por las propias explicaciones que entrega la Universidad, que a todos sus dependientes se les solventaban los tantas veces referidos tres primeros días de licencia médica, y que, hasta la suscripción del contrato colectivo a que se ha hecho referencia, éste constituía *un derecho tácitamente adquirido* por los trabajadores y que, por ende, formaba parte de sus contratos de trabajo. Así se entendía y sabía por los dependientes, no se dudaba sobre su procedencia legal, y en síntesis, era un derecho que, ocurrida la contingencia –licencia médica– lo normal era que la empleadora no practicara el descuento de los tres días iniciales a ningún trabajador que se acogiese a este beneficio.

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 de trabajo.

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° 1.784/96, de 8.04.97, de esta Dirección, entre muchos otros.

No obstante, este derecho así establecido y reconocido, *por acuerdo de las partes* y conforme lo establece el artículo 1545 del Código Civil, se extinguió con la firma del contrato colectivo de diciembre de 1997, oportunidad en la que se acordó el texto de la cláusula transcrita precedentemente.

Sin embargo, resta precisar, con los antecedentes que obran a la vista, respecto a cuales trabajadores ha operado la *extinción de este derecho*, o visto desde el otro ángulo, que dependen-

tes no han suscrito una cláusula como la transcrita y, por tanto, conservan aún en sus contratos de trabajo el derecho al tantas veces mencionado beneficio.

Desde luego, consta que el contrato colectivo de diciembre de 1997 fue suscrito por la Universidad y tres sindicatos, a saber, el Sindicato de empresa Universidad ..., el Sindicato de empresa Universidad ... N° 1 y el Sindicato de Trabajadores N° 4 de la empresa Universidad ..., de la Planta de Apoyo Académico. Pues bien, para los efectos de precisar respecto a qué trabajadores se ha extinguido el derecho que nos ocupa, es necesario tener presente la cláusula segunda de este instrumento colectivo.

"El presente contrato colectivo de trabajo regirá sólo respecto de los trabajadores socios de los sindicatos comparecientes, que teniendo la calidad de tales al día 30 de octubre de 1997, figuren en las nóminas que se contienen en el Anexo N° 1 del presente instrumento, por lo que no tendrá vigencia ni aplicación a ningún otro trabajador de la Universidad, que no figure en la referida nómina o Anexo".

Como se infiere de esta cláusula, aunque no es determinable con los antecedentes que cuenta esta Dirección, existe un número importante de trabajadores que no están obligados por el referido contrato colectivo, entre otros, los dependientes miembros del Sindicato de empresa N° 5, que han recurrido a esta Dirección.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal invocada, contrato colectivo y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que la Universidad ... debe pagar a sus trabajadores los tres días iniciales de licencia médica como lo ha hecho durante muchos años, excepto a aquellos dependientes afectos al contrato colectivo suscrito en diciembre de 1997.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. ACTUACIONES SINDICALES. VALIDEZ. ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO TRABAJADORES INDEPENDIENTES. AFILIACION.

1.669/138, 26.04.00.

Los estatutos del Sindicato de Dueños de Taxis Colectivos ... no contemplaban el requisito de incorporación consistente en depósito de 120 U.F. a la fecha en que doña ... solicitó su afiliación, y, por ende, no procedía rechazarla en virtud de no haber efectuado el referido depósito. No obstante, la Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de un acuerdo adoptado por la asamblea de una organización sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 231 y 254.

Concordancias: Ords. N°s. 865, de 19.04.82, 4.401/218, de 18.07.95; 6.353/285, de 18.11.96.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento que determine si resulta jurídicamente procedente que el Sindicato de Dueños de Taxis-Colectivos ..., organización que actualmente exige para ingresar a ella ser propietario de un vehículo, imponga además, como requisito de afiliación,

mediante la reforma de sus estatutos, el pago de una cuota de incorporación de 120 U.F., no obstante que con fecha 6.12.99, sus dirigentes se comprometieron, ante la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, a exigir como único requisito de afiliación, de conformidad a sus estatutos, ser propietario de un taxi-colectivo.

Al respecto, cabe hacer presente, en primer término, que el artículo 231 del Código del Trabajo, prescribe:

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

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

De lo anterior aparece claro que la legislación vigente ha colocado a las normas estatutarias en un mismo nivel de obligatoriedad que aquellas contenidas en disposiciones legales o reglamentarias, sin perjuicio de la jerarquía que debe existir entre unas y otras.

De esta forma preciso es sostener a la vez que los preceptos contenidos en un estatuto constituyen el complemento jurídico especial de las normas legales o reglamentarias de carácter general que rigen a una organización sindical, configurando el conjunto de todas estas disposiciones de diverso origen, el ordenamiento jurídico aplicable a un sindicato.

A mayor abundamiento, esta Dirección ha manifestado, entre otros, 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 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 un sindicato debe ajustarse estrictamente no sólo a la ley y su reglamento sino que también a las disposiciones que contemplen sus estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría traer como consecuencia su nulidad.

Ahora bien, no obstante que según acta de comparecencia de 6.12.99, firmada por dirigentes del Sindicato en referencia y por el recurrente, en su calidad de presidente del Sindicato N° 2 de Trabajadores Independientes de Taxis Colectivos ..., los primeros se comprometieron a no exigir más requisitos de afiliación que el señalado en sus estatutos, esto es, ser propietario de un vehículo taxi-colectivo, dichos dirigentes, a juicio de esta Dirección, no estaban facultados para suscribir un acuerdo sobre la materia, por cuanto, la asamblea de una organización sindical es la única que, a través de la correspondiente reforma de sus estatutos, puede modificar o incorporar nuevos requisitos de afiliación a aquélla, y, por ende, no resulta jurídicamente procedente que sus directores efectúen convenciones con terceros sobre esta materia.

En efecto, el artículo 254 del Código del Trabajo, en su inciso segundo, 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".

De la disposición citada se infiere que la modificación de los estatutos de una organización sindical sólo podrá tratarse en asamblea general extraordinaria.

Por su parte, el artículo 47 de los estatutos de la organización sindical de que se trata, establece:

"Para la modificación de los estatutos del sindicato se requerirá el acuerdo del 70% de los socios activos asistentes, adoptado en Asamblea General Extraordinaria. Las modificaciones acordadas deberán someterse a la tramitación correspondiente".

De la disposición estatutaria citada precedentemente se colige que la modificación de los estatutos del sindicato en referencia deberá acordarse por el 70% de los socios activos que asistan, en asamblea general extraordinaria.

No obstante lo señalado en párrafos anteriores, cabe hacer presente que la solicitud de incorporación a la citada organización sindical, efectuada, según fotocopia tenida a la vista, por doña ..., con fecha 7 de diciembre de 1999, fue presentada con anterioridad a la reforma de estatutos de aquélla.

Efectivamente, según consta de antecedentes aportados por el Departamento de Relaciones Laborales de esta Dirección, el depósito de la reforma de estatutos fue efectuado con fecha 17 de diciembre de 1999, y, no obstante, la directiva del Sindicato de que se trata, rechazó la incorporación de la solicitante, entre otros motivos, por no haber efectuado el depósito de 120 U.F. a título de cuota de incorporación, en circunstancias que tal requisito no se encontraba contemplado en sus estatutos a esa fecha.

No obstante, al tenor de lo expuesto en acápites que anteceden, 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.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que los estatutos del Sindicato de Dueños de Taxis Colectivos ... no contemplaban el requisito de incorporación consistente en depósito de 120 U.F. a la fecha en que doña ... solicitó su afiliación, y, por ende, no procedía rechazarla en virtud de no haber efectuado el referido depósito. No obstante, la Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de un acuerdo adoptado por la asamblea de una organización sindical.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.

1.670/139, 26.04.00.

Niega lugar a reconsideración de Ord. N° 490/049, de 1°.02.00.

El Sr. Director Regional del Trabajo Región del Maule, ha solicitado reconsideración del Ord. N° 490/049, de 1°.02.2000, que determina que el vínculo jurídico que une a las empresas ..., ... y ..., con los académicos que en ellas se desempeñan no es constitutivo de una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo.

Argumenta que de mantenerse la doctrina del dictamen impugnado, resultaría inútil la fiscalización de los servicios del trabajo, produciéndose desprotección laboral, por cuanto la relación entre las instituciones educacionales de nivel técnico o superior y los docentes se materializará en un contrato de honorarios.

Además de lo anterior el recurrente efectúa entre otras las siguientes afirmaciones: *"Toda docencia de aula se presta en todo establecimiento educacional bajo las mismas características; los docentes tienen siempre supervisión de un superior en la organización en la que prestan servicios sujetándose de un superior en la organización en la que prestan servicios sujetándose a un plan y programa de estudio definido por la organización, con una carga horaria debidamente acordada, no pudiendo a su arbitrio establecer los días y horas en que impartirán la cátedra; debiendo entregar planillas de evaluación y toma de asistencia de alumnos"*.

Al respecto, cabe señalar que el elemento esencial para determinar si se está o no en presencia de una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo es el vínculo de subordinación y dependencia, una de cuyas manifestaciones concretas, según lo ha resuelto en forma reiterada y uniforme esta Dirección, es la obligación que asiste al trabajador de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador y el derecho de éste a supervilarlo en el desempeño de sus funciones.

De los antecedentes que se tuvo en consideración para arribar a la conclusión que en el mismo dictamen impugnado se contiene, aparece la supuesta "supervisión" del empleador respecto del personal de que se trata, dice relación única y exclusivamente con la obligación del docente de ceñirse a la malla curricular de su respectiva cátedra o asignatura, y de impartir las clases en el horario y jornada predeterminada por el empleador.

Ahora bien, según se manifiesta en el dictamen recurrido, tales circunstancias no resultan suficientes para configurar una supervisión que determine la existencia de dicho vínculo.

En efecto, el cumplimiento de un horario por los docentes en el respectivo establecimiento obedece a la necesidad de desarrollar en el tiempo los temas académicos previamente determinados, y no a la simple enajenación de dicho tiempo para el empleador, encontrándose la intensidad o carga de trabajo de los docentes en sus respectivas horas de clases, determinada por ellos mismos, de acuerdo a las materias a desarrollar.

Conforme a lo anterior, los profesores, se encuentran afectos a un marco organizacional en el cual deben desarrollar los temas académicos, lo cual no afecta a la independencia o autonomía técnica o laboral del servicio que se presta, lo que impide considerar los argumentos expuestos como suficientes para reconsiderar la reiterada doctrina de este Servicio en tal sentido.

En lo que respecta a la afirmación del recurrente en el sentido que de mantenerse la doctrina del Ord. N° 0490/0049, de 1º.02.2000, se haría inútil la fiscalización de los Servicios del Trabajo, produciéndose la desprotección laboral de los afectados, cabe recordar que este Servicio ha determinado reiteradamente que no es posible efectuar pronunciamientos genéricos o abstractos a priori, sobre el particular, siendo siempre necesario analizar las condiciones en que se realiza la respectiva prestación de servicios y sobre dicha base resolver cada caso en particular.

A mayor abundamiento, se hace necesario puntualizar que la doctrina contenida en el dictamen impugnado no desconoce de modo alguno la posibilidad de que exista una relación laboral entre el aludido personal y los establecimientos educacionales de que se trata, en la medida que concurran las condiciones que en la misma se señalan.

Es así como dicho pronunciamiento jurídico después de concluir que los servicios prestados por los docentes de que se trata no se realizan en condiciones de subordinación o dependencia agrega: *"Lo expresado precedentemente no obsta a que dentro del marco laboral señalado, entre los profesores y las empresas ..., ... y ... pueda celebrarse un contrato de trabajo, mediando un acuerdo de las partes que involucre la dependencia.*

"Igual efecto se producirá si en los hechos el trabajo de los docentes, por la permanencia, supervisión o modalidades de desempeño exigidas, presentare características de dependencia laboral o técnica, pues entonces se estará en presencia de una relación de trabajo que da origen a contrato de trabajo".

Por último, cabe agregar que los antecedentes tenidos en vista al pronunciarse dicho dictamen dan cuenta que 21 docentes de las instituciones de educación de que se trata, prestan servicios para éstas bajo dependencia y subordinación en virtud de un contrato de trabajo.

Tras todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que las afirmaciones en que se sustenta la solicitud de reconsideración, sólo tendrán mérito para alterar lo resuelto por el dictamen recurrido en cuanto se fundamenten en una nueva fiscalización o en otra circunstancia de hecho o de derecho suficiente.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que los argumentos expuestos en su presentación no constituyen antecedentes de hecho y de derecho suficientes para alterar lo dispuesto por este Servicio en el Ord. N° 490/049, de 1º.02.2000, cuya reconsideración se solicita, toda vez que la conclusión establecida en dicho instrumento, se encuentra determinada en base a las condiciones señaladas a la fecha de su pronunciamiento, sin que conste la existencia de nuevos antecedentes que permitan alterar lo resuelto en el instrumento recurrido.

CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

45, 24.04.00.

Depto. Informática

Informa uso del correo electrónico.

2.- Ordenes de Servicio.

2, 8.05.00.

Depto. Fiscalización

- 1) Instruye sobre procedimiento a seguir en caso de solicitudes de centralización del Libro Auxiliar de Remuneraciones.**
- 2) Modifica, en parte que se indica, Circular N° 52, de 27.04.94, de Depto. de Fiscalización.**
- 3) Deroga Orden de Servicio N° 7, de 23.03.1990 y Circulares N° 99, de 30.08.1993 y N° 46, de 2.07.1984, ambas del Depto. de Fiscalización.**

Con el propósito de hacer coherente el proceso de centralización de documentación, cuyo procedimiento se ha establecido mediante Circular N° 52, de 27 de abril de 1994 (Boletín N° 64, mayo 1994, p. 54), del Depto. de Fiscalización, se ha estimado conveniente, por así convenir a los intereses del Servicio, en lo que a la centralización del Libro Auxiliar de Remuneraciones, lo siguiente:

Derogaciones.

A contar de esta fecha se deroga la Orden de Servicio N° 7, de 23 de marzo de 1990 (Boletín N° 19, abril 1990, p. 16), Circular N° 99, de 30 de agosto de 1993 (Boletín N° 56, agosto 1993, p. 61), y Circular N° 46, de 2 de julio de 1984, ambas del Depto. de Fiscalización.

Modificaciones.

A contar de esta fecha, se modifica la Circular N° 52, de 27 de abril de 1994 (Boletín N° 64, mayo 1994, p. 54), que instruye sobre los procedimientos a seguir en la aplicación de la Resolución exenta N° 224, de 7 de febrero de 1994 (Boletín N° 62, febrero 1994, p. 39), y delega en el Depto. de Fiscalización y en las Direcciones Regionales del Trabajo la autorización para centralizar la documentación que deriva de las relaciones de trabajo, eliminándose el punto IV.- LIBRO AUXILIAR DE REMUNERACIONES, en función de lo que se establece más adelante.

Libro Auxiliar de Remuneraciones

Para la autorización de la centralización del Libro Auxiliar de Remuneraciones, ésta se ajustará, en primer lugar, al criterio existente que se utiliza para la centralización del resto de la

documentación que deriva de las relaciones de trabajo, es decir, si la empresa que solicita la autorización lo hace por puestos de trabajo que están ubicados en distintas regiones, la autorización corresponderá al Depto. de Fiscalización y, si éstos estuvieren ubicados en una sola, corresponderá a la Dirección Regional del Trabajo con jurisdicción en dicha región.

En segundo lugar, sobre el tema serán aplicables en su totalidad las instrucciones contenidas en la Circular N° 52, de 27.04.94, con excepción de su Capítulo IV, debiendo, para estos efectos, considerarse el Libro Auxiliar de Remuneraciones en conjunto con el resto de los documentos que se derivan de las relaciones de trabajo, de suerte que se requerirá un solo instrumento, *oficio ordinario*, para autorizar o denegar la centralización del total de la documentación, simplificando el trámite y liberando a las Inspecciones de la gestión que hasta esta fecha les correspondía.

Corresponderá al Departamento de Fiscalización sistematizar y actualizar las normas administrativas que dicen relación con la centralización de documentación.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

32.747, 7.09.99.

Los funcionarios de la administración tienen derecho a percibir asignación familiar por sus hijastros.

Ingeniero agrónomo dependiente del Instituto de Desarrollo Agropecuario, se ha dirigido a esta Contraloría General manifestando que los hijos menores de su cónyuge, habidos en su primer matrimonio, dependen exclusivamente del occurrente, tanto en los aspectos de su alimentación y educación, como de salud, factor este último que está imposibilitado de atender adecuadamente, razón por la cual solicita un pronunciamiento que determine la procedencia de invocarlos como carga para los efectos del beneficio de asignación familiar.

El interesado acompaña a su petición el Memorándum N° 154, de 1999, por el cual la Fiscalía del Servicio, en síntesis, informa que los hijastros no pueden entenderse comprendidos en la denominación de hijos, en los términos del artículo 3º, letra b), del D.F.L. N° 150, de 1981, de Previsión Social –ordenamiento que fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado de las reglas sobre Sistema Unico de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidio de Cesantía– como asimismo que este criterio no puede verse alterado por la entrada en vigor de la Ley N° 19.585 –26 de octubre de 1999– toda vez que este cuerpo legal señala en forma expresa quienes poseen la calidad de hijos.

En relación con la materia cabe anotar, desde luego, que el citado D.F.L. N° 150, de 1981, fijó entre otras normativas, el texto refundido del Decreto Ley N° 307, de 1974, sobre Sistema Unico de Prestaciones Familiares, ordenamiento que en su artículo 3º, letra b), en lo que interesa, previno que serían causantes de asignación familiar los hijos "en las condiciones que determine el reglamento".

Enseguida, corresponde señalar que el reglamento de dicho decreto ley –que se contiene en el Decreto N° 75, de 1974, de Previsión Social– preceptuó, en lo pertinente, que "En la expresión hijos quedan comprendidos los legítimos, naturales, ilegítimos en los términos del artículo 280 del Código Civil y los hijastros".

Puntualizando lo anterior, es del caso hacer presente que los Dictámenes N°s. 6.338, de 1983 y 12.826, de 1989, por ejemplo, precisaron que el término "hijastro" comprende al hijo o hija de uno de los cónyuges, respecto del otro que no los procreó, de modo, entonces, que este concepto tiene pleno vigor tratándose de los menores que originan la presentación del occurrente.

A mayor comentario, es procedente observar que los citados dictámenes, en virtud de la preceptiva reseñada, reconocieron a los respectivos interesados el derecho a gozar de asignación familiar por sus hijastros entendidos éstos en los términos ya analizados.

Con todo, es menester añadir que lo consignado precedentemente debe entenderse sin perjuicio, por cierto, del cumplimiento de las demás exigencias reguladas en la normativa de la especie, para los efectos de gozar del beneficio en estudio.

Por consiguiente, y en mérito de las consideraciones que anteceden, esta Contraloría General concluye que al interesado le asiste el derecho a disfrutar de la franquicia que impetra, en los términos indicados.

33.182, 9.09.99.

Director de un Servicio no puede disponer la revisión de bolsos y vehículos de los funcionarios al término de sus labores diarias.

Se solicita un pronunciamiento sobre la facultad que tendría el Subdirector Administrativo del Instituto Traumatológico Dr. Teodoro Gebeuer, de ordenar la revisión de bolsos y vehículos de los funcionarios de ese establecimiento, en cumplimiento de las instrucciones impartidas por el Director de dicho establecimiento.

Solicitado informe sobre la materia al Instituto Traumatológico, lo emitió mediante Ordinario N° 581, de 1999, que señala, en síntesis, que al no existir normas en el sector público tendientes a regular la aplicación de las medidas necesarias para permitir una mayor seguridad y así evitar los robos y hurtos que se estaban produciendo en este establecimiento, se aplicó la Jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, que permitía a su juicio, la revisión de personas y vehículos siempre que se respetara la dignidad e intimidad de las personas.

Sobre el particular, cumple esta entidad de Control con manifestar que, previamente, es menester tener presente que la garantía constitucional contemplada en el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, asegura a todas las personas el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y su familia. Ello, por cuanto este es el derecho que se ve afectado en la situación en análisis, toda vez que tanto la revisión de los efectos personales, como la inspección corporal de los trabajadores, pueden atentar contra su honra y dignidad.

Ahora bien, las facultades del Director de este establecimiento relativas a la implementación de medidas tendientes a obtener una mayor seguridad y mejor control de las personas que transitan por el Instituto Traumatológico, no pueden atentar contra esta garantía constitucional, aun cuando se trate de velar por la seguridad de las personas y de los bienes a su cargo, como de los de propiedad del Estado, por cuanto existen otros mecanismos de control que pueden aplicarse sin que se llegue al registro de las personas y de vehículos.

De esta forma, es procedente que el Director pueda establecer sistemas de control o revisión siempre y cuando éstos sean compatibles con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores, como también que sean despersonalizados y revistan un carácter preventivo, pero no se encuentra facultado para imponer un sistema obligatorio de control de los funcionarios que signifique la revisión de las personas y sus pertenencias.

En consecuencia, al tenor de lo señalado en el cuerpo del presente oficio esta Contraloría General cumple con manifestar que las medidas implementadas por el Director del Instituto Traumatológico, especialmente las de revisar a los funcionarios y sus vehículos, no se ajusta a derecho, por cuanto atentan contra el N° 4 del artículo 19 de la Constitución Política del Estado, de modo que debe procederse a su suspensión o modificación a objeto de compatibilizar las medidas de control con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores, en concordancia con el criterio sustentado en este informe.

Es cuanto procede informar al respecto.

40.714, 22.10.99.**Inculpados tienen derecho a que la autoridad les proporcione copias de los documentos o fojas del sumario una vez terminada la etapa indagatoria secreta.**

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si el criterio manifestado en el Dictamen N° 40.946, de 1995, en el sentido de que procede otorgar a los inculpados, copia de piezas o documentos que rolen en sumarios instruidos por esta Contraloría General, tendría igualmente aplicación respecto de los procesos disciplinarios instruidos por los servicios de la Administración del Estado. Hace presente la recurrente que, en su parecer, dicha jurisprudencia tendría un alcance general, toda vez que se fundamenta en la garantía constitucional del debido proceso, cuya observancia es siempre imperativa.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 19 de la Constitución Política, en los incisos cuarto y quinto de su N° 3, consagra el principio de legalidad del juzgamiento, que garantiza a todas las personas la existencia de normas justas y racionales en la sustanciación de los juicios y contiendas, de tal forma que la resolución sancionatoria que dicte la autoridad, sea consecuencia de un proceso que se ha sujetado a dicha garantía constitucional.

Atendido lo anterior, resulta propio entender que en todos los procedimientos se deben cumplir determinadas exigencias básicas, destinadas a dar cabal cumplimiento al indicado principio, tales como, la notificación, el emplazamiento, la posibilidad de comparecer, de hacerse oír en el proceso, de aportar todos los medios de prueba de que se disponga y de interponer los recursos que la ley establece, es decir, asegurar una adecuada defensa de los inculpados.

En armonía con lo expuesto, y con el propósito de satisfacer las condiciones predichas y, así, permitir una plena defensa por parte de los inculpados, en el aludido dictamen se señaló que, no era suficiente con conferirle a éstos sólo el derecho a conocer los antecedentes del respectivo sumario administrativo, ya sea personalmente o a través de sus abogados, sino que, además, era necesario que se les otorgaran las facilidades necesarias para obtener un adecuado conocimiento del expediente, para lo cual resultaba necesario el otorgamiento de copias de los documentos o fojas que fuere pertinente.

En este contexto, resulta forzoso manifestar que el principio de la legalidad del juzgamiento recogido en el aludido precepto constitucional, constituye un imperativo que la Administración debe respetar en todos los procedimientos que le corresponde sustanciar, por lo que no resultaría procedente que su observancia sólo se produjera en la tramitación de los sumarios administrativos instruidos por esta Contraloría General.

Por consiguiente, coincidiendo con el parecer manifestado por la ocurrente, estima que el criterio contenido en el Dictamen N° 40.946, de 1995, es plenamente aplicable a los procesos disciplinarios instruidos por los distintos servicios públicos, lo que permite sostener que las personas afectadas por ellos, tienen derecho a que se les proporcione, a sus expensas, copias de los documentos o fojas del respectivo sumario que sean pertinentes, una vez, por cierto, que en tales procedimientos se haya puesto término a la etapa indagatoria secreta.

Complémntase el Dictamen N° 40.946, de 1995 y déjese sin efecto toda jurisprudencia contraria a lo señalado en el presente oficio.

49.316, 22.12.99.

Director Provincial de Asociación Nacional de Funcionarios goza del fuero contemplado en el artículo 25 inciso 2º de la Ley Nº 19.296, que impide cambiar de labores al dirigente, sin su autorización por escrito.

Se ha solicitado un pronunciamiento en el que se precise si don XX, actual presidente de la Asociación Provincial de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, Provincia de Chacabuco, tiene derecho a gozar del fuero establecido en el artículo 25 de la Ley Nº 19.296, ya que, por decisión de las autoridades de la Dirección de Vialidad, habría sido destinado a cumplir una función distinta de aquella que se encontraba desarrollando.

Por su parte, la mencionada Dirección ha expresado que la Asociación Nacional de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas, "no registra una organización territorialmente menor" y que, sólo existe una carta por medio de la cual el mencionado servidor comunica al presidente de esa agrupación gremial, su elección como delegado ante ella, sin que exista constancia de que dicha elección se llevó a efecto ante un ministro de fe, y sin que, en la especie, según su opinión, resulte aplicable, por ende, la norma contenida en el artículo 22 de la Ley Nº 19.296, pues la referida Secretaría de Estado, en dicha localidad no posee menos de 25 funcionarios.

Agrega la misma entidad, que "de Ley Nº 19.296, se desprende que la figura del delegado del personal no existe, razón por la que, malamente el señor XX, podría tener la calidad que invoca", y que por tal motivo dicho servidor no se encontraría amparado por el fuero en estudio.

Sin perjuicio de lo anterior, sostiene, además, que dado que, por diversos motivos, los integrantes de la cuadrilla de trabajo que integraba el señor XX, dejaron de prestar funciones en ella, dicho servidor fue incorporado a otra cuadrilla, ya que es imposible concebir una cuadrilla compuesta por una sola persona, por lo que, debe entenderse que continúa prestando las mismas labores.

A su vez, el Ministerio de Obras Públicas ha informado, en síntesis, que los funcionarios de la Dirección de Vialidad de la Provincia de Chacabuco, "son menos de 25 y, por tanto, pueden elegir un director quien actúa en calidad de presidente y, por expreso mandato legal, goza del fuero establecido en el artículo 25 de la Ley Nº 19.296", y que, en el evento de que en su elección no se haya dado cumplimiento a la comunicación de candidaturas establecidas en el artículo 19, inciso primero, de la Ley Nº 19.296, ello sólo implicaría que los candidatos no poseen el beneficio del fuero, por lo que la elección del señor XX, como presidente de los funcionarios de la Dirección de Vialidad de la provincia de Chacabuco, se encontraría ajustada a derecho y, por ende, en su calidad de actual dirigente gozaría del citado fuero.

Sostiene, además, que el indicado servidor se desempeñaba como inspector de terreno y jefe de cuadrilla, por lo que la alteración de sus condiciones laborales que le implicaron adquirir la simple calidad de integrante de una cuadrilla, importaría un cambio de funciones.

En este mismo orden de ideas, debe señalarse que requerida de informe, la Dirección del Trabajo concluye, en síntesis, que de acuerdo a lo prevenido en los artículos 17, 25 y 31 de la Ley Nº 19.296, a diferencia de lo que sostiene la Dirección de Vialidad de la Provincia de Chacabuco, el señor XX, ostenta la calidad de Director Provincial de la Asociación Nacional de Funcionarios del

Ministerio de Obras Públicas y, como tal, goza de fuero en los mismos términos que un director nacional, por lo que no es procedente el cambio de funciones de que el interesado fue objeto, lo que constituye una infracción que debe ser corregida a la brevedad.

En relación con la materia, cabe manifestar que según lo ordenado en el artículo 17 de la Ley N° 19.296, los funcionarios de un Servicio o repartición de carácter nacional, pertenecientes a una provincia o región, que completaren algunos de los quórum establecidos en el artículo 13 de dicho cuerpo legal, podrán elegir el número de directores que el mismo precepto indica y conformar un directorio que representará a la asociación nacional en la respectiva región o provincia, los que gozarán del fuero que establecen los incisos primero, segundo y tercero del artículo 25 de la Ley N° 19.296.

En este sentido, resulta útil consignar que, según los antecedentes tenidos a la vista, en la especie se cumplen los supuestos previstos en el indicado artículo 17, para que en la provincia de Chacabuco se pueda elegir un directorio que representará a la Asociación de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas en la aludida provincia.

Ahora bien, de acuerdo con lo ordenado en el mencionado precepto, los miembros de dicho directorio, calidad que posee el señor XX, gozan del fuero consagrado en el inciso segundo del artículo 25 de la Ley N° 19.296, conforme al cual dicho empleado no puede ser cambiado de la función que desempeña, sin su autorización por escrito.

No altera el fuero del individualizado empleado, el hecho que en la respectiva elección no haya participado un ministro de fe, ya que, según lo prescrito en el artículo 22 de la Ley N° 19.296, no se requiere la presencia de dicha autoridad cuando se trata de agrupaciones constituidas en entidades que ocupen menos de veinticinco trabajadores, como ocurre en la especie, ya que, tal como se señaló, en la provincia de Chacabuco el aludido Servicio posee un número de funcionarios inferior a dicha cantidad.

Del mismo modo, tampoco afecta a la mencionada elección la circunstancia de que no se haya efectuado la comunicación a la Dirección del Trabajo que prevé el citado artículo 22, ya que de acuerdo con lo ordenado en el artículo 65 del mismo cuerpo normativo, las infracciones que no tengan señalada una sanción específica, como ocurre en la especie, se castigarán sólo con multas.

En este contexto, resulta oportuno precisar que según lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley N° 19.296, la falta de comunicación a la jefatura superior de la respectiva repartición de la fecha en que deba realizarse la elección –lo que también es objetado por la Dirección de Vialidad–, sólo implica que los respectivos candidatos no gozarán del fuero en cuestión, pero no quienes adquieren, en virtud del proceso eleccionario, la calidad de directores de la entidad gremial de que se trate.

En armonía con lo expresado cabe manifestar que el señor XX, se encuentra amparado por el fuero establecido en el inciso segundo del artículo 25 de la Ley N° 19.296 que impide cambiar de función a los dirigentes de las asociaciones de funcionarios, sin su autorización por escrito.

En este sentido, debe destacarse que los antecedentes que obran en poder de esta Contraloría General de acuerdo con lo informado por el Ministerio de Obras Públicas, y por la Dirección del Trabajo, el mencionado servidor habría sido objeto de un cambio de función.

En efecto, según lo antes mencionado, don XX, se desempeñaba como inspector de terreno y jefe de cuadrilla y en dicha calidad le correspondía cumplir funciones que, obviamente, difieren de las que debe desarrollar como un simple integrante de tales cuadrillas.

En consecuencia, cumple esta Contraloría General con informar que procede que la Dirección de Vialidad adopte las medidas necesarias para restituir a don XX, a las labores que cumplía al momento de ser elegido dirigente gremial.

49.563, 24.12.99.

El fuero maternal procede con independencia de las calidades jurídicas o plazos por el que han sido nombradas las funcionarias.

Alcalde, solicita se precise el Dictamen N° 25.298, de 1998, que –en su opinión– habría dejado sin efecto la jurisprudencia contenida en los Dictámenes N°s. 9.956 y 11.204, de 1995, en cuanto a que el término de la relación laboral de las funcionarias embarazadas que dispone la ley, opera con prescindencia de las normas de inamovilidad en el empleo, ya que tales reglas de estabilidad sólo juegan en relación a la eventual facultad de poner término a las funciones por parte de la autoridad administrativa, pero no tienen cabida en los casos en que el alejamiento o desvinculación del servidor de su institución empleadora, deriva de la aplicación de la ley.

Sobre el particular, cabe mencionar que por intermedio de los Dictámenes N°s. 9.956 y 11.204, se atendieron en su oportunidad consultas relativas a la situación laboral de funcionarias municipales que se encontraban embarazadas a la fecha en que expiraron sus designaciones, casos en los cuales se determinó que éstas se encontraban amparadas por el fuero maternal contemplado en el artículo 201 del Código del Trabajo, por cuanto el legislador no hizo distinción alguna entre las diversas calidades jurídicas en que se encontraban nombradas las empleadas beneficiadas con esta franquicia o si el respectivo contrato de designación fuese a plazo fijo o de duración indefinida, razón por la cual, de no mediar autorización judicial al respecto, no es posible disponer el cese de funciones de esas trabajadoras y de haber ocurrido, debía disponerse sus reincorporaciones.

Por su parte, el Dictamen N° 25.298, se refiere a una situación diversa, que dice relación con una persona que fue contratada para desempeñarse en calidad de profesional de la educación y cuya habilitación para el ejercicio de la docencia, expiraba en la misma época que su designación, fecha en la cual se encontraba embarazada. Por lo tanto, el citado pronunciamiento concluyó que la servidora no se encontraba amparada por el fuero maternal, toda vez que su cese tenía como fundamento una causa legal, atendido que es la propia Ley N° 19.070, Estatuto Docente, la que contempla en su artículo 72, letra h), que la pérdida sobreviniente de algunos de los requisitos de incorporación a una dotación docente, constituye causal para dejar de pertenecer a ésta.

En consideración a lo precedentemente expuesto, y atendido a que la situación resuelta por el Dictamen N° 25.298, de 1998 difiere diametralmente de aquellas contempladas en los Dictámenes N°s. 9.956 y 11.204, ambos de 1995, es dable concluir que el criterio contenido en cada uno de ellos, se encuentra plenamente vigente y debe ser aplicado en situaciones análogas a las referidas precedentemente.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.796, 21.03.00.

Recargos, rebajas y exenciones de la cotización adicional de la Ley Nº 16.744. Imparte instrucciones para la aplicación de las normas dispuestas en el Decreto Supremo Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a los organismos administradores de la Ley Nº 16.744.

En el Diario Oficial de 7 de marzo de 2000, ha sido publicado el D.S. Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, (Boletín Oficial Nº 135, abril 2000, p. 74 que aprueba el nuevo reglamento para la aplicación de los artículos 15 y 16 de la Ley Nº 16.744, sobre exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada, que reemplazará al Decreto Supremo Nº 173, de 1970, del mismo Ministerio. Este nuevo reglamento establece el procedimiento para determinar la cotización adicional que corresponderá a la empresa por tasa de siniestralidad efectiva, incluyendo como factores para determinarla, además de los que considera actualmente el citado D.S. Nº 173, las incapacidades permanentes provocadas por accidentes del trabajo que den origen al pago de indemnizaciones o pensiones, las incapacidades permanentes producidas por enfermedades profesionales que den origen a indemnizaciones y las muertes producto de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.

Cabe señalar que, según lo dispuesto en el artículo 24 del Decreto Supremo Nº 67, de 1999, el nuevo reglamento entrará en vigencia el 1º de julio del año 2001, fecha a contar de la cual se derogará el Decreto Supremo Nº 173, de 1970. No obstante lo anterior, el inciso primero del artículo 9º del nuevo reglamento entrará en vigencia a contar del 1º de junio del presente año.

Por otra parte, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2º transitorio, para los cálculos de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes se hace necesario que se proceda al registro de las muertes y de las incapacidades permanentes causadas por accidentes del trabajo que ocurran a partir del 1º de abril de 2000 en adelante.

En conformidad a lo señalado, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

1. Planillas nominadas

El inciso primero del artículo 9º del D.S. Nº 67, dispone que cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en las planillas mensuales de declaración y pago de sus cotizaciones.

Por su parte, conforme al inciso segundo del artículo 24 del mismo decreto, el inciso primero del artículo 9º, ya indicado entrará en vigencia a contar del primer día del tercer mes siguiente al mes de su publicación en el Diario Oficial, o sea, a contar del 1º de junio del presente año.

De esta forma, las primeras planillas nominadas de declaración y pago de cotizaciones del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales deberán referirse a las imposiciones que deben enterarse por los empleadores en los diez primeros días del mes de junio del presente año, respecto de las remuneraciones devengadas durante el mes de mayo del mismo, en conformidad al artículo 22 de la Ley N° 17.322.

Dichas planillas deberán consignar, a lo menos, los siguientes antecedentes, para cada uno de los trabajadores dependientes de las entidades empleadoras:

- RUT del trabajador.
- Nombre completo del trabajador.
- Sexo.
- Fecha de nacimiento.
- Número de días trabajados.
- Remuneración imponible.

2. Registro de invalideces y muertes

De acuerdo con lo dispuesto por la letra j) del artículo 1° del reglamento, para la determinación de la Tasa de Siniestralidad por Invalideces y Muertes se considerarán todas las incapacidades provocadas por accidentes del trabajo o enfermedades profesionales en las que se haya reconocido un grado de invalidez de 15% o más y las muertes producidas por los mismos siniestros. La incidencia de cada caso en el cálculo de la referida tasa de siniestralidad será diferente según el grado de invalidez decretado.

No obstante, según lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 2° transitorio del referido decreto supremo, en los cálculos de la citada Tasa de Siniestralidad se excluirán las incapacidades permanentes y muertes causadas por accidentes del trabajo ocurridos con anterioridad al 1° del mes siguiente al de la publicación del reglamento, esto es, anteriores al 1° de abril de 2000, y las invalideces y muertes, causadas por enfermedades profesionales evaluadas, en su caso, con menos de un 40% de incapacidad, antes de dicha fecha.

Por lo tanto, a contar del 1° de abril de 2000, los organismos administradores de la Ley N° 16.744 deberán llevar un registro por empresa de todos los trabajadores fallecido producto de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales y de aquellos que por las mismas causales se les haya dictaminado alguna incapacidad funcional permanente de un 15% o más, indicando el grado de invalidez decretado.

En otro aspecto, dado que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 1° transitorio, el primer Proceso de Evaluación de la magnitud de la siniestralidad efectiva se realizará a contar del 1° de julio del año 2001, el que considerará la información correspondiente al período 1° de julio de 1998 al 30 de junio de 2001, los organismos administradores deberán completar sus registros sobre el número de trabajadores que en cada empresa han sido indemnizados con pensión por enfermedad profesional en el período 1° de julio de 1998 al 31 de

marzo del presente año, agregando la información respecto del grado de invalidez otorgado en cada caso.

3. Registro de días perdidos

Según lo establecido en el artículo 11, los Servicios de Salud y las Mutualidades de Empleadores deberán remitir a las entidades empleadoras, por carta certificada o por carta entregada personalmente al representante legal de ellas, a más tardar en septiembre del año en que se realice la evaluación, el Promedio Anual de Trabajadores y una nómina de sus trabajadores que durante el Período de Evaluación hubieren sufrido incapacidades o muertes a consecuencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. La nómina deberá indicar respecto de cada trabajador el número de días perdidos y el grado de invalidez. Por lo tanto, para dar cumplimiento a esta disposición, dichas entidades deberán arbitrar las medidas pertinentes para poder proporcionar a los empleadores la información indicada en el momento que corresponda su envío. Para tal efecto deberá tenerse presente que con motivo del primer proceso de evaluación, los organismos administradores deberán informar a los empleadores los días perdidos por cada trabajador durante el período 1º de julio de 1998 al 30 de junio del 2001.

4. En atención a lo expuesto, se solicita a usted arbitrar las medidas necesarias para que la entidad a su cargo pueda dar estricto cumplimiento a las disposiciones del Decreto Supremo Nº 67, a que se ha hecho referencia y a las instrucciones de la presente circular. En relación con la aplicación del resto de las disposiciones del citado decreto supremo, las instrucciones pertinentes se impartirán próximamente por esta Superintendencia.

1.800, 11.04.00.

Complementa Circular Nº 1.796, del año 2000. Decreto Supremo Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Remite formato de planillas de declaración y pago de cotizaciones a las Mutualidades de Empleadores.

De acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 9º y en el inciso segundo del artículo 24 del D.S. Nº 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a contar del 1º de junio del presente año cada entidad empleadora deberá consignar la nómina de sus trabajadores en las planillas mensuales de declaración y pago de cotizaciones.

De esta forma, los empleadores deberán utilizar las primeras planillas nominadas de declaración y pago de cotizaciones del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales cuando declaren y paguen o sólo declaren las imposiciones correspondientes a remuneraciones que se devenguen durante el mes de mayo próximo.

Para tales efectos a fin de establecer un formato único de las planillas para el sector de Mutualidades de Empleadores de la Ley Nº 16.744, esta Superintendencia en uso de las atribuciones que le confieren los artículos 3º de la Ley Nº 16.395 y 12 de la Ley Nº 16.744, remite los formatos de las planillas de Declaración y Pago simultáneo, de Declaración y No Pago (original) y de Pago de Cotizaciones Declaradas (copia) que deberán utilizarse para la declaración y pago de las cotizaciones del Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

PLANILLA DE DECLARACION Y PAGO SIMULTANEO DE COTIZACIONES

DATOS DE LA COTIZACION

Tasa de Cotización %

Nº Total de Trabajadores

Folio

Periodo MES AÑO

Nº de Adherente

Total Reman. Imponible

Tipo de remuneración
1. Sueldo, Subsueldo y otros
2. Gratificación

Tipo de Pago 1. Normal 2. Atrasado

DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social R.U.T.

Apellido Paterno Apellido Materno

Comuna Ciudad Región

Calle Correo Electrónico

Representante Legal Nombres

Apellido Paterno Apellido Materno

R.U.T.

Código Ad. Económica

Teléfono

Fax

DATOS DE LOS TRABAJADORES (*)

Nº	R.U.T.	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	SEXO (**)	FECHA NACIMIENTO	DÍAS TRABAJADOS	REMUNERACION IMPONIBLE
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
TOTAL PAGAR								

Notas:
 (*) Si el número de trabajadores es mayor a 10, adjuntar las hojas de datos necesarias.
 (**) Sexo: marcar 1 si es masculino, marcar 2 si es femenino.

COTIZACION A PAGAR

REAJUSTES (+)

INTERESES PENALES (+)

MULTAS (+)

COMPENSACIONES (-)

OTROS (+)

TOTAL A PAGAR

**DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS ANTE
VERTIDOS SON FIEL EXPRESION DE LA REALIDAD**

FRMA DEL EMPLEADOR O REPRESENTANTE LEGAL

FORMA DE PAGO

EFFECTIVO CHEQUE

SI EL PAGO ES CON CHEQUE, FAVOR INDICAR:

Nº DE CHEQUE

BANCO

PLAZA

FECHA DE PAGO

DIA MES AÑO

FRMA Y TIMBRE DEL CAJERO

180 - Junio

Nº 137/2000

INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA PLANILLA DE DECLARACION Y NO PAGO DE COTIZACIONES

- Los pagos de cotizaciones están reglamentados por la Ley N° 17.322 y sus modificaciones.
- Se debe emplear un formulario diferente para cada tipo de remuneración.
- Este comprobante debe ser confeccionado con todos los antecedentes solicitados y constituye una declaración jurada.
- Si el número de trabajadores es mayor de 10, se debe adjuntar el número de hojas de datos necesarias.

SECTOR: DATOS DE LA COTIZACION

Tasa de cotización: Registrar el porcentaje de cotización total de la empresa (cotización básica más cotización adicional y cotización extraordinaria).

Tipo de pago: Marcar 1 si la cotización se paga dentro del plazo legal.
Marcar 2 si la cotización se paga atrasada.

Tipo de remuneración: Marcar en el cuadro el número del tipo de remuneraciones que corresponda.
Marcar 1 si es sueldo, sobresueldo y otros.
Marcar 2 si es gratificación.

Período: Registrar el período (indicar mes y año: MM-AAAA) al que corresponda la remuneración por la que se paga la cotización.

Número total de trabajadores: Registrar el número total de trabajadores por los que está cotizando, incluidos los trabajadores registrados en hojas adicionales si las hubiere.

Total de remuneración imponible: Registrar la sumatoria de la remuneración imponible de todos los trabajadores de la empresa por los que se cotiza (incluir la sumatoria de todos los totales de todas las páginas utilizadas).

N° de adherente: Indicar el número de contrato de adhesión a la Mutualidad de Empleadores.

SECTOR: DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o razón social: Indicar el Nombre (Apellido Paterno, Apellido Materno, Nombres) o Razón Social del empleador.

R.U.T.: Indicar el R.U.T. del empleador, sea éste persona natural o jurídica.

Código de actividad económica: Registrar el número del código que corresponda a la actividad económica principal que desarrolla el empleador.

Dirección de la casa matriz: Indicar la Dirección de la casa matriz (Calle, Número, Comuna, Ciudad, Región y Correo Electrónico).

Fax: Indicar fax de la casa matriz.

Teléfono: Indicar teléfono de la casa matriz.

Representante legal: Indicar el nombre del representante legal (Apellido Paterno, Apellido Materno, Nombres).

R.U.T.: Indicar el R.U.T. del representante legal.

SECTOR: DATOS DE LOS TRABAJADORES

En las columnas correspondientes de este Cuadro, se deben registrar los siguientes datos para cada trabajador por el que se esté pagando cotizaciones:

- R.U.T. del trabajador.
- Apellido paterno.
- Apellido materno.
- Nombres.
- Sexo del trabajador: Marcar 1 si es masculino.
Marcar 2 si es femenino.
- Fecha de nacimiento: Indicar día, mes y año (DD-MM-AAAA).
- Número de Días Trabajados en el mes.
- Remuneración imponible.

Número de hojas adjuntas: Registrar el número de hojas de datos que se adjuntan. Si el número de trabajadores por los que se cotiza es mayor de 10, se deben adjuntar las hojas de datos necesarias.

Total página: Registrar la sumatoria de los días trabajados en el mes y la remuneración imponible de cada uno de los trabajadores de la página por los que la empresa está pagando cotizaciones.

Cotización a pagar: Registrar el Producto del Total de las Remuneraciones Imponibles por la Tasa de Cotización, ambos valores informados en el sector Datos de la Cotización.

SECTOR: FORMA DE PAGO

Forma de pago: Se debe indicar con una X la opción que corresponda, si se cancela con efectivo o con cheque. En caso de esta última opción, se debe indicar el número de cheque, el nombre del Banco y la Plaza.

Fecha de pago: Indicar la fecha en que se está cancelando (día, mes y año: DD-MM-AAAA).

PLANILLA DE DECLARACION Y NO PAGO DE COTIZACIONES

ORIGINAL

DATOS DE LA COTIZACION

Tasa de Cotización % Tipo de remuneración
 1: Sueldo, Sobresueldos y otros. N° Total de trabajadores Folio
 2: Gratificación. Total Remun. Imponible N° de Adherente
 Periodo / / Total Remun. Imponible
 MES AÑO

DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o Razón Social Apellido Paterno Apellido Materno Nombres R.U.T. Código Act. Económica
 Dirección Calle N° Comuna Ciudad Región Como Electrónico Fax Teléfono
 Representante Legal Apellido Paterno Apellido Materno Nombres R.U.T.

DATOS DE LOS TRABAJADORES (*)

N°	R.U.T.	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	SEXO (**)	FECHA NACIMIENTO	DIAS TRABAJADOS	REMUNERACION IMPONIBLE
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
TOTAL PAGINA								

Notes:
 (*) Si el número de trabajadores es mayor a 10, adjuntar las hojas de datos necesarias. Número de Hojas Anexas
 (**) Sexo: marcar 1 si es masculino, marcar 2 si es femenino.

COTIZACION DECLARADA

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS AQUÍ
 VERDIDOS SON FIEL EXPRESION DE LA REALIDAD

FIRMA DEL EMPLEADOR O REPRESENTANTE LEGAL _____

FIRMA Y TIMBRE DEL CAJERO _____

FECHA DE DECLARACION / /
 DIA MES AÑO

PLANILLA DE PAGO DE COTIZACIONES DECLARADAS

COPIA

DATOS DE LA COTIZACION

Tasa de Cotización , %

Nº Total de imputaciones Folio

Período MES AÑO

Nº de Adhiantes

Total Reman. Imponible

Tipo de remuneración
1: Sueldo, Sobrenuevo y otros.
2: Gratificación.

DATOS DEL EMPLEADOR

R.U.T.

Código Act. Economía

Nombre o Razón Social

Apellido Paterno

Apellido Materno

Comuna

Región

Correo Electrónico

Fax

Teléfono

Dirección

Calle

Representante Legal

Apellido Paterno

Apellido Materno

Nº

Comuna

Región

Correo Electrónico

Fax

Teléfono

DATOS DE LOS TRABAJADORES (*)

Nº	R.U.T.	APELLIDO PATERNO	APELLIDO MATERNO	NOMBRES	SEXO (**)	FECHA NACIMIENTO	DIAS TRABAJADOS	REMUNERACION DISPONIBLE
1								
2								
3								
4								
5								
6								
7								
8								
9								
10								
TOTAL PAGINA								

Notas:
 (*) Si el número de trabajadores es mayor a 10, adjuntar las hojas de datos necesarias.
 (**) Sexo: marcar 1 si es masculino, marcar 2 si es femenino.

COTIZACION A PAGAR (+)

REANUESTES (+)

INTERESES PENALES (+)

MULTAS (+)

COMPENSACIONES (-)

OTROS (+)

TOTAL A PAGAR

DECLARO BAJO JURAMENTO QUE LOS DATOS ACOTADOS SON VERDADEROS Y CORRECTOS.

FIRMA DEL EMPLEADOR O REPRESENTANTE LEGAL

FORMA DE PAGO

EFFECTIVO CHEQUE

SI EL PAGO ES CON CHEQUE, FAVOR INDICAR:

Nº DE CHEQUE

BANCO

PLAZA

FECHA DE DECLARACION

____/____/____

____ DIA ____ MES ____ AÑO

FECHA DE PAGO

____/____/____

____ DIA ____ MES ____ AÑO

FIRMA Y TIMBRE DEL CAJERO

**INSTRUCCIONES PARA COMPLETAR LA PLANILLA DE DECLARACION
Y NO PAGO DE COTIZACIONES
(ORIGINAL)**

- Las declaraciones de cotizaciones están reglamentadas por la Ley N° 17.322 y sus modificaciones.
- Se debe emplear un formulario diferente para cada tipo de remuneración.
- Este comprobante debe ser confeccionado con todos los antecedentes solicitados y constituye una declaración jurada.
- Si el número de trabajadores es mayor de 10, se debe adjuntar el número de hojas de datos necesarias.
- La copia de esta Planilla deberá ser utilizada al momento de pagar las cotizaciones declaradas. No es necesario hacer una nueva Planilla.

SECTOR: DATOS DE LA COTIZACION

Tasa de cotización: Registrar el porcentaje de cotización total de la empresa (cotización básica más cotización adicional y cotización extraordinaria).

Tipo de remuneración: Marcar en el cuadro el número del tipo de remuneración que corresponda.
Marcar 1 si es sueldo, sobresueldo y otros.
Marcar 2 si es gratificación.

Período: Registrar el periodo al que corresponda la remuneración por la que se declara la cotización, (indicar mes y año: MM-AAAA).

Número total de trabajadores: Registrar el número total de trabajadores por los que se está declarando, incluidos los trabajadores registrados en hojas adicionales si las hubiere.

Total de remuneración imponible: Registrar la sumatoria de la remuneración imponible de todos los trabajadores de la empresa por los que se cotiza (incluir la sumatoria de todos los totales de todas las páginas utilizadas).

N° de adherente: Indicar el número de contrato de adhesión a la Mutualidad de Empleadores.

SECTOR: DATOS DEL EMPLEADOR

Nombre o razón social: Indicar el Nombre (Apellido Paterno, Apellido Materno, Nombres) o Razón Social del empleador.

R.U.T.: Indicar el R.U.T. del empleador, sea éste persona natural o jurídica.

Código de actividad económica: Registrar el número del código que corresponda a la actividad económica principal que desarrolla el empleador.

Dirección de la casa matriz: Indicar la Dirección de la casa matriz (Calle, Número, Comuna, Ciudad, Región y Correo Electrónico).

Fax: Indicar fax de la casa matriz.

Teléfono: Indicar teléfono de la casa matriz.

Representante legal: Indicar el nombre del representante legal (apellido paterno, apellido materno, nombres).

R.U.T.: Indicar el R.U.T. del representante legal.

SECTOR: DATOS DE LOS TRABAJADORES

En las columnas correspondientes de este Cuadro, se deben registrar los siguientes datos para cada trabajador por el que se esté declarando cotizaciones:

- R.U.T. del trabajador.
- Apellido Paterno.
- Apellido Materno.
- Nombres.
- Sexo del trabajador: Marcar 1 si es masculino.
Marcar 2 si es femenino.
- Fecha de nacimiento: Indicar día, mes y año (DD-MM-AAAA).
- Número de Días Trabajados en el mes.
- Remuneración Imponible.

Número de hojas adjuntas: Registrar el número de hojas de datos que se adjuntan. Si el número de trabajadores por los que se declara es mayor de 10, se deben adjuntar las hojas de datos necesarias.

Total página: Registrar la sumatoria de los días trabajados en el mes y de la remuneración imponible de cada uno de los trabajadores de la página por los que la empresa está declarando cotizaciones.

Cotización declarada: Registrar el Producto del Total de las Remuneraciones Imponibles por la Tasa de Cotización, ambos valores informados en el sector Datos de la Cotización.

SECTOR: FECHA DE LA DECLARACION

Fecha de la declaración: Indicar la fecha en que se están declarando (día, mes y año: DD-MM-AAAA) de las cotizaciones.

**PLANILLA DE PAGO DE COTIZACIONES DECLARADAS
(COPIA)**

- La copia de la planilla de declaración y no pago de cotizaciones deberá utilizarse como planilla de pago de las cotizaciones declaradas. No es necesario llenar una planilla de pago diferente.

SECTOR: FORMA DE PAGO

Forma de pago: Se debe indicar con una X la opción que corresponda, si se cancela con efectivo o cheque. En caso de esta última opción, se debe indicar el número del cheque, el nombre del Banco y la Plaza.

Fecha de pago: Indicar la fecha en que se está cancelando (día, mes y año: (DD-MM-AAAA)).

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/274, 04.99.

Improcedencia de acceder al beneficio de excedentes de libre disposición en conformidad al artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980.

Concordancias: Oficio Ord. N° J/19.869, de fecha 30 de diciembre de 1996, de esta Superintendencia.

Una persona, se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento acerca del derecho que le asistiría para disponer de los fondos previsionales que mantiene enterados en una A.F.P., como excedentes de libre disposición. Hace presente al respecto que en su calidad de exonerado político de Gendarmería de Chile, goza de una pensión concedida con arreglo a las normas contenidas en la Ley N° 19.234, la que le es pagada por el Instituto de Normalización Previsional y, por esta razón, en su opinión, el saldo que se registra en su cuenta de capitalización individual puede serle entregado de esa forma.

De los antecedentes remitidos por la Administradora, se constata que el interesado se afilió al Nuevo Sistema de Pensiones con fecha 27 de abril de 1982, en calidad de trabajador dependiente antiguo, traspasándose a la A.F.P. recurrida, a través de la pertinente Orden de Traspaso, con fecha 1° de mayo de 1989. Su cuenta de capitalización individual registra desde abril de 1989 y hasta mayo del año 1998, un total de 756,05 cuotas.

Asimismo, y en relación a su pretensión de obtener el pago de excedentes de libre disposición, la A.F.P., mediante memorándum interno de fecha 24 de febrero del presente año, ha informado que de acuerdo a lo resuelto por esta Superintendencia y atendida su condición de beneficiario de una pensión no contributiva, por gracia, no puede acogerse a lo dispuesto en el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980, toda vez que dichas pensiones no otorgan a sus titulares la calidad de pensionados de algún sistema previsional como lo presupone esta norma.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que aprueba lo resuelto por la A.F.P., en cuanto a la improcedencia de admitir una solicitud de pensión en conformidad al artículo 17 transitorio del citado D.L. N° 3.500, toda vez que ello se encuentra ajustado a la jurisprudencia emanada tanto de este Organismo como de la Contraloría General de la República.

En efecto, cabe señalar primeramente que el inciso primero del artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500 establece que las *personas que se encontraren pensionadas o que se pensionen en el futuro en alguna institución del régimen antiguo*, podrán afiliarse al Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, pero no gozaran de garantía estatal.

Seguidamente, su inciso segundo contempla las exigencias que deben cumplir esas personas, esto es, los pensionados del antiguo sistema de pensiones, para pensionarse con edades inferiores

a 60 ó 65 años de edad, según se trata de mujeres u hombres, así como su inciso tercero establece los requisitos que han de cumplir para retirar excedentes de libre disposición.

Pues bien, las pensiones otorgadas en conformidad a la Ley N° 19.234 no otorgan a sus titulares la condición de "pensionados de alguna institución del régimen antiguo", como lo establece el citado artículo 17 transitorio, toda vez que dichos beneficios constituyen una situación de excepción y presentan una naturaleza jurídica diferente a la de las pensiones otorgadas en conformidad a regímenes previsionales, desde el momento en que se financian exclusivamente con recursos fiscales y constituyen una ayuda económica que no se genera en una contraprestación. Se debe considerar además, que estas pensiones tienen su origen en el ejercicio de una atribución discrecional del Presidente de la República, como lo es la de clasificar la condición de "exonerado político".

Lo anterior, aun cuando para su otorgamiento, el beneficiario deba reunir un mínimo de años de imposiciones que, por efecto del otorgamiento de la pensión no contributiva, deban entenderse consumidas y sean pagadas por alguna entidad previsional, como el Instituto de Normalización Previsional, cual es su caso:

Teniendo en cuenta lo anterior y considerando que el beneficiario de una pensión no contributiva, por gracias, no detenta la condición de pensionado propiamente tal, se concluye que el interesado no puede requerir el otorgamiento de una pensión y el retiro de excedentes de libre disposición, de acuerdo a lo dispuesto en el tantas veces citado artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500.

J/292, 04.99.

Pago de cotizaciones adelantadas a trabajadores afiliados a una Confederación.

Se ha solicitado a este Organismo se adopten las medidas pertinentes a fin de que se ejerzan las acciones administrativas necesarias para resolver la falta de pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores afiliados a una Confederación. Se expresa que aquéllos han realizado innumerables gestiones ante sus empleadores y las autoridades ministeriales competentes, a objeto de resolver la grave situación que mantiene en el desamparo a miles de trabajadores, en cuanto a sus derechos previsionales y de salud, porque muchos empleadores no cumplen con la obligación de pagar sus cotizaciones.

Sobre el particular, y dentro del ámbito de competencia de este Organismo Fiscalizador, se informa lo siguiente:

En lo que respecta a los empleadores que incurren en incumplimiento en el pago de las cotizaciones previsionales, esta Superintendencia en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras, mantiene procedimientos de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones, contenidos fundamentalmente en las Circulares N°s. 336, 347 y 551.

En primer término, debe señalarse que las Administradoras de Fondos de Pensiones conforme a las instrucciones contenidas en la Circular N° 551, deben mantener actualizado mensualmente un "Registro de Empleadores Morosos", cuya fuente son las Planillas de Cotizaciones Declaradas y no Pagadas que reciben de las entidades recaudadoras.

Una vez que realizan el proceso mensual de actualización de las cuentas individuales, deben detectar e informar directamente a la Dirección del Trabajo, los empleadores que no pagaron ni declararon las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, de tal forma de obtener a través de dicho Organismo que es el competente de acuerdo con el artículo 19 del D.F.L. N° 3.500, de 1980, para ejercer la fiscalización del pago de las cotizaciones previsionales, la información que se requiera para el esclarecimiento de la deuda del empleador. Para tal efecto, deben enviar mensualmente un listado ordenado por región de los empleadores que se encuentran en esta condición y que se denomina "*Empleadores en Incumplimiento Presunto*". Adicionalmente, conforme a la Circular N° 336, que contiene el procedimiento para la cobranza judicial de las cotizaciones, las Administradoras dentro de un plazo de cuatro meses deben llevar a cabo una etapa de investigación destinada a determinar la morosidad real en el pago de las cotizaciones, lapso durante el cual deben adoptar todas las providencias tendientes a esclarecer los casos incluidos en el listado antes mencionado.

Al respecto, resulta útil destacar que conforme a las instrucciones establecidas en la Circular N° 347, en el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional que edita la Dirección del Trabajo, están incluidos los empleadores que no han enterado las cotizaciones previsionales en las A.F.P. en las siguientes situaciones y que cumplan con las condiciones dispuestas en las letras a), b) y c) del N° 6 de la circular en comento: a) Empleadores con cotizaciones declaradas y no pagadas; b) Empleadores con cotizaciones no declaradas ni pagadas, y c) Empleadores con convenio caducado.

Debe señalarse, que esta Superintendencia mediante dictamen de su Fiscalía, (N/IF° J/1.557, de 10.09.96) ha concluido que es improcedente eliminar del informe dirigido a la Dirección del Trabajo para el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional, *a los empleadores que sin haber pagado las cotizaciones previsionales de sus ex trabajadores, han obtenido sentencia favorable en las que se ha acogido la excepción de prescripción de la acción ejecutiva, alegada por ellos.*

Por otra parte, en cuanto al control y estado de la cobranza, debe señalarse conforme a la Circular N° 336, ya citada, las Administradoras deben mantener sistemas internos centralizados de todas las diligencias tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y del estado procesal actualizado de los juicios en tramitación en los juzgados de las diferentes regiones del país, con un registro centralizado, accesible para su consulta, por el empleador y el afiliado. Además, estas entidades son siempre responsables de todas las actuaciones y gestiones tendientes al cobro de las cotizaciones hasta su total entero y pago. La circunstancia de que las Administradoras entreguen las gestiones tendientes al cobro judicial de las cotizaciones a abogados externos, no las exime de responsabilidades a ellas y a su Gerente General. Todo ello, fundado en la obligación legal que les impone el inciso 12 del artículo 19 del D.L. N° 3.500, de 1980, que las obliga a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas y sus reajustes e intereses aun cuando el trabajador se hubiere cambiado de ella, y en este caso, la Administradora a la cual el afiliado hubiere traspasado sus fondos podrá intervenir en el juicio en calidad de coadyuvante. Asimismo, debe destacarse que conforme con las instrucciones contenidas en el capítulo I de la Circular N° 656, relativas a "Definiciones de Documentos y Procedimientos" para el otorgamiento de pensiones, al presentarse una solicitud de pensión, las Administradoras tienen la obligación de regularizar las cotizaciones morosas, y podrá enterar contra su patrimonio los períodos morosos para los cuales no hubiere entablado las acciones legales pertinentes, dentro del plazo de 180 días contado desde que debieron ser enteradas, salvo en el caso de que acredite que entabló las demandas correspondientes y su estado de tramitación.

A su turno, conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Superintendencia, sobre la base de lo dispuesto en los números 1 y 3 del artículo 220 del Código del Trabajo,

ha concluido que las organizaciones sindicales a nivel de sindicato de empresa, interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios, debidamente representado por su directorio, puede por sí o en representación de sus asociados, tomar conocimiento o solicitar que se les informe en relación con los antecedentes que se registren sobre las cotizaciones previsionales que adeuden el o los empleadores respectivos en las Administradoras en que se encuentren incorporados los trabajadores afiliados al sindicato, sea que éstas hayan sido declaradas y no pagadas, o que no han sido pagadas ni declaradas. Todo ello, en atención a que entre los objetivos de los sindicatos, se contempla la representación de los trabajadores para reclamar de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de los socios, que por lo demás, guarda relación con la finalidad de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.

Cabe tener en consideración que todas las instrucciones administrativas en actual vigencia, se encuentran fundadas en la normativa legal que en materia de cobranza de deudas previsionales, rige actualmente, principalmente el artículo 19 del D.L. N° 3.500 y la normativa de la Ley N° 17.322, que en virtud de este precepto legal, es aplicable a la cobranza judicial de cotizaciones previsionales.

En síntesis, en el Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, para el cumplimiento de las obligaciones de declaraciones de las cotizaciones previsionales por los empleadores, se ha previsto expresamente un sistema especial de fiscalización que recae en un organismo preciso y determinado que es la Dirección del Trabajo, y son las Administradoras de Fondos de Pensiones las obligadas a seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones previsionales adeudadas y sus reajustes e intereses, siendo de competencia de esta Superintendencia la fiscalización del cumplimiento de esta función por las Administradoras.

Finalmente, sobre la base de todo lo expuesto, puede sostenerse que para adoptar cualquier medida administrativa para resolver la falta de pago de las cotizaciones previsionales de los trabajadores afiliados a la Confederación, es necesario conocer la situación de cada empleador respecto de sus trabajadores; si las cotizaciones están declaradas y no pagadas, cada Administradora tiene la obligación legal de seguir las acciones judiciales tendientes al cobro, con sus reajustes e intereses, conforme a los procedimientos uniformes establecidos por esta Superintendencia. En el evento de no existir declaraciones y no pago, corresponde a la Dirección del Trabajo, determinar los valores adeudados, e informarlos a las Administradoras a fin de que inicie las acciones judiciales correspondientes.

J/309, 04.99.

Entidad competente para otorgar liquidación de cotizaciones previsionales adeudadas a trabajador ex imponente del antiguo sistema previsional que optó por afiliarse al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980. Mes a partir del cual deben enterarse en la A.F.P.

Se ha solicitado a este organismo fiscalizador, que informe, a que entidad corresponde solicitar informe respecto de las cotizaciones previsionales de un trabajador, de acuerdo a lo ordenado por sentencia de fecha 22 de marzo de 1996, dictada por un Juzgado del Trabajo de Santiago. Todo ello, por cuanto la A.F.P. a la que a aquél se encuentra afiliado habría informado

que no le correspondería realizar el cobro, por cuanto la persona de que se trata, estaría incorporada a ella, hace sólo dos años.

Para los efectos de resolver debidamente la consulta efectuada, esta Superintendencia solicitó a la Administradora, informar detalladamente sobre la situación previsional que registra su afiliado, muy especialmente, si la afiliación a esa Administradora se fundó en el ejercicio del derecho de opción establecida en el artículo 1º transitorio del D.L. Nº 3.500 y régimen previsional del antiguo sistema a que pertenecía.

Por su parte, la A.F.P., informó respecto de la situación previsional del trabajador lo siguiente:

1. Que se afilió al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, con fecha 9 de septiembre de 1992, en virtud del derecho de opción establecido en el artículo 1º transitorio de este mismo decreto ley, en su calidad de imponente del régimen previsional del ex Servicio de Seguro Social.
2. Que registra sus cotizaciones pagadas al mes de noviembre de 1994, a través del empleador que señala. Agrega que mediante Dictamen de Solución de Reclamo, emitido por esa Administradora, el 28 de abril de 1997, se resolvió iniciar cobranza judicial de cotizaciones contra ese empleador, por los períodos desde septiembre de 1992 hasta noviembre de 1994, en virtud de que éste cotizó sólo por una remuneración equivalente a un ingreso mínimo, en circunstancia que debió hacerlo por una remuneración mensual de \$194.000.

Finalmente, expresa que la cobranza judicial concluyó con el pago de las referidas cotizaciones, las que se encuentran abonadas en su cuenta de capitalización individual.

Precisados los antecedentes de hecho de la situación consultada, esta Superintendencia cumple con informar que atendido el hecho que el trabajador ya individualizado, se afilió al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500, en virtud del ejercicio del derecho de opción en su calidad de imponente del antiguo sistema previsional, régimen del ex Servicio de Seguridad Social, mediante Solicitud de Incorporación firmada con fecha 9 de septiembre de 1992, la obligación de enterar sus cotizaciones previsionales en la A.F.P., rige a partir de las remuneraciones devengadas en el mes de octubre de 1992, pues para efectos legales, el trabajador se considera afiliado al Sistema e incorporado, en la Administradora, a partir del primer día del mes siguiente a la fecha de suscripción de la solicitud de incorporación. Por lo tanto, como en este caso particular, la suscripción de la solicitud de incorporación se practicó el 9 de septiembre de 1992, la afiliación al Sistema de Pensiones del D.L. Nº 3.500 e incorporación a la A.F.P., rige a contar del 1º de octubre de 1992.

En consecuencia, la liquidación de las cotizaciones previsionales que se puedan adeudar al trabajador, anteriores a las remuneraciones devengadas en el mes de octubre de 1992, debe requerirse al Instituto de Normalización Previsional, pues corresponde que sean enteradas en el régimen previsional del ex Servicio de Seguro Social. La liquidación de las cotizaciones previsionales que se le adeudan a partir de las remuneraciones devengadas a partir del mes de octubre de 1992, debe ser solicitada a la A.F.P. a la que se encuentre afiliado.

J/330, 05.99.

Afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones de personas con sus insuficiencias crónicas terminales.

Se ha consultado a esta Superintendencia la forma en que se afilian a una A.F.P. las personas con insuficiencias crónicas terminales, y de que manera enfrentan las Administradoras las enfermedades catastróficas y los trasplantes de órganos.

Al respecto, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. En primer término, cabe señalar que el estado de salud de una persona no es un elemento que determine la posibilidad o no de su afiliación a una Administradora de Fondos de Pensiones. En efecto, el D.L. N° 3.500, de 1980, que estableció el Nuevo Sistema de Pensiones, no dispuso la necesidad de efectuar un examen o declaración de salud a los trabajadores que se incorporen a una A.F.P., ni atiende a la capacidad laboral de aquéllos aunque la tengan temporal o definitivamente reducida. En virtud de lo anterior, las personas con insuficiencias crónicas terminales pueden afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones de acuerdo a las reglas generales establecidas por el citado cuerpo legal.
2. De acuerdo a lo dispuesto en el inciso primero del artículo 2° del D.L. N° 3.500, de 1980, el inicio de la labor del trabajador no afiliado, genera la afiliación automática al Sistema y la obligación de cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones, sin perjuicio de lo dispuesto para los trabajadores independientes.

La afiliación, que es única y permanente y subsiste durable toda la vida del afiliado, es la relación jurídica entre un trabajador y el Sistema de Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia que origina los derechos y obligaciones que la ley establece, en especial el derecho a las prestaciones y la obligación de cotización. Finalmente, dispone dicha norma que las Administradoras no podrán rechazar la solicitud de afiliación de un trabajador formulada conforme a la ley.

Por otra parte, respecto de los trabajadores independientes, el artículo 89 del citado decreto ley, señala que toda persona que, sin estar subordinada a un empleador, ejerza una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse al Sistema que establece este empleador, ejerza una actividad mediante la cual obtiene un ingreso, podrá afiliarse ley. La primera cotización efectuada a una Administradora por un independiente, produce su afiliación al Sistema.

3. De esta forma, el trabajador afiliado tiene desde su incorporación al Sistema cobertura inmediata por el Seguro de Invalidez y Sobrevivencia, variando el porcentaje de cobertura de aquél según el estado de sus cotizaciones al momento de producirse el siniestro de la invalidez o fallecimiento. Las exclusiones de este seguro se producen cuando la invalidez es anterior a la afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones y corresponde a las Comisiones Médicas de esta Superintendencia el discernimiento técnico en cada caso en particular.

En el caso de fallecimiento de un afiliado no pensionado por invalidez, aquél se encontrará cubierto por el seguro, en atención a la presunción de derecho establecido en el

artículo 54 del D.L. N° 3.500, en cuya letra a), se presume que el afiliado se encontraba cotizando si su muerte se produce en el tiempo en que prestaba servicios, si se trata de un afiliado dependiente, o si hubiere cotizado en el mes calendario anterior a dichos sinistros, si se trata de un afiliado independiente. Del mismo modo, la letra b) de dicha norma extiende dicha cobertura a trabajadores dependientes que hubieren dejado de prestar servicios por término o suspensión de éstos, cuyo fallecimiento se produce dentro del plazo de doce meses contados desde el último día del mes en que hayan dejado de prestar servicios o éstos se hayan suspendido. Sin perjuicio de ello, cabe hacer presente que el hecho de que el afiliado se encuentre en la situación de las letras a) o b) citadas precedentemente, tendrá incidencia en la pensión de referencia del causante y tanto sus remuneraciones imponibles como la cantidad de años cotizados y de fondos previsionales acumulados en la Cuenta de Capitalización Individual, serán determinantes para el monto de las pensiones que se generen.

4. A su vez, cabe hacer presente que el tratamiento de las denominadas "insuficiencias crónicas terminales", "enfermedades catastróficas" y "trasplantes de órganos", corresponde al programa de salud de nuestra Seguridad Social que tenga el trabajador, en el sistema privado o Estatal según sea el caso.

Este sistema de pensiones, basado en el ahorro individual, otorga pensiones de invalidez cuando las entidades nosológicas mencionadas, constituyen impedimentos invalidantes, ya se han agotado las posibilidades de revertir su estado sin conseguir restablecer la capacidad laboral del trabajador afiliado. De este modo, cuando las enfermedades del afiliado (Programa de Salud) se consideran impedimentos (Sistema de Pensiones), si es posible asignar a ellas un menoscabo en la capacidad de trabajo, que según las "Normas para la Evaluación y Calificación del Grado de Invalidez" aplicadas por las Comisiones Médicas de esta Superintendencia, determinarán pensión parcial o total de invalidez, según cada caso en particular.

J/412, 06.99.

Pensión de supervivencia otorgada conforme al inciso segundo del artículo 44 de la Ley N° 16.744, a la cónyuge sobreviviente sin hijos, menor de 45 años, es de carácter temporal, por el período de un año, salvo en el caso que cumpla 45 años de edad, al término del plazo. Tanto en el antiguo como en el Nuevo Sistema Previsional, no otorga derecho a pensión de viudez.

Se ha sometido a nuestro conocimiento y consideración, la situación de carácter previsional suscitada con ocasión del fallecimiento a causa de un accidente del tránsito, clasificado como accidente del trabajo, del ex funcionario de una Municipalidad, afiliado a una A.F.P., en que a la cónyuge sobreviviente, el Instituto de Seguridad del Trabajo, le otorgó derecho a pensión de supervivencia por un año, por ser menor de 45 años de edad y sin hijos.

Sobre el particular, cabe tener en consideración que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 44 de la Ley N° 16.744, en caso que un trabajador dependiente fallezca a causa de un accidente, calificado como del trabajo, la viuda menor de 45 años de edad, tiene derecho a una pensión de supervivencia, equivalente al 50% de la pensión básica que habría correspondido a la

víctima si se hubiese invalidado totalmente, por el período de un año, que se prorrogara por todo el tiempo durante el cual mantenga a su cuidado hijos legítimos que le causen asignación familiar. Si al término del plazo o de su prórroga hubiere cumplido 45 años de edad, la pensión se transformará en vitalicia.

Precisado lo anterior, debe tenerse presente que en la situación particular objeto de informe, se trata de una vida sin derecho a que la pensión otorgada conforme a la Ley N° 16.744 por el período de un año, se transforme en vitalicia, pues conforme a los antecedentes tenidos a la vista, al 6 de septiembre de 1998, fecha de fallecimiento del causante y desde la cual se devenga la pensión, la interesada tenía 35 años de edad y acreditó no tener hijos.

Respecto a la situación precedentemente analizada, resulta necesario señalar que en todo los regímenes previsionales del Antiguo Sistema, administrados por el Instituto de Normalización Previsional, y en el Nuevo Sistema de Pensiones, establecido por el D.L. N° 3.500, de 1980, las pensiones de dichos regímenes previsionales, no comprenden las causadas por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, reguladas de acuerdo a la Ley N° 16.744 o cualquiera otras disposiciones legales que contemplan la protección contra riesgos de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, y son incompatibles con éstas.

Por su parte, a diferencia de lo que ocurre en estos casos, en los regímenes previsionales del Antiguo Sistema, que por ser de reparto, se pierden las cotizaciones previsionales del causante no consumida en una pensión, en el Nuevo Sistema de Pensiones, basado en la capitalización individual, en virtud de lo dispuesto en el artículo 87 del D.L. N° 3.500, el afiliado que fallezca por un accidente del trabajo o enfermedad profesional o pensionado por invalidez total o parcial por dicha causal, los fondos previsionales acumulados en su cuenta de capitalización individual, pasan a construir herencia, incrementando la masa de bienes del difunto, por lo que la cónyuge sobreviviente, recibe lo que pueda corresponder en tal calidad.

En consecuencia, en la situación particular de este informe, sólo corresponde aprobar lo informado por la A.F.P., a esta Superintendencia y al Sr. Alcalde de la Municipalidad, en el sentido de que no corresponde otorgar pensión de sobrevivencia a la cónyuge sobreviviente, y los fondos previsionales se constituye herencia, atendido que la causa de fallecimiento del afiliado, tuvo su origen en un accidente del tránsito que fue calificado como accidente del trabajo, cubierto por el Instituto de Seguridad del Trabajo.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bono especial. Ley Nº 19.595. Procedencia.	1.417/110	10.04.00	109
Cajas de Compensación. Afiliación.	1.655/134	25.04.00	158
Cláusula tácita. Beneficios.	1.657/136	25.04.00	162
Comités paritarios. Procedencia. Quórum.	1.295/106	3.04.00	101
Contrato individual. Existencia.	1.419/112	10.04.00	114
Contrato individual. Existencia.	1.583/129	17.04.00	147
Contrato individual. Existencia.	1.670/139	26.04.00	166
Contrato individual. Modificaciones.	1.517/123	14.04.00	137
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios Municipalizados.	1.515/121	14.04.00	133
– Dirección del Trabajo. Competencia. Actuaciones sindicales. Validez.			
– Organizaciones sindicales. Sindicato trabajadores independientes. Afiliación.	1.669/138	26.04.00	164
1. Dirección del Trabajo. Competencia. Delegado del Personal. Elección. Validez.			
2. Delegado del personal. Elección. Nulidad. Efectos.			
3. Delegado del personal. Mandato. Revocación.	1.521/127	14.04.00	144
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios traspasados.	1.518/124	14.04.00	139
1. Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación causales.			
2. Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Indemnización sustitutiva. Base de cálculo.			
3. Feriado proporcional. Base de cálculo.	1.422/115	10.04.00	122
Estatuto de Salud. Aplicabilidad.	1.522/128	14.04.00	146
Estatuto de Salud. Contrato plazo fijo. Renovación. Efectos.	1.425/118	10.04.00	130
Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento.	1.630/132	20.04.00	153
– Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Feriado. Licencia.			
– Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Feriado. Licencia.	1.427/120	10.04.00	132

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Estatuto Docente. Ley Nº 19.648. Titularidad. 2. Estatuto Docente. Ley Nº 19.648. Titularidad.	1.516/122	14.04.00	135
Estatuto Docente. Ley Nº 19.648. Titularidad.	1.656/135	25.04.00	159
Feriado. Cómputo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	1.420/113	10.04.00	117
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario.	1.421/114	10.04.00	119
1. Jornada de trabajo. Personal sin fiscalización inmediata. Concepto. 2. Organizaciones sindicales. Sindicato de establecimiento. Transformación en sindicato de empresa.	1.519/125	14.04.00	140
– Naves Mercantes. Transporte lacustre. Jornada. – Naves Mercantes. Transporte lacustre. Descanso.	1.416/109	10.04.00	107
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	1.418/111	10.04.00	111
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Incorporación de cláusulas a contrato individual.	1.415/108	10.04.00	106
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	1.423/116	10.04.00	127
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	1.424/117	10.04.00	128
Negociación Colectiva. Respuesta del empleador. Obligato- riedad.	1.426/119	10.04.00	131
1. Organizaciones sindicales. Actividades lucrativas. 2. Dirección del Trabajo. Competencia.	1.588/130	19.04.00	149
Regla de la conducta. Jornada de trabajo. Remuneraciones.	1.294/105	3.04.00	99
Regla de la conducta. Remuneraciones.	1.636/133	24.04.00	154
Remuneraciones. Servicios traspasados.	1.520/126	14.04.00	143
Trabajador agrícola de temporada. Servicios higiénicos.	1.589/131	19.04.00	151
Trabajos pesados. Antiguo sistema previsional. Trabajadores afiliados A.F.P.	1.296/107	3.04.00	104

ISSN 0716-968X



Grupo Editorial
Publitecsa

Año XII • Nº 137
Junio del 2000

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

DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION
DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

- ENTREVISTA. Marcelo Albornoz, Subdirector del Trabajo: "ESTAMOS FRENTE A UN DESAFIO DE PAIS: REVISAR NUESTRA INSTITUCIONALIDAD LABORAL".
- LA REFORMA LABORAL EN MATERIA SINDICAL Y DE NEGOCIACION COLECTIVA.
- LEY Nº 19.673, D.O. 5.05.2000. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. ESTABLECE NORMAS SOBRE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DEL CONGRESO NACIONAL.
- DECRETO Nº 594, D.O. 29.04.2000. Ministerio de Salud. APRUEBA REGLAMENTO SOBRE CONDICIONES SANITARIAS Y AMBIENTALES BASICAS EN LOS LUGARES DE TRABAJO.
- GUIA SOBRE NORMAS A LA PROTECCION A LA MATERNIDAD.
- SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES. Cartilla.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- NOTICIAS.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.
- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos W.	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Pedro González Volke	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 N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

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

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala,
abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abo-
gado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín
Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

EDITORIAL

Chile necesita una reforma laboral para contribuir al desarrollo de un mundo del trabajo justo y equitativo. Esto significa, entre otras cosas, el pleno respeto a los derechos colectivos de los trabajadores y sus organizaciones, relaciones laborales flexibles que estimulen la generación de empleos productivos, erradicar toda clase de discriminación en el ámbito laboral, acceso continuo a capacitación laboral de alta calidad y fortalecer la ciudadanía laboral.

En esta línea ha estado trabajando el Gobierno desde el primer día, construyendo una Propuesta que sirva para poner a Chile y a nuestra economía a la altura de los desafíos del mundo actual.

Para que la reforma laboral gozara del mayor grado de legitimidad posible, el Gobierno decidió invitar a las organizaciones empresariales y sindicales a desarrollar el Diálogo Social sobre estas importantes materias, considerando que son los actores sociales quienes deben aportar al establecimiento de un nuevo marco laboral, en virtud de su capacidad de propuesta y búsqueda de acuerdos que den estabilidad y modernicen el sistema de relaciones laborales. Como consecuencia de lo anterior se constituyó la Mesa de Diálogo Social, la cual ha venido sesionando periódicamente.

Fruto del trabajo de esta instancia de Diálogo Social, ya se encuentra en el Congreso Nacional el Proyecto de Ley que crea el Seguro de Cesantía, el cual está destinado a proteger al trabajador que enfrenta el evento del desempleo y apoyar sus esfuerzos de búsqueda de un nuevo trabajo y de reinserción productiva. Este Seguro se financia de manera tripartita (trabajador, empleadores y Estado) y es solidario respecto de aquellos trabajadores de bajos ingresos.

Finalmente, y como ya lo señaló al país el Presidente de la República en su Mensaje del 21 de mayo pasado, para la construcción de un mundo del trabajo más justo y equitativo, no sólo es necesario abordar reformas laborales, sino que también se requiere fortalecer la fiscalización de la normativa laboral, y es ahí donde el desafío para nuestro Servicio es mayor, ya que en Chile aún persisten altos índices de infraccionalidad laboral, que es menester e imperioso solucionar en aras de la paz social.

Marcelo Alborno Serrano
Abogado
Subdirector del Trabajo

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

- Marcelo Albornoz, Subdirector del Trabajo: "ESTAMOS FRENTE A UN DESAFIO DE PAIS: REVISAR NUESTRA INSTITUCIONALIDAD LABORAL" 1

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La Reforma Laboral en Materia Sindical y de Negociación Colectiva 7

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley Nº 19.673, D.O. 5.05.2000. Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios del Congreso Nacional 14
- Decreto Nº 594, D.O. 29.04.2000. Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo ... 15

GUIA

- Sobre Normas a la Protección a la Maternidad 53

CARTILLA

- Superintendencia de ISAPRES 69

DEL DIARIO OFICIAL 83

NOTICIAS 85

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico 99

1.294/105, 3.04.00.

Se ajusta a derecho el cambio a un solo turno del proceso productivo de la empresa Pesquera, por lo que no se ha infringido el artículo 12 del Código del Trabajo ni ha existido menoscabo económico en el caso del director sindical 99

1.295/106, 3.04.00.

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en una faena minera donde laboran más de 25 trabajadores guardias de seguridad suyos;
- 2) No resulta procedente reunir las dotaciones que se desempeñan en distintas faenas para constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de sucursal de la empresa, o de la región, sin perjuicio de lo expresado en este informe; y
- 3) No es obligatorio constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad a nivel de empresa, considerando el personal que se desempeña en distintas faenas a lo largo del país no cubierto por tales organismos, sin perjuicio igualmente de lo expresado en el presente dictamen. 101

1.296/107, 3.04.00.

No resulta procedente hacer valer en la Administradora de Fondos de Pensiones A.F.P. de actual afiliación, trabajos pesados ejecutados antes del año 1981, en cali-

dad de imponente del antiguo sistema previsional, para obtener rebaja de la edad para pensionarse por vejez, sin perjuicio de lo señalado respecto de la posibilidad de requerir liquidación anticipada del Bono de Reconocimiento por la ejecución de los mismos trabajos.	104
1.415/108, 10.04.00.	
La Corporación de Desarrollo Social de San Joaquín está impedida de descontar de las remuneraciones de su personal, las asignaciones de movilización y colación durante el período de uso de licencia médica o del descanso de maternidad, porque esos beneficios fueron pactados en instrumento colectivo sin consideración ni condicionadas a esta última circunstancia.	106
1.416/109, 10.04.00.	
Los tripulantes que se desempeñan a bordo de las naves que realizan actividades de transporte lacustre en el Lago General Carrera, en la Región de Aysén, se rigen por las normas especiales contenidas en el Párrafo I, Capítulo III, Título II, del Libro I del Código del Trabajo.	
Reconsidera Dictamen N° 1.464/085, de 17.03.99.	107
1.417/110, 10.04.00.	
La empresa Portuaria de San Antonio S.A. no estuvo obligada a pagar a los trabajadores afiliados al Sindicato ..., empresa Portuaria de San Antonio el bono especial no imponible establecido en el artículo 32 de la Ley N° 19.595.	109
1.418/111, 10.04.00.	
Los trabajadores no sindicalizados de la Universidad ... afectos al convenio colectivo de trabajo a que se refiere el presente informe, no se encuentran obligados a efectuar el aporte previsto en el inciso 1° del artículo 346, del Código del Trabajo.	111
1.419/112, 10.04.00.	
Entre las personas ..., todas las cuales han impartido cursos o talleres al público en la Corporación Cultural de Ñuñoa, no se ha configurado por esta circunstancia relación laboral con esta última, que deba materializarse en contratos de trabajo. Procede de consiguiente, dejar sin efecto la multa aplicada al respecto.	114
1.420/113, 10.04.00.	
Los trabajadores de la empresa Cía. Minera ..., afectos a un sistema excepcional de jornada de trabajo y descansos consistente en 7 días de trabajo continuo con 7 días consecutivos de descanso, que hacen uso de feriado, deben reincorporarse a sus funciones al día siguiente de expirado dicho beneficio en el evento de que sus respectivos turnos o equipos de trabajo se encuentren laborando a dicha fecha y en caso contrario, una vez concluido el período de descanso que contempla el respectivo sistema. ...	117
1.421/114, 10.04.00.	
El tiempo que los trabajadores de la empresa Sociedad ... utilizan en el cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo.	119
1.422/115, 10.04.00.	
1) No compete a este Servicio pronunciarse acerca de las causales de término de los contratos de trabajo, correspondiendo exclusivamente a los Tribunales de Justicia resolver sobre la procedencia de las mismas.	

- 2) Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, procede incluir el aporte mensual efectuado por la empresa ... al seguro complementario de salud de los trabajadores afectos al contrato colectivo suscrito por ambas partes, cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por la aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador.
- 3) No resulta procedente incluir el referido aporte de la empresa ... al seguro complementario de salud de sus trabajadores en la base de cálculo de la indemnización por concepto de feriado proporcional. 122

1.423/116, 10.04.00.

Los dependientes de Compañía Minera ... de los establecimientos de El Romeral y La Serena que hayan desempeñado labores el día 31 de diciembre de 1999, sólo tienen derecho a los recargos y beneficios por sobretiempo y faena continua que el contrato colectivo establece por trabajo en día festivo común. 127

1.424/117, 10.04.00.

El bono de locomoción pactado en la cláusula N° 8 del contrato colectivo suscrito entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, ha debido ajustarse en su monto según la variación del valor de los pasajes de la locomoción colectiva, y cada vez que ello haya ocurrido u ocurra.
Se deja afirme las instrucciones impartidas, que ordenan el pago de diferencias por dicho concepto. 128

1.425/118, 10.04.00.

Para la Ley N° 19.378, la renovación de los contratos a plazo fijo no altera la naturaleza jurídica de esta forma de contratación, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria del Código del Trabajo en esta materia. 130

1.426/119, 10.04.00.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.872/366, de 1º.12.99. 131

1.427/120, 10.04.00.

Los profesionales de la educación regidos por el artículo 41 de la Ley N° 19.070, sujetos a licencia médica al inicio del período de interrupción de las actividades escolares o durante su transcurso, deberán continuar haciendo uso de su feriado sin posibilidad de suspenderlo o trasladarlo a una época distinta de la interrupción. 132

1.515/121, 14.04.00.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República. 133

1.516/122, 14.04.00.

- 1) El profesional de la educación que desempeña funciones docentes propiamente tal en calidad de titular accedió al beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, respecto del cargo directivo que ha ejercido, transitoriamente, por más de tres años, si concurrieron todos los requisitos previstos al efecto, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

2) El docente titular con una carga horaria de 30 horas cronológicas semanales, no accede al beneficio de la titularidad respecto de 14 horas de extensión horaria que ha cumplido por más de tres años.	135
1.517/123, 14.04.00.	
El Sr. ..., dependiente de la Comunidad de Copropietarios Edificio ..., se encuentra obligado a dar cumplimiento a la estipulación contractual sobre duración y distribución de jornada inserta en el contrato individual de trabajo celebrado con dicha empleadora, en los términos que se señalan en el presente informe.	137
1.518/124, 14.04.00.	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.	139
1.519/125, 14.04.00.	
1) Los trabajadores de la empresa ... que se desempeñan como choferes y auxiliares de retiro y de entrega a domicilio de correspondencia, laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, razón por la cual no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.	
2) Resulta jurídicamente procedente que un sindicato de establecimiento modifique sus estatutos con el objeto de transformarse en un sindicato de empresa debiendo cumplir, en todo caso, con el requisito del quórum contemplado por el legislador para esta última clase de organización sindical.	140
1.520/126, 14.04.00.	
A la Sra. ..., Secretaria de la Escuela ..., dependiente de la Corporación Municipal "Gabriel González Videla" de La Serena, no le asiste el derecho a percibir legalmente asignación profesional.	143
1.521/127, 14.04.00.	
Absuelve diversas consultas relativas a la elección de don ... como delegado del personal de los trabajadores de la Corporación Educacional ...	144
1.522/128, 14.04.00.	
En el sistema de Salud Municipal el personal sujeto a contrato a plazo fijo, goza de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, por ello, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito, respectivamente.	146
1.583/129, 17.04.00.	
Se rechaza la reconsideración de instrucciones de 20.10.99, impartidas por la funcionaria fiscalizadora M. T. V. F., dependiente de la Inspección Comunal Santiago Nor Oriente; Clínica ... deberá suscribir los respectivos contratos de trabajo con sus dependientes ..., desde las fechas que iniciaron la prestación de servicios a su empleadora.	147

1.588/130, 19.04.00.

- 1) No existe impedimento legal alguno para que una Federación y las organizaciones sindicales base constituyan una sociedad anónima cerrada, en la medida que la actividad esté contemplada en los estatutos respectivos y se cumpla con las disposiciones que en materia de patrimonio sindical contienen los incisos 1º y 2º del artículo 259 del Código del Trabajo.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto del procedimiento de constitución de una sociedad por parte de un grupo de organizaciones sindicales. 149

1.589/131, 19.02.00.

Sobre los servicios higiénicos y de ducha de que deben disponer los trabajadores agrícolas temporeros que laboran en faenas de recolección de productos agrícolas y cosechas. 151

1.630/132, 20.04.00.

No está contemplada la calidad de interino para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debiéndose convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación para proveer dicho cargo. 153

1.636/133, 24.04.00.

Procede pago de bono de productividad BMP, pactado en Acta de Acuerdo de 2.05.95, suscrita entre División Chuquicamata de CODELCO Chile y los Sindicatos de Trabajadores N°s. ... constituidos en ella, a los choferes de camiones de extracción trasladados por la empresa desde la Mina Chuquicamata a la Mina Sur de la misma División y reincorporados a aquélla con posterioridad a la fecha del Acta, no correspondiendo efectuar los descuentos realizados al efecto. 154

1.655/134, 25.04.00.

Niega lugar a la reconsideración del Ordinario N° 1.071/99, de 21.03.2000, de esta Dirección. 158

1.656/135, 25.04.00.

No accedieron al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos docentes que a la fecha de publicación de la referida ley no cumplían con la antigüedad requerida en el artículo único de dicho cuerpo legal. 159

1.657/136, 25.04.00.

La Universidad ... debe pagar a sus trabajadores los tres días iniciales de licencia médica como lo ha hecho durante muchos años, excepto a aquellos dependientes afectos al contrato colectivo suscrito en diciembre de 1997. 162

1.669/138, 26.04.00.

Los estatutos del Sindicato de Dueños de Taxis Colectivos ... no contemplaban el requisito de incorporación consistente en depósito de 120 U.F. a la fecha en que doña ... solicitó su afiliación, y, por ende, no procedía rechazarla en virtud de no haber efectuado el referido depósito. No obstante, la Dirección del Trabajo carece de facultades para pronunciarse acerca de la legalidad de un acuerdo adoptado por la asamblea de una organización sindical. 164

1.670/139, 26.04.00.	
Niega lugar a reconsideración de Ord. N° 490/049, de 1º.02.00.	166
CIRCULARES Y ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO ..	169
1.- Circulares.	
45, 24.04.00. Depto. Informática	
Informa uso del correo electrónico.	169
2.- Ordenes de Servicio.	
2, 8.05.00. Depto. Fiscalización	
1. Instruye sobre procedimiento a seguir en caso de solicitudes de centralización del Libro Auxiliar de Remuneraciones.	
2. Modifica, en parte que se indica, Circular N° 52, de 27.04.94, de Depto. de Fiscalización.	
3) Deroga Orden de Servicio N° 7, de 23.03.1990 y Circulares N° 99, de 30.08.1993 y N° 46, de 02.07.1984, ambas del Dpto. de Fiscalización.	169
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	171
32.747, 7.09.99.	
Los funcionarios de la administración tienen derecho a percibir asignación familiar por sus hijastros.	171
33.182, 9.09.99.	
Director de un Servicio no puede disponer la revisión de bolsos y vehículos de los funcionarios al término de sus labores diarias.	172
40.714, 22.10.99.	
Inculpados tienen derecho a que la autoridad les proporcione copias de los documentos o fojas del sumario una vez terminada la etapa indagatoria secreta.	173
49.316, 22.12.99.	
Director Provincial de Asociación Nacional de Funcionarios goza del fuero contemplado en el artículo 25 inciso 2º de la Ley N° 19.296, que impide cambiar de labores al dirigente, sin su autorización por escrito.	174
49.563, 24.12.99.	
El fuero maternal procede con independencia de las calidades jurídicas o plazos por el que han sido nombradas las funcionarias.	176
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	177
1.796, 21.03.00.	
Recargos, rebajas y exenciones de la cotización adicional de la Ley N° 16.744. Imparte instrucciones para la aplicación de las normas dispuestas en el Decreto Su-	

premo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, a los organismos administradores de la Ley N° 16.744.	177
1.800, 11.04.00.	
Complementa Circular N° 1.796, del año 2000. Decreto Supremo N° 67, de 1999, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Remite formato de planillas de declaración y pago de cotizaciones a las Mutualidades de empleadores.	179
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	188
J/274, 04.99.	
Improcedencia de acceder al beneficio de excedentes de libre disposición en conformidad al artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, de 1980.	188
J/292, 04.99.	
Pago de cotizaciones adelantadas a trabajadores afiliados a una Confederación. ...	189
J/309, 04.99.	
Entidad competente para otorgar liquidación de cotizaciones previsionales adeudadas a trabajador ex imponente del antiguo sistema previsional que optó por afiliarse al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980. Mes a partir del cual deben enterarse en la A.F.P.	191
J/330, 05.99.	
Afiliación al Nuevo Sistema de Pensiones de personas con sus insuficiencias crónicas terminales.	193
J/412, 06.99.	
Pensión de supervivencia otorgada conforme al inciso segundo del artículo 44 de la Ley N° 16.744, a la cónyuge sobreviviente sin hijos, menor de 45 años, es de carácter temporal, por el período de un año, salvo en el caso que cumpla 45 años de edad, al término del plazo. Tanto en el antiguo como en el nuevo sistema previsional, no otorga derecho a pensión de viudez.	194
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	196

