



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Febrero 1999



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



Alfredo Montesinos Andrade, Director Regional  
del Trabajo Región Metropolitana:

**LA NEGOCIACION COLECTIVA  
INTEREMPRESA IMPULSARA  
EMPRESARIOS Y TRABAJADORES  
FUERTES QUE PODRAN NEGOCIAR  
EN IGUALDAD DE CONDICIONES**

**Andrea Munizaga D.**

**Alfredo Montesinos Andrade**, abogado, Director Regional del Trabajo Región Metropolitana, ante todo es un hombre de acción. Ex Procurador de la Corporación de la Reforma Agraria, exonerado político en 1973, trabajó en el Comité Pro Paz y en la Vicaría de la Solidaridad. Llegó



*En el grabado Alfredo Montesinos, Director Regional del Trabajo Región Metropolitana, dialoga con Andrea Munizaga, periodista del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.*

en 1990 a la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana. Se desempeñó como Coordinador Jurídico y conoció desde el interior del Servicio la compleja problemática del mundo laboral. Desde agosto de 1997 asumió como Director Regional.

"Trabajar, estudiar y ser humilde" es la máxima de Alfredo Montesinos, quien más que un Director Regional se siente un funcionario más que día a día realiza un aporte humano al conjunto de la notable labor de la Dirección del Trabajo.

## **El Desafío del Último Año del Siglo: El Salto en la Informática**

### ***¿Cómo define el aporte del Regional dentro del conjunto del accionar de la Dirección del Trabajo durante 1998?***

La Dirección Regional del Trabajo representa el 40% de los funcionarios de la Dirección del Trabajo. En términos de denuncias, la Dirección Regional en el mes de diciembre de 1997 recibió 11 mil ochocientos catorce denuncias, cifra que aumentó en diciembre de 1998 a 13 mil 212.

Ahora, en materia de juicios, en materia de protección, sólo en el año 1998 los empleadores dedujeron 28 recursos de protección, tuvimos 556 juicios de reclamos, tratamos más de mil reconsideraciones de multa y fiscalizamos a un importante número de empresas. Yo estoy profundamente satisfecho de lo que hemos realizado con recursos mínimos.

### ***¿Cómo define el rol del Regional del Trabajo Región Metropolitana?***

Se ha impulsado un interesante proceso de desconcentración administrativa que este Servicio ha asumido en forma espectacular. El Director Regional de la Región Metropolitana es un articulador de tres oficinas con 642 funcionarios que trabajan activamente, de un coordinador jurídico en donde existe una unidad de reclamaciones judiciales, una unidad de reconsideraciones y multas, en donde hay una serie de facultades que tenía antiguamente el Director del Trabajo que han sido paulatinamente delegadas en las direcciones regionales. Desde 1990 todo está cambiado debido a que este proceso de delegación de atribuciones ha sido realmente espléndido.

### ***¿Con cuántos fiscalizadores cuenta el Regional Metropolitano?***

Tenemos una dotación de 93 fiscalizadores que tienen la misión de fiscalizar alrededor de 17 mil empresas. Creo que nuestra dotación será muy similar este año y esperamos aumentarla entre un 3% a un 5% en el futuro.

### ***¿Piensa que son suficientes?***

Estimo que no es suficiente porque vivimos en un momento de crisis. En este momento los reclamos, así como los despidos masivos están aumentando. Se está viviendo un momento difícil.

***¿Cómo se está preparando el Regional Metropolitano para enfrentar los Nuevos Procedimientos de Fiscalización que próximamente impulsará la Dirección del Trabajo?***

Los Nuevos Procedimientos de Fiscalización permitirán que, con las mismas atribuciones, se modernice y agilice al máximo nuestro quehacer cotidiano. Los Nuevos Procedimientos de Fiscalización sorprenden a la Dirección Regional Metropolitana en muy buen pie. Durante el mes de marzo esperamos capacitar a todos nuestros fiscalizadores para asumir este desafío del Servicio en forma óptima.

***¿Cuáles son los planes para este último año del siglo?***

Este año vamos a dar un salto en informática. También se nos delegarán todas las atribuciones administrativas en cuanto al manejo presupuestario y de recursos humanos.



*"Trabajar, estudiar y ser humilde" es la máxima de Alfredo Montesinos, quien más que un Director Regional se siente un funcionario más que día a día realiza un aporte humano al conjunto de la notable labor de la Dirección del Trabajo.*

**"Lamentablemente se ha trasladado el costo de la crisis económica a los trabajadores"**

***¿En cuáles son los sectores en donde se han detectado las mayores infracciones en la Región Metropolitana?***

El pequeño y mediano empresario es un gran infractor. Lo hace por una falta total de asesoría y de conocimiento de la legislación laboral. Es ahí en donde se concentra el mayor número de infracciones.

***¿Cuáles son los tipos de infracciones a la legislación laboral que se cometen con mayor frecuencia en la Región Metropolitana?***

En este momento lamentablemente –y subrayo lamentablemente– se ha trasladado el costo de la crisis económica a los trabajadores. Hemos detectado la modificación unilateral de la jornada de trabajo, modificación unilateral de la remuneración y, en ocasiones, se han presentado continuos atrasos en el pago de los salarios.

***Según la Dirección del Trabajo, producto de la fusión del área financiera, seguros y A.F.Ps. han quedado sin trabajo entre 800 y mil personas. Además, aumentaron en un 50% las denuncias por incumplimiento de la legislación laboral. En el escenario de esta crisis económica ¿Cuáles son los errores más frecuentes que los empleadores cometen al despedir trabajadores?***

Yo no hablaría de errores... Yo hablaría de la forma en que se está dando el despido...

Chile es un país en donde basta con que el empleador elija la causal que está en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y el trabajador esté de acuerdo con esa causal, para que el problema no llegue al tribunal, ni el finiquito firmado en una notaría llegue a la Dirección del Trabajo.

Si el trabajador está en desacuerdo, o interpone el reclamo en la Inspección, ahí quien califica la exactitud o la plausibilidad de la causal es el juez del trabajo, no la Inspección del Trabajo. Entonces nosotros no tenemos atribuciones como para calificar las causales de despido. Pero, con gran sorpresa estamos presenciando que muchas veces las causales son de mala fe. Las causales por término de la obra, muchas veces no son efectivas. Aplicando los criterios de las casas comerciales, estamos en presencia de muchos finiquitos pagados en cuotas. El trabajador por querer irse con algo de dinero para la casa se siente obligado a aceptar condiciones que no son justas.

**"Hoy estamos a la par con  
las normas internacionales"**

***El 5 de enero Chile se convirtió en el primer país del continente en suscribir los siete convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) ¿Cuál es la trascendencia que tiene este hecho en el mundo del trabajo?***

La no suscripción de estos importantes convenios constituía una falencia de nuestra normativa laboral. Hoy estamos a la par con las normas internacionales. El tratado internacional se incorporará a la ley interna y será parte del Derecho que todos los chilenos debemos respetar. A la Dirección del Trabajo se le abre un campo muy importante en su área de preocupación.

***¿Qué nuevas áreas se le abren a la Dirección del Trabajo?***

Especialmente las relativas a las prácticas antisindicales. Ante estas prácticas ilegales se podrá recurrir al convenio, y la infracción del convenio podrá derivarse en la aplicación de



multas, de acuerdo con el artículo 477 del Código del Trabajo en relación con el artículo 476 del mismo cuerpo legal.

***En marzo el gobierno impulsará en el Congreso la aprobación de la Reforma Laboral. ¿Cuál es su opinión sobre esta iniciativa? Y de ser aprobada, ¿En qué va a incidir en formar nuevas relaciones laborales?***

Las reformas laborales que está impulsando el gobierno implicarán ampliar el ámbito de la negociación colectiva y sacarlo de la empresa para hacer una negociación colectiva inter empresa.

Yo creo que la negociación colectiva interempresa impulsará empresarios y trabajadores fuertes que podrán negociar por áreas de actividades en igualdad de condiciones.

***¿Cuál es su opinión respecto del Sistema de Protección del Trabajador Cesante (PROTRAC) o Seguro de Desempleo que se encuentra en el Congreso? Se lo pregunto porque el Senador Francisco Prat, Presidente de la Comisión del Trabajo del Senado se opuso al proyecto indicando que no está pensado para tiempos de crisis, por tanto no solucionará el problema de cesantía de este momento.***

Al contrario, yo pienso que este proyecto está pensado precisamente para tiempos de crisis. Si yo trabajador cesante me voy a la calle hoy día, requiero de un sustento que me permita mantenerme durante el tiempo que pueda encontrar otro empleo. Yo no concuerdo con el Senador Prat, porque el PROTRAC permitirá asegurarle al trabajador una indemnización o un seguro a todo evento. Hoy si un trabajador no es indemnizado al momento de su despido, como único recurso puede iniciar un trámite judicial cuya duración es incierta.

***Dentro de las iniciativas que impulsará el gobierno durante 1999 se encuentra el agilizar diversos convenios laborales internacionales que contemplan la erradicación del trabajo infantil. ¿Cuál es su percepción acerca de este grave problema que afecta a cientos de niños en la Región Metropolitana?***

Don Fernando Echeverría, el anterior Director Regional del Trabajo, tuvo una especial preocupación sobre el tema, interés que yo comparto. Está dentro de nuestros planes de fiscalización detectar lugares de trabajo infantil y detectar las infracciones pertinentes y poder sancionarlas como corresponde.

***¿Cuál es su evaluación del nivel de la gravedad de este fenómeno?***

El nivel es difícil de detectar. En los supermercados, por ejemplo, no hemos detectado una relación de subordinación y dependencia. El niño le presta un servicio al cliente en el supermercado cuando le ayuda a guardar sus compras en las bolsas y cargar sus compras a su domicilio... pero los supermercados nunca han reconocido una relación laboral formal. Simplemente ellos les dan una cotona, un distintivo y un gorro. También tenemos trabajo infantil en las ferias libres, en donde tampoco podemos detectar una relación de trabajo formal en donde exista una relación de subordinación y dependencia con personas naturales o jurídicas determinadas.

## **"Nuestra función es tender puentes de confianza para que la gente se entienda y pueda llegar a acuerdo"**

***¿Cuáles son las problemáticas que le preocupan especialmente al Regional Metropolitano con respecto al mundo del trabajo?***

Fundamentalmente mi preocupación en este año es el tema de la negociación colectiva. He visto un enorme empecinamiento por parte de los empleadores por ofrecer cada vez menos a sus trabajadores, mientras reconozco la legítima aspiración del trabajador por ver incrementado su sueldo por el mecanismo de la negociación colectiva. Todos los días me están pidiendo audiencias para que intervenga personalmente. Dentro de mis limitaciones de tiempo, estoy haciendo lo posible para dedicarme a hacer buenos oficios en la negociación colectiva.

También me preocupa el despido indiscriminado. Me preocupa que muchos empleadores caigan en la tentación fácil de bajar costos vía despedir trabajadores y que tengamos todas las oficinas de turno de las Inspecciones llenas de reclamos por despidos que pudieron haberse evitado. Me preocupan temas trascendentes como la fiscalización, la creciente cantidad de infracciones que hemos estado detectando. Pero, lo último que pierdo es el sentido del humor. Estoy optimista y creo que vamos a salir adelante.

***¿Cuáles son las problemáticas más importantes en el tema de la negociación colectiva?***

El tema crucial de la negociación colectiva es que trabajadores y empleadores lleguen a acuerdo por sí solos. En este momento existe un sistema en donde participan el sindicato, el grupo negociador y la empresa. Cuando la negociación colectiva se encuentra dentro de un buen modelo de relaciones laborales sanas al interior de una empresa, es posible llegar a acuerdo sin necesidad de la Inspección del Trabajo. En el modelo enfermo de relaciones laborales es cuando se hace imperativa nuestra intervención.

***¿Cuáles son los mayores problemas con que se enfrenta el fiscalizador cuando ingresa a fiscalizar una empresa?***

Problemas, entendidos como situaciones sin solución, creo que no existe ninguno. Salvo cuando se obstaculiza la fiscalización, en cuyo caso la multa es bastante fuerte.

Habitualmente nuestras facultades se ejercen con normalidad, aunque en ocasiones se presenta desconfianza de parte de algunos empleadores que creen que nos atribuimos competencias que no tenemos y muchas veces el tema deriva en recursos de protección que se interponen ante la Corte de Apelaciones respectiva, o se reciben cartas de empleadores que llegan al Director Regional. También de parte de los trabajadores hemos detectado cierto nivel de desconfianza, debido a que muchas veces no existe una debida comunicación, pese a que hemos dado instrucciones categóricas en el sentido de privilegiar la entrevista con el sindicato y con los trabajadores durante la fiscalización como una tarea esencial.

***¿Por qué no hemos alcanzado a conformar un modelo de relaciones laborales armónicas?***

Para responder esta pregunta yo quiero ser equitativo. La única herramienta del trabajador en la empresa es la negociación colectiva y, a su vez, el empresario busca proporcionar lo menos posible.

El problema se agrava porque no se han construido puentes de confianza mutua. Siempre en esta tensión entre capital y trabajo las partes se miran con una desconfianza recíproca. Nuestra función es tender puentes de confianza para que la gente se entienda y pueda llegar a acuerdo.

***¿Cómo superar el fenómeno de la desconfianza, presente tanto en trabajadores como en empleadores?***

La desconfianza constituye una situación propia de la naturaleza humana que es de difícil superación. En esta oficina yo he abierto las puertas para conversar tanto con empleadores como con trabajadores que deseen hablar conmigo. Así lo testimonia mi libro de recados. Hay veces en que dos días después de una conversación con el Director Regional, el problema se soluciona por completo. A veces he sido un poco duro en la discusión, pero suele pasar que después me llama el propio empleador para darme las gracias.

***O sea el problema de la confianza en la constitución de relaciones laborales modernas y democráticas es crucial...***

Sí. La confianza la crea la autoridad. Y cuando la autoridad ejerce su mando procede con prudencia, tino y con grados crecientes de sabiduría. Y cuando tiene que decir verdades, las dice.

***¿Ese es el estilo que usted personalmente ha impulsado en la Dirección Regional?***

Sí. Ese es también el estilo de todos mis antecesores.



# LOS DERECHOS LABORALES

Germán Molina Valdivieso (\*)

En estos días se conmemora el cincuentenario de la proclamación de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Esta se ha visto enriquecida por el Pacto de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que fueron ratificados por Chile y que forman parte de la legislación nacional.

Lamentablemente, en el debate sobre asuntos laborales, los principios de la Declaración no siempre están suficientemente presentes. Más bien es la lógica del mercado lo que inunda la discusión, y que si bien es muy importante para el análisis, no constituye el panorama completo de las cuestiones que deben tenerse presentes en una perspectiva integral de las relaciones de trabajo.

Examinemos cual es el contenido normativo y ético esencial de la Declaración. Dice esta: "toda persona... tiene derecho a la seguridad social y a obtener... la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad". Esta formulación se materializa en los siguientes derechos: "1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; 2. Toda persona tiene el derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual empleo; 3. Toda persona que trabaje tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana, y que será complementada en casos necesarios por cualesquiera otros medios de protección social; 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y sindicarse para la defensa de sus intereses".

Desde luego, la Declaración reconoce una serie de derechos vinculados a la libertad, la dignidad y el respeto a todos los hombres y mujeres, con independencia de sus creencias religiosas, posición social, etnia o adscripción política.

Al examinar la realidad actual, cabe preguntarse si, por ejemplo, en el momento de determinar los salarios se está teniendo presentes al hombre o mujer en la globalidad de sus necesidades y derechos, o se toman en cuenta sólo los factores económicos que les interesan a las empresas. Hoy los salarios se han independizado de las necesidades de los trabajadores y de sus familias. Millones de hombres y mujeres trabajan y viven en situación de pobreza o de extrema pobreza.

A lo anterior cabe agregar la existencia de trabajos denigrantes, de mujeres que deben soportar el acoso sexual en el trabajo, o las que se les limitan sus posibilidades laborales por la maternidad. También es evidente la creciente ocupación de niños en trabajos que afectan su desarrollo físico, síquico y educacional, así como hay también segregación por edad, apariencia física, etnia, discapacidad, enfermedades como el SIDA. Todas estas situaciones atentan contra la dignidad que merecemos los seres humanos sin distinción alguna.

---

(\*) Abogado, Ministro del Trabajo.

Durante los gobiernos de la Concertación se han introducido reformas que constituyen avances en el cumplimiento de la Declaración y de los Pactos, pero queda mucho para que el respeto a los derechos laborales sea completo.

Hasta aquí hemos hablado de derechos individuales. Miremos que ocurre con los derechos colectivos del trabajo, que también son reconocidos y elevados a la categoría de derechos humanos en la Declaración: fundar libremente sindicatos, afiliarse o desafilarse a ellos. Nuevamente observamos que en nuestro país muchos creen que los sindicatos y convenios colectivos, al homogenizar las condiciones de trabajo, rigidizan las relaciones laborales y atentan contra la productividad. Con demasiada frecuencia se pretende obstruir la constitución de nuevas organizaciones o entorpecer el funcionamiento de las existentes, debilitando su poder de representación y despojándolas de su capacidad negociadora.

La Declaración Universal sostiene que la libertad, la justicia y la paz en el mundo tienen como base el reconocimiento de la dignidad intrínseca y de los derechos iguales e inalienables de todos. No por nada las Naciones Unidas llegaron a la convicción de que era indispensable generar un cuerpo valórico y normativo, inspirador del quehacer de los gobiernos y que a su vez fuera el marco de conducta para la convivencia de todos los hombres y mujeres del universo.

Muchos de los principios contenidos en la Declaración Universal han sido regulados en una serie de convenios internacionales, adoptados por la O.I.T. Por ejemplo, el derecho a constituir sindicatos libremente y sin necesidad de autorización del poder político, afiliarse o desafilarse de una organización sindical y participar en procesos de negociación colectiva, reconocido en los Convenios 87 y 98; el derecho a no ser discriminado en el empleo por motivos de raza, color, opinión, política, religiosa, nacionalidad; la prohibición del trabajo de niños y el establecimiento de edades mínimas de admisión al empleo; la abolición del trabajo forzoso. Todos estos principios han sido elevados de manera expresa al estatuto de Derechos Humanos del Trabajo, que deben ser internacionalmente reconocidos.

Tan evidente es lo anterior, que la O.I.T. ha impulsado en los últimos años un plan de ratificación de dichos convenios por todos los Estados miembros.

Nuestro país ha dado una señal especialmente valiosa en la materia, al aprobar el Congreso muchos de los convenios ya referidos. Debe, sin embargo, llamarnos a reflexionar el escaso margen por el que se aprobaron algunas. Ello debe llevarnos a considerar con más fuerza el carácter de derechos fundamentales de ciertos derechos laborales.

Si de verdad queremos libertad, justicia y paz, es indispensable que a la racionalidad económica podamos introducirle los principios éticos señalados. Es urgente que los preceptos aquí expuestos tengan cada vez más vigencia. No debemos olvidar nunca que tras cada actividad económica hay hombres y mujeres que demandan respeto, dignidad y la posibilidad de satisfacer las necesidades materiales, culturales, sociales y espirituales básicas que se condicen con la dignidad humana.

# FIJA TEXTO REFUNDIDO, COORDINADO Y SISTEMATIZADO DE LA LEY N° 19.070 QUE APROBO EL ESTATUTO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION, Y DE LAS LEYES QUE LA COMPLEMENTAN Y MODIFICAN <sup>(1)(2)</sup>

D.F.L. Núm. 1.- Santiago, 10 de septiembre de 1996.- En uso de las facultades que me confiere el artículo vigésimo de la Ley N° 19.464 y teniendo presente lo dispuesto en las Leyes N°s. 18.956; 19.200; 19.278; 19.410; 19.429 y el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política de la República de Chile, dicto el siguiente:

Decreto con fuerza de ley:

Fíjase el siguiente texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 19.070, que fija el estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que la han complementado y modificado.

## TITULO I

### NORMAS GENERALES

Ley N° 19.070  
Art. 1°

**Artículo 1°.-** Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación prebásica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación.

Ley N° 19.070  
Art. 2°

**Artículo 2°.-** Son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales. Asimismo se consideran todas las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

---

(1) Publicada en el Diario Oficial del 22.01.97.

(2) Contiene la modificación introducida por la Ley N° 19.532, de 17.11.97.

Ley N° 19.070  
Art. 3°

**Artículo 3°.-** Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1°, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 79, los artículos 80, 81 y 84 y el inciso segundo del artículo 88, del Título IV de esta ley.

Ley N° 19.070  
Art. 4° Inc.1°  
Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 1

**Artículo 4°.-** Sin perjuicio de las inhabilidades señaladas en la Constitución y la ley, no podrán ejercer labores docentes quienes sean condenados por alguno de los delitos contemplados en la Ley N° 19.366 y en los párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y en los párrafos 1 y 2 del Título VIII del Libro Segundo del Código Penal.

Ley N° 19.070  
Art. 4° Inc. 2°

En caso de que el profesional de la educación sea encargado reo por alguno de los delitos señalados en el inciso anterior, podrá ser suspendido de sus funciones, con o sin derecho a remuneración total o parcial, por el tiempo que se prolongue la encargatoria de reo.

## TITULO II

### ASPECTOS PROFESIONALES

#### Párrafo I

#### Funciones Profesionales

Ley N° 19.070  
Art. 5° Inc.1°

**Artículo 5°.-** Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 2°

Se entiende por cargo el empleo para cumplir una función de aquellas señaladas en los artículos 6° a 8° siguientes, que los profesionales de la educación del sector municipal, regidos por el Título III, realizan de acuerdo a las normas de la presente ley.

Ley N° 19.070  
Art. 6°

**Artículo 6°.-** La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico, planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.
- b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación.

Ley N° 19.070  
Art. 7°

**Artículo 7°.-** La función docente-directiva es aquella de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos.

Ley N° 19.070  
Art. 8°

**Artículo 8°.-** Las funciones técnico-pedagógicas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para cada función, se ocupan respectivamente de los siguientes campos de apoyo o complemento de la docencia: orientación educacional y vocacional, supervisión pedagógica, planificación curricular, evaluación del aprendizaje, investigación pedagógica, coordinación de procesos de perfeccionamiento docente y otras análogas que por decreto reconozca el Ministerio de Educación, previo informe de los organismos competentes.

Ley N° 19.070  
Art. 9°

**Artículo 9°.-** En cada establecimiento, para los efectos de esta ley se entenderá por año laboral docente el período comprendido entre el primer día hábil del mes en que se inicia el año escolar y el último del mes inmediatamente anterior a aquél en que se inicie el año escolar siguiente.

## Párrafo II

### Formación y Perfeccionamiento

Ley N° 19.070  
Art. 10

**Artículo 10.-** La formación de los profesionales de la educación corresponderá a las instituciones de educación superior, de acuerdo a lo establecido en la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Ley N° 19.070  
Art. 11

**Artículo 11.-** Los profesionales de la educación tienen derecho al perfeccionamiento profesional.

El objetivo de este perfeccionamiento es contribuir al mejoramiento del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización de conoci-

mientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

Ley Nº 19.070  
Art. 12

**Artículo 12.-** Los departamentos de administración de la educación de los municipios y las entidades privadas de educación subvencionada, podrán colaborar a los procesos de perfeccionamiento vinculados al cumplimiento de los objetivos establecidos en el artículo anterior, desarrollando toda clase de actividades de capacitación ya sea directamente o a través de terceros.

El Ministerio de Educación a través de su Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas colaborará al perfeccionamiento de los profesionales de la educación mediante la ejecución en las regiones de programas y cursos, y el otorgamiento de becas de montos equitativos para todos los profesionales de la educación subvencionada, especialmente para quienes se desempeñan en localidades aisladas.

La ejecución de los programas, cursos y actividades de perfeccionamiento podrán ser realizadas por el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas o por las Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines. Asimismo podrán hacerlo otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro. La acreditación comprenderá la aprobación del proyecto de programas, cursos y actividades de perfeccionamiento y el proceso que permita evaluar el avance, concreción y realización del proyecto total, a través de variables destacadas de su desarrollo, de carácter docente, técnico-pedagógicas, especialmente los programas de estudios y sus contenidos, así como los recursos de las Instituciones para otorgar la certificación y validez de los estudios realizados.

Las entidades que realicen las actividades señaladas en el inciso anterior y que se hayan acreditado debidamente, cuando fuere necesario, deberán inscribir los programas y cursos que deseen ofrecer en un Registro Público, completo y actualizado que llevará el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en el cual se señalarán explícitamente los requisitos, duración, contenidos, fechas de realización y toda otra información de interés para los profesionales de la educación que postulen a los cursos, programas o actividades mencionados.

Ley Nº 19.070  
Art. 13

**Artículo 13.-** Los profesionales de la educación que postulen a los programas, cursos, actividades o becas de perfeccionamiento que realice o establezca el Ministerio de Educación de acuerdo con el financiamiento que para ello se determine en su presupuesto, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- a) Trabajar en un establecimiento educacional subvencionado;
- b) Contar con el patrocinio del sostenedor de dicho establecimiento en el caso que las actividades, programas, cursos o becas de perfeccionamiento se efectúen fuera del respectivo local escolar o durante los períodos de actividades normales que se desarrollen durante el año escolar;



- c) El patrocinio a que se refiere la letra anterior, deberá ser siempre otorgado cuando se trate de cursos, programas o actividades de perfeccionamiento que sean de carácter general para todos los profesionales de la educación y cuando digan relación con los programas y proyectos educativos del establecimiento;
- d) Estar aceptado en alguno de los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento o becas, inscrito en el Registro señalado en el inciso final del artículo anterior, y
- e) En el caso de los postulantes a beca, junto con la solicitud deberán contraer el compromiso de laborar en el establecimiento patrocinante durante el año escolar siguiente. Con todo, si la beca se realizare durante los dos primeros meses del año, el compromiso de permanencia se referirá al año respectivo.

Los criterios de prioridad para seleccionar a estos postulantes deberán considerar, especialmente, las siguientes circunstancias:

- 1) Trabajar en un establecimiento con bajo rendimiento escolar;
- 2) El grado de relación entre la función que ejerce el profesional en el establecimiento y los contenidos del programa al cual postula, y
- 3) El aporte que puedan realizar el establecimiento patrocinador o el propio postulante para el financiamiento del programa o beca al cual postula.

Las postulaciones a los programas de becas serán presentadas en las Secretarías Regionales Ministeriales de Educación, las que estarán encargadas de la evaluación y selección de los postulantes, de acuerdo a los procedimientos que establezca el Reglamento.

### **Párrafo III**

#### **Participación**

Ley Nº 19.070  
Art. 14

**Artículo 14.-** Los profesionales de la educación tendrán el derecho a participar, con carácter consultivo, en el diagnóstico, planeamiento, ejecución y evaluación de las actividades de la unidad educativa correspondiente y de las relaciones de ésta con la comunidad.

De la misma manera tendrán derecho a ser consultados en los procesos de proposición de políticas educacionales en los distintos niveles del sistema.

Ley Nº 19.070  
Art. 15

**Artículo 15.-** En los establecimientos educacionales habrá Consejos de Profesores u organismos equivalentes de carácter consultivo, integrados por personal docente directivo, técnico-pedagógico y docente. Estos serán organismos técnicos en los que se expresará la opinión profesional de sus integrantes.

Sin embargo, los Consejos de Profesores podrán tener carácter resolutivo en materias técnico-pedagógicas, en conformidad al proyecto educativo del establecimiento y su reglamento interno.

Al mismo tiempo, en los Consejos de Profesores u organismos equivalentes se encauzará la participación de los profesionales en el cumplimiento de los objetivos y programas educacionales de alcance nacional o comunal y en el desarrollo del proyecto educativo del establecimiento.

Los profesores podrán ser invitados a las reuniones de los Centros de Cursos y Centros de Padres y Apoderados, cualquiera sea su denominación.

#### Párrafo IV

### Autonomía y Responsabilidad Profesionales

Ley 19.070  
Art. 16

**Artículo 16.-** Los profesionales de la educación que se desempeñen en la función docente gozarán de autonomía en el ejercicio de ésta, sujeta a las disposiciones legales que orientan al sistema educacional, del proyecto educativo del establecimiento y de los programas específicos de mejoramiento e innovación.

Esta autonomía se ejercerá en:

- a) El planeamiento de los procesos de enseñanza y de aprendizaje que desarrollarán en su ejercicio lectivo y en la aplicación de los métodos y técnicas correspondientes;
- b) La evaluación de los procesos de enseñanza y del aprendizaje de sus alumnos, de conformidad con las normas nacionales y las acordadas por el establecimiento;
- c) La aplicación de los textos de estudio y materiales didácticos en uso en los respectivos establecimientos, teniendo en consideración las condiciones geográficas y ambientales y de sus alumnos, y
- d) La relación con las familias y los apoderados de sus alumnos, teniendo presente las normas adoptadas por el establecimiento.

Ley Nº 19.070  
Art. 17

**Artículo 17.-** Las quejas o denuncias contra un profesional de la educación deben ser formuladas por escrito, o en su defecto, escrituradas por el funcionario que las reciba, para que sean admitidas a tramitación por las autoridades y directores de establecimientos. Su texto debe ser conocido por el afectado.

Ley Nº 19.070  
Art. 18

**Artículo 18.-** Los profesionales de la educación son personalmente responsables de su desempeño en la función correspondiente. En tal virtud deberán someterse a los procesos de evaluación de su labor y serán informados de los resultados de dichas evaluaciones.

El profesional de la educación gozará del derecho a recurrir contra una apreciación o evaluación directa de su desempeño, si la estima infundada.

El Reglamento establecerá las normas objetivas y el procedimiento de la evaluación de la labor y desempeño de los profesionales de la educación. A la vez fijará las normas que les permita ejercer el derecho señalado en el inciso anterior y, asimismo, aquellas que los habilite para ejercer su derecho a defensa contra las imputaciones que puedan ser objeto en virtud del artículo 17 de esta ley.

### TITULO III

## DE LA CARRERA DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION DEL SECTOR MUNICIPAL

### Párrafo I

#### Ambito de Aplicación

Ley Nº 19.070  
Art. 19  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 3

**Artículo 19.-** El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dotación docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector.

Para estos efectos se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de Interior, de 1980.

### Párrafo II

#### Del Ingreso a la Carrera Docente

Ley Nº 19.070  
Art. 20  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 4

**Artículo 20.-** El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente.

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

Ley Nº 19.070  
Art. 21 Inc.1º  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 5

**Artículo 21.-** La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquél en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Concejo Municipal, por el Departamento de Administración Educacional de la Municipalidad respectiva o por la Corporación Educacional correspondiente, de acuerdo con lo dispuesto por esta ley.

Ley Nº 19.070  
Art. 21 Incs. 2º  
y 3º

Dicha fijación se hará conforme al número de alumnos del establecimiento por niveles y cursos y según el tipo de educación y la modalidad curricular, cuando éstas sean de carácter especial.

Estas dotaciones serán comunicadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Ley Nº 19.070  
Art. 22  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 6

**Artículo 22.-** La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales:

- 1.- Variación en el número de alumnos del sector municipal de una comuna;
- 2.- Modificaciones curriculares;
- 3.- Cambios en el tipo de educación que se imparte;
- 4.- Fusión de establecimientos educacionales, y
- 5.- Reorganización de la entidad de administración educacional.

Cualquiera variación de la dotación docente de una comuna, regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

Todas estas causales para la fijación o la adecuación de la dotación docente deberán estar fundamentadas en el Plan de Desarrollo Educativo Municipal. En todo caso, las modificaciones a la dotación docente que se efectúen de acuerdo a los números 1 a 4 deberán estar basadas en razones de carácter técnico-pedagógico.

Ley Nº 19.070  
Art. 23 Inc. 1º

**Artículo 23.-** Las dotaciones serán determinadas por la Municipalidad respectiva mediante resolución fundada, la que se enviará conjuntamente con sus antecedentes justificatorios al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

Ley Nº 19.070  
Art. 23 Inc. 2º  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 7

Dentro del plazo de quince días hábiles, el Departamento Provincial de Educación, en ejercicio de sus facultades de supervisión e inspección establecidas en el artículo 16 de la Ley Nº 18.956, podrá observar la dotación fijada, cuando la determinación se haya realizado sin respetar la relación óptima entre profesionales de la educación necesarios, horas cronológicas de trabajo sema-

nales y número de alumnos y cursos, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 6º del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993, en el artículo 8º del Decreto N° 8.144, de 1980, del Ministerio de Educación, y en las normas del presente Estatuto. Esta observación en ningún caso podrá significar un incremento en la dotación determinada por la Municipalidad respectiva.

Ley N° 19.070  
Art. 23 Inc. 3º

Las observaciones deberán ser fundadas y expresarán criterios generales y objetivos previamente establecidos en conformidad a lo dispuesto en el inciso anterior. Se harán por escrito y contendrán una fórmula alternativa de determinación de la dotación.

Ley N° 19.070  
Art. 23 Inc. 4º

En el plazo de siete días, contado desde la notificación de la observación, la Municipalidad podrá aceptarla, o concordar con el Departamento Provincial de Educación en otra determinación que respete el criterio señalado en el inciso segundo de este mismo artículo. En caso contrario, teniendo presente los antecedentes, la diferencia será resuelta en conjunto por la Municipalidad respectiva y las Subsecretarías de Educación y Desarrollo Regional, que adoptarán la decisión por mayoría, dentro del plazo de siete días.

Ley N° 19.070  
Art. 24 Inc. 1º  
Ley N° 19.410  
Art. 1º N° 8  
letra a)

**Artículo 24.-** Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- 1.- Ser ciudadano.
- 2.- Haber cumplido con la Ley de Reclutamiento y Movilización, cuando fuere procedente.
- 3.- Tener salud compatible con el desempeño del cargo.
- 4.- Cumplir con los requisitos señalados en el artículo 2º de esta ley.
- 5.- No estar inhabilitado para el ejercicio de funciones o cargos públicos, ni hallarse condenado o procesado por crimen o simple delito.

Ley N° 19.070  
Art. 24 Inc. 2º  
Ley N° 19.410  
Art. 1º N° 8 letra b)

No obstante, los extranjeros que cumplan con los requisitos de los números 3, 4 y 5 de este artículo, podrán ser autorizados por la Secretaría Regional Ministerial Educacional correspondiente, para incorporarse a la dotación del sector.

Ley N° 19.070  
Art. 25  
Ley N° 19.410  
Art. 1º N° 9

**Artículo 25.-** 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 incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Ley Nº 19.070  
Art. 26  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 10

**Artículo 26.-** El número de horas correspondientes a docentes en calidad de contratados en una misma Municipalidad o Corporación Educacional, no podrá exceder del 20% del total de horas de la dotación de las mismas, a menos que en la comuna no haya suficientes docentes que puedan ser integrados en calidad de titulares, en razón de no haberse presentado postulantes a los respectivos concursos, o existiendo aquéllos, no hayan cumplido con los requisitos exigidos en las bases de los mismos.

Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas.

Ley Nº 19.070  
Art. 27  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 11

**Artículo 27.-** La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento.

Ley Nº 19.070  
Art. 28  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 12  
letra a)

**Artículo 28.-** Los concursos a que se refiere el artículo anterior, deberán ser suficientemente publicitados. Las convocatorias se efectuarán dos veces al año y tendrán el carácter de nacional, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de enero. Asimismo, se podrá convocar a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida, y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 12  
letra b)

Las convocatorias de carácter nacional serán comunicadas en forma previa a los Departamentos Provinciales de Educación que tengan jurisdicción en las respectivas comunas, con una antelación de, a lo menos, 30 días al cierre del concurso.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 13

**Artículo 29.-** Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones:

- Nombre del empleador: Municipalidad o Corporación;
- Nombre y R.U.T. del profesional de la educación;
- Fecha de ingreso del profesional de la educación a la Municipalidad o Corporación;
- Tipo de funciones, de acuerdo al Título II de esta ley;
- Número de horas cronológicas semanales a desempeñar;
- Jornada de trabajo;
- Nivel o modalidad de enseñanza, cuando corresponda, y
- Calidad de la designación y período de vigencia, si se tratare de contratos.



Ley Nº 19.070  
Art. 29  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 14

**Artículo 30.-** En cada comuna se establecerán anualmente Comisiones Calificadoras de Concursos para cada una de las siguientes funciones:

- a) Docente directiva y técnico-pedagógica.
- b) Docente de la enseñanza media.
- c) Docente de la enseñanza básica y pre-básica.

Ley Nº 19.070  
Art. 30

**Artículo 31.-** Las Comisiones Calificadoras de Concursos estarán integradas por:

- a) El Director del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Municipal que corresponda o a quien se designe en su reemplazo.
- b) El Director del establecimiento que corresponda a la vacante concursable.
- c) Un docente elegido por sorteo entre los pares de la especialidad de la vacante a llenar.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 15  
letras a) y b)

El reglamento de esta ley establecerá las normas de constitución y funcionamiento de estas Comisiones.

Ley Nº 19.070  
Art. 31

**Artículo 32.-** En los concursos para vacantes de cargos docentes directivos y de unidades técnico-pedagógicas, los postulantes deberán cumplir el requisito de tener estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. Este requisito no será exigible en localidades donde no hayan postulado profesionales de la educación con dichos estudios.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 16

Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedentes. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se refieren los artículos 30 y 31, analizar los antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base del cual resolverá el Alcalde.

El nombramiento o contrato de dichos Directores tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Director en ejercicio.

El Director que habiendo postulado pierda el concurso, podrá volver a desempeñarse en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5º de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, y podrá ser designado o contratado hasta con el mismo número de horas que servía en ella antes de ejercer la función de Director, sin necesidad de concurso. Si ello no fuere posible, dada la dotación vigente, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 73 de esta ley.

Ley Nº 19.070  
Art. 32

**Artículo 33.-** Los concursos a los cuales convocarán las respectivas Municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por las Corporaciones Educativas cuando corresponda, organismos que pondrán todos los antecedentes a disposición de la Comisión Calificadora de concursos.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 17

Las Comisiones Calificadoras de Concursos, previo análisis de los antecedentes relacionados con la excelencia en el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios, asignando una mayor ponderación a los desempeñados en escuelas básicas rurales, a lo menos durante tres años y el perfeccionamiento acumulado, emitirán un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante. Asimismo, durante el desarrollo y para la resolución de los concursos deberán considerarse siempre las normas de transparencia, imparcialidad y objetividad, que se señalen en el reglamento de esta ley.

El Alcalde deberá nombrar a quien ocupe el primer lugar ponderado en cada concurso.

Sólo en caso de renuncia voluntaria de quien ocupe el primer lugar, se podrá nombrar a los siguientes en estricto orden de precedencia.

Ley Nº 19.070  
Art. 33  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 18

**Artículo 34.-** Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público de antecedentes. Para este efecto, se conformará una Comisión Calificadora de Concursos, la que estará integrada por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la Municipalidad. El Alcalde resolverá el concurso sobre la base de una terna propuesta por dicha Comisión.

El nombramiento de estos jefes tendrá una vigencia de cinco años, al término de los cuales se deberá efectuar un nuevo concurso, pudiendo postular el Jefe en ejercicio.

Estas jefaturas serán ejercidas por un profesional con un grado académico en el área de la educación o con a lo menos dos años de ejercicio de administración educacional y, en el evento de que ningún profesional con estas características manifieste interés, podrán ser ejercidas por otro profesional de la educación. (1)

### **Párrafo III**

#### **Derechos del Personal Docente**

Ley Nº 19.070  
Art. 35

**Artículo 35.-** Los profesionales de la educación tendrán derecho a una remuneración básica mínima nacional para cada nivel del sistema educativo, en conformidad a las normas que establezca la ley, a las asignaciones que se fijan en este Estatuto, y sin perjuicio de las que se contemplen en otras leyes.

(1) A este inciso se incorporó la modificación introducida por Art. 12 de la Ley Nº 19.532, de 17.11.97.

Se entenderá por remuneración básica mínima nacional, el producto resultante de multiplicar el valor mínimo de la hora cronológica que fije la ley por el número de horas para las cuales haya sido contratado cada profesional.

Ley N° 19.070  
Art. 34  
Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 19

**Artículo 36.-** Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto.

Ley N° 19.070  
Art. 36 Incs. 1° y 2°  
Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 20

**Artículo 37.-** Los profesionales de la educación se regirán en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de la función, por las normas de la Ley N° 16.744.

Sin perjuicio de lo anterior, las Municipalidades o Corporaciones Educativas podrán afiliar a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad.

Ley N° 19.070  
Art. 36 bis  
Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 21

**Artículo 38.-** Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones.

Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 21

**Artículo 39.-** Las Mutuales de Seguridad pagarán a las Municipalidades o Corporaciones municipales empleadoras una suma equivalente al total del subsidio que hubiere correspondido a los funcionarios regidos por la presente ley, de acuerdo con las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando existan convenios celebrados al respecto entre las instituciones señaladas.

Ley N° 19.070  
Art. 36 Inc. 4°  
Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 21

**Artículo 40.-** Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones.

Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del Establecimiento.

Asimismo, los profesionales de la educación podrán solicitar permisos, sin goce de remuneraciones, por motivos particulares hasta por seis meses en cada año calendario y hasta por dos años para permanecer en el extranjero.

Cuando el permiso que se solicite sea para realizar estudios de post-título o post-grado, éste podrá prorrogarse, por una única vez, hasta el doble del tiempo señalado en el inciso anterior.

Para los efectos de la aplicación del artículo 43 de esta ley, no se considerará el tiempo durante el cual el profesional de la educación haya

hecho uso de permiso sin goce de remuneraciones, a menos que acredite ante su empleador que ha desempeñado funciones profesionales definidas en el artículo 5º de esta ley, o ha realizado estudios de post-título o post-grado.

Ley Nº 19.070  
Art. 37  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 22  
letras a) y b)

**Artículo 41.-** 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.

Ley Nº 19.070  
Art. 38 Inc. 1º  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 23

**Artículo 42.-** Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación.

Ley Nº 19.070  
Art. 38 Inc. 2º

El profesional de la educación, cuyo cónyuge, funcionario público o municipal, sea destinado a una localidad distinta de aquélla en la cual ambos trabajan como funcionarios del sector público o municipal tendrán preferencia para ser contratados en la nueva localidad, en condiciones tales, que no signifiquen menoscabo en su situación laboral y profesional.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 24

**Artículo 43.-** Las municipalidades podrán establecer convenios que permitan que los profesionales de la educación puedan ser destinados a prestar sus servicios en otras municipalidades. En dicho caso sus remuneraciones serán pagadas por la municipalidad donde presten efectivamente sus servicios.

Las destinaciones a que se refiere el inciso anterior deberán contar con el acuerdo de los profesionales de la educación y podrán tener una duración de un año laboral docente, al término del cual, podrán ser renovadas por una sola vez por un período similar. Esta destinación no significará la pérdida de la titularidad en la dotación docente del municipio de origen. Estos profesionales tendrán preferencia en los concursos a los cuales convoque la Municipalidad donde efectivamente hayan prestado sus servicios durante esos períodos.

El número de horas cronológicas de trabajo semanales correspondientes a los profesionales de la educación que se encuentren cumpliendo una destinación en virtud de lo dispuesto en este artículo, serán contabilizadas en la dotación docente del municipio al cual hayan sido destinados, mientras duren sus cometidos.

Ley Nº 19.070  
Art. 39

**Artículo 44.-** Los profesionales de la educación tendrán derecho a permutar sus cargos siempre que se desempeñen en empleos de una misma naturaleza y que cuenten con la autorización de los respectivos empleadores. La permuta procederá desde y hacia cualquiera comuna del país. En estos casos los traslados permitirán que los profesores conserven sus asignaciones de antigüedad y de perfeccionamiento.

Ley Nº 19.070  
Art. 40  
Ley Nº 19.200  
Art. 8º

**Artículo 45.-** Los profesionales de la educación tendrán derecho a que se les efectúen imposiciones previsionales sobre la totalidad de sus remuneraciones. Para estos efectos se entiende por remuneraciones lo establecido en el artículo 40 del Código del Trabajo.

Ley Nº 19.070  
Art. 41

**Artículo 46.-** Los establecimientos educacionales del sector municipal dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- a) Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas al Consejo de Profesores;
- b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

Este Reglamento deberá ser ampliamente difundido en la comunidad escolar y se actualizará al menos una vez al año. El Reglamento y sus modificaciones serán comunicados a la Dirección Provincial de Educación.

#### **Párrafo IV**

#### **De las Asignaciones Especiales del Personal Docente**

Ley Nº 19.070  
Art. 42  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 25

**Artículo 47.-** Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica.

Además, las Municipalidades podrán establecer incrementos en las asignaciones anteriores y asignaciones especiales de incentivo profesional, de acuerdo con los factores que se determinen en los reglamentos que al efecto dicte cada una de ellas.

Las asignaciones especiales de incentivo profesional se otorgarán por razones fundadas en el mérito, tendrán el carácter de temporal o permanentes y se establecerán para algunos o la totalidad de los profesionales de la educación, de uno o más de los establecimientos de la respectiva Municipalidad.

En todo caso, dichos incrementos y asignaciones especiales de incentivo profesional no podrán financiarse con cargo al Fondo de Recursos Complementarios creado por el artículo 12 transitorio de la presente ley.

Ley Nº 19.070  
Art. 43

**Artículo 48.-** La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

El reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de los bienes.

El tiempo computable para los efectos de percibir esta asignación, corresponderá a los servicios prestados en la educación pública o particular.

Ley Nº 19.070  
Art. 44

**Artículo 49.-** La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro.

Para los efectos de determinar el porcentaje de la asignación de perfeccionamiento que se reconozca a los profesionales de la educación, el reglamento considerará especialmente su experiencia como docentes, establecida en conformidad a lo señalado en el artículo anterior, las horas de duración de cada programa, curso o actividad de perfeccionamiento, el nivel académico respectivo y el grado de relación con la función profesional que desempeña el beneficiario de la asignación.

En todo caso, para la concesión de esta asignación, será requisito indispensable que los cursos, programas o actividades a que se refiere el inciso anterior estén inscritos en el registro señalado en el inciso final del artículo 12 de esta ley.

Ley Nº 19.070  
Art. 45

**Artículo 50.-** La asignación por desempeño en condiciones difíciles, corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas. Esta asignación podrá alcanzar hasta un 30% calculada sobre la remuneración básica mínima nacional correspondiente.

Los criterios para determinar que un establecimiento sea declarado de desempeño difícil y se dé así origen al pago de la asignación por desempeño en estas condiciones a su personal, son los siguientes:

- a) Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultural;



- b) Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al profesor a residir en un medio ambiente propiamente rural, y
- c) El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

El reglamento fijará los grados en que se presenten las condiciones referidas en forma particularmente difícil y sus equivalencias en porcentaje de la asignación, además de los procedimientos correspondientes.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 26

Corresponderá a cada Departamento de Administración Educacional Municipal proponer en forma priorizada conforme a los criterios y disposiciones del Reglamento los establecimientos que darán derecho a percibir la asignación por desempeño difícil. El municipio respectivo presentará dicha proposición a la Secretaría Regional Ministerial de Educación, la cual determinará cada dos años los establecimientos de desempeño difícil y los grados de dificultad respectivos, conforme al procedimiento que establezca el reglamento, según criterios objetivos de calificación, tanto a nivel nacional como regional, considerando los antecedentes proporcionados por las Municipalidades.

Ley Nº 19.070  
Art. 46 Inc. 1º  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 27  
letra a)

**Artículo 51.-** Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan las funciones superiores, y alcanzarán hasta un monto máximo equivalente al 20% y 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente.

Ley Nº 19.070  
Art. 46 Inc. 2º  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 27,  
letra b)  
Ley Nº 19.070  
Art. 47

Para determinar el porcentaje, el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional respectiva tendrá en cuenta la matrícula y la jerarquía interna de las funciones docente directivas y técnico-pedagógicas de la dotación de cada establecimiento.

**Artículo 52.-** Los profesionales de la educación que presten sus servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, tendrán derecho a conservar los porcentajes de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento al desempeñarse en otra localidad.

No obstante, las asignaciones de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva o técnico-pedagógica, solamente se mantendrán si el nuevo empleo da derecho a percibir las.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 28

**Artículo 53.-** A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 48 y 49 respecto de los años servidos previos a la jubilación.

Ley Nº 19.278  
Art. 1º

**Artículo 54.-** Concédese a los profesionales de la educación regidos por esta ley, que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo de carácter económico que se denominará Unidad de Mejoramiento Profesional, U.M.P., que consistirá en un bono de monto fijo

mensual, imponible, cuyo máximo es el que se señala en el artículo siguiente, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, que se pagará desde el mes de diciembre de 1993.

Ley Nº 19.278  
Art. 2º

**Artículo 55.-** La Unidad de Mejoramiento Profesional U.M.P., que les corresponde a los profesionales de la educación del sector municipal, sean de la enseñanza básica o de la enseñanza media, será de \$ 12.585 mensuales para aquellos que tengan nombramiento o contrato docente por un número igual o superior a 30 horas cronológicas semanales.

Ley Nº 19.278  
Art. 3º

**Artículo 56.-** Los profesionales de la educación del sector municipal con nombramiento o contrato docente igual o superior a 30 horas cronológicas semanales, que al 30 de octubre de 1993 tengan los años de servicios docentes prestados en la educación que se señalan en la siguiente tabla, tendrán derecho a percibir a contar desde el mes de diciembre de 1993, el monto mensual fijo complementario que se indica

<b>Año de servicios docentes a la educación al 30 de octubre de 1993</b>	<b>Monto mensual Complementario</b>
12 y 13 años	\$ 441
14 y 15 años	\$ 1.060
16 y 17 años	\$ 1.679
18 y 19 años	\$ 2.299
20 y 21 años	\$ 2.918
22 y 23 años	\$ 3.537
24 y 25 años	\$ 4.157
26 y 27 años	\$ 4.766
28 y 29 años	\$ 5.396
30 años o más	\$ 6.015

Ley Nº 19.278  
Art. 4º

**Artículo 57.-** Los profesionales de la educación a que se refieren los artículos precedentes, que se desempeñen en un horario inferior a 30 horas cronológicas semanales, recibirán una cantidad proporcional de los montos establecidos en los artículos 55 y 56, que se calcularán a razón de un treintaavo de los montos determinados por cada hora de contrato.

Ley Nº 19.278  
Art. 5º

**Artículo 58.-** Lo dispuesto en los artículos anteriores, no afectará para ningún efecto legal, al monto de la remuneración básica mínima nacional establecida en el artículo 35 de esta ley.

Ley Nº 19.278  
Art. 6º

**Artículo 59.-** Las cantidades que se perciban por la aplicación de los artículos 54 al 58, no serán imputables a la remuneración adicional derivada de la aplicación del artículo 3º transitorio de esta ley.

Ley Nº 19.278  
Art. 8º

**Artículo 60.-** Con posterioridad al 1º de enero de 1994, los montos que resulten de la aplicación de los artículos 55, 56 de esta ley, se reajustarán en el

mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Ley Nº 19.278  
Art. 9º

**Artículo 61.-** Para los efectos de la concesión de los bonos y bonificaciones que se otorgan en los artículos 54 al 57 y el artículo 85 de la presente ley, respecto de los profesionales de la educación que tengan pactados dos o más jornadas para uno o varios empleadores, tanto del sector municipal como del particular subvencionado, se les considerará el número de horas semanales de cada contrato, sin que la suma de los beneficios que obtengan pueda exceder de \$ 12.585 mensuales, excluyendo el monto complementario que dispone el artículo 56 de la presente ley.

En el caso que les resultare una suma superior, el monto que corresponda por cada nombramiento o contrato se les deducirá proporcionalmente, en relación al número de horas incluido en cada cargo o convenio.

Ley Nº 19.410  
Art. 7º

**Artículo 62.-** Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 83 y en los incisos primeros al cuarto del artículo 5º transitorio, ambos de esta ley, los profesionales de la educación a que se refieren los Títulos III y IV de esta ley, es decir, los que integran una dotación comunal o se desempeñan en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992, respectivamente, tendrán una remuneración total que no podrá ser inferior a \$ 130.000 mensuales, a partir desde el 1º de enero de 1995, para quienes tengan una designación o contrato de 30 horas cronológicas semanales.

Ley Nº 19.429  
Art. 23

A partir desde el 1º de enero de 1996, la remuneración total a que se refiere el inciso anterior, no podrá ser inferior a \$ 156.000 mensuales.

Para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o un contrato diferente a 30 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará en proporción a las horas establecidas en sus respectivas designaciones o contratos.

Para los efectos de la aplicación de esta ley, se considerará que constituyen remuneración total las contraprestaciones en dinero que deban percibir los profesionales de la educación de sus empleadores, incluidas las que establece este cuerpo legal.

No obstante, no se considerarán para el cálculo señalado en los dos primeros incisos de este artículo la asignación por desempeño en condiciones difíciles ni las remuneraciones por horas extraordinarias, tanto para los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal como del particular subvencionado.

Ley Nº 19.410  
Art. 8º

**Artículo 63.-** Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos de sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 65 de esta ley, y una vez

deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.

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

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

Ley Nº 19.410  
Art. 9º

**Artículo 64.-** Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionados que tengan una remuneración total inferior a las cantidades señaladas en los incisos primero y segundo del artículo 62, tendrán derecho a percibir la diferencia como planilla complementaria para alcanzar las cantidades indicadas.

Dicha planilla complementaria tendrá el carácter de imponible y tributable y será absorbida con futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

Ley Nº 19.410  
Art. 10

**Artículo 65.-** Para determinar la bonificación proporcional a que se refiere el artículo 63 y la planilla complementaria establecida en el artículo anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales deberán ceñirse al siguiente procedimiento:

a) Determinarán la bonificación proporcional establecida en el artículo 63 distribuyendo entre los profesionales de la educación que tengan derecho a ello, en proporción a sus horas de designación o contrato, el 80% de la totalidad de los recursos que les corresponda percibir en los meses de enero de 1995 y 1996, según el año de que se trate, por concepto de la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley Nº 19.410.

Ley Nº 19.429  
Art. 23

b) Si aplicado lo anterior aún existieren profesionales de la educación, designados o contratados, con una remuneración total inferior a \$130.000 y \$ 156.000 mensuales, en los años 1995 y 1996, respectivamente, deberán determinar una planilla complementaria según la situación individual de cada uno de estos profesionales, en conformidad con lo establecido en los artículos 62 y 64, destinando a su financiamiento los recursos provenientes del 20% no comprometida en el cálculo dispuesto por la letra a) precedente. En el evento de que dichos recursos no alcancen para cubrir la totalidad del pago que represente la planilla complementaria, se rebajará el porcentaje señalado en la letra a) en la proporción necesaria para financiar esta planilla, procediendo a repetir el cálculo en ella dispuesto, ajustado a la nueva disponibilidad de recursos.

- c) En los meses de diciembre de 1995 y 1996, el sostenedor efectuará una comparación entre los recursos percibidos en el año por aplicación del artículo 13 de la Ley Nº 19.410 y los montos efectivamente pagados desde enero a diciembre incluidos, por concepto de bonificación proporcional y planilla complementaria. El excedente que resulte lo distribuirá entre los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato. Este bono extraordinario no será imponible ni tributable, y se pagará por una sola vez en dicho mes.

En el mes de enero de 1996 se aplicará el mismo procedimiento del inciso anterior, debiendo tenerse presente que los nuevos montos serán sustitutivos de los establecidos para el año 1995.

En el sector particular subvencionado, la planilla complementaria se pagará a los profesionales de la educación que tengan contrato, en tanto que la bonificación proporcional beneficiará a todos los profesionales de la educación que se desempeñen en los establecimientos educacionales de dicho sector.

A contar desde enero de 1997, la bonificación proporcional a que se refiere esta ley será equivalente a la determinada en el año 1996, reajustada en los porcentajes en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (U.S.E.), durante 1996. La bonificación así determinada se reajustará posteriormente en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (U.S.E.).

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso final del artículo 13 de la Ley Nº 19.410 será considerado infracción grave para los efectos del artículo 37 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Ley Nº 19.410  
Art. 11

**Artículo 66.-** La bonificación proporcional establecida en el artículo 63 no se considerará como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otra bonificación que perciban los profesionales de la educación.

Esta bonificación se considerará como renta para determinar la remuneración mínima establecida en el artículo 62.

Ley Nº 19.410  
Art. 12

**Artículo 67.-** Lo dispuesto en los artículos 62 a 66 de esta ley, sólo será aplicable en el sector municipal a los profesionales de la educación que desempeñen horas que figuren dentro de la dotación comunal docente, aprobada según las normas establecidas en esta ley.

## Párrafo V

### De la Jornada de Trabajo

Ley Nº 19.070  
Art. 48

**Artículo 68.-** La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal.

Esta jornada no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador.

Ley Nº 19.070  
Art. 49

**Artículo 69.-** La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

La docencia de aula semanal no podrá exceder de 33 horas, excluidos los recreos, en los casos en que el docente hubiere sido designado en una jornada de 44 horas. El horario restante será destinado a actividades curriculares no lectivas.

Cuando la jornada contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna, su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de docentes que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

La docencia de aula efectiva que realicen los docentes con 30 o más años de servicios, se reducirá a petición del interesado a un máximo de hasta 24 horas, debiendo asignarse el resto de su horario a actividades curriculares no lectivas, lo que regirá a partir del año escolar siguiente, o en el año respectivo si no se produjere menoscabo a la atención docente.

#### **Párrafo VI**

#### **Deberes y Obligaciones Funcionarias de los Profesionales de la Educación**

Ley Nº 19.070  
Art. 50

**Artículo 70.-** Para el cumplimiento de la evaluación contemplada en el artículo 18 de este Estatuto, el reglamento establecerá un sistema de calificaciones del personal afecto al presente Título.

En el referido sistema de calificaciones, se medirán, de manera objetiva, los siguientes aspectos:

- a) Responsabilidad profesional y funcionaria;
- b) Perfeccionamiento realizado;
- c) Calidad de desempeño, y
- d) Méritos excepcionales.

El reglamento estipulará la composición de las Comisiones Calificadoras, la incorporación a ellas de representantes de los profesionales del respectivo establecimiento o funcionarios que corresponda, así como la definición de la autoridad o comisión de apelaciones. Del mismo modo fijará los procedimientos, el plazo, la periodicidad y los demás detalles técnicos del sistema de calificaciones.

Los resultados finales de la calificación de cada profesional se considerarán como antecedentes para los concursos públicos estipulados en este Título. Asimismo, se tendrán en cuenta para optar a cupos o becas en actividades de perfeccionamiento o estudios de post-grado, para financiar proyectos individuales de innovación y, en general, en todas las decisiones que se tomen para seleccionar profesionales.

Ley N° 19.070  
Art. 51

**Artículo 71.-** Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva.

### Párrafo VII

#### Término de la Relación Laboral de los Profesionales de la Educación

Ley N° 19.070  
Art. 52 Inc. 1°  
Ley N° 19.410  
Art. 1° N° 29

**Artículo 72.-** Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales:

- a) Por renuncia voluntaria;
- b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, de acuerdo al procedimiento establecido en los artículos 127 al 143 de la Ley N° 18.883, en lo que fuere pertinente, considerándose las adecuaciones reglamentarias que correspondan;
- c) Por término del período por el cual se efectuó el contrato;
- d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia de un régimen previsional, en relación a las respectivas funciones docentes;
- e) Por fallecimiento;
- f) Por calificación en lista de demérito por dos años consecutivos;
- g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883;
- h) Por pérdida sobreviniente de alguno de los requisitos de incorporación a una dotación docente, e
- i) Por supresión de las horas que sirvan, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 de esta ley.

A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g), e i) se les considerará su experiencia y su



perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.

Corresponderá igual derecho a los Directores de establecimientos educacionales, que en virtud del artículo 32 de esta ley hayan terminado sus funciones como tales, cuando postulen, en posteriores concursos, a desempeñar un empleo correspondiente a alguna de las funciones señaladas en el artículo 5º.

Ley Nº 19.070  
Art. 52 bis  
Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 30

**Artículo 73.-** El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

Para determinar al profesional de la educación que, desempeñando horas de una misma asignatura o de igual nivel y especialidad de enseñanza, al que en virtud de lo establecido en el inciso anterior deba ponérsele término a su relación laboral, se deberá proceder en primer lugar con quienes tengan la calidad de contratados y, si lo anterior no fuere suficiente, con los titulares que en igualdad de condiciones tengan una menor calificación.

Si aplicadas las reglas de prelación precedentes no pudieren determinarse los profesionales de la educación a los cuales deba ponérsele término a su relación laboral, se ofrecerá la posibilidad de renunciar voluntariamente a quienes se desempeñen dentro de la misma asignatura, nivel o especialidad que se requiere disminuir, con el derecho a percibir la indemnización que se establece en el inciso quinto.

En caso de igualdad absoluta de todos los factores señalados en el inciso segundo y si no se ejerciere la opción contemplada en el inciso anterior, decidirá el Alcalde, o el Gerente de la Corporación respectiva, según corresponda.

El decreto alcaldicio o la resolución de la Corporación deberán ser fundados y notificados a los afectados. Los titulares tendrán derecho a una indemnización de cargo del empleador, equivalente al total de las remuneraciones devengadas en el último mes que correspondan al número de horas suprimidas, por cada año de servicio en la respectiva Municipalidad o Corporación, o fracción superior a seis meses, con un máximo de once o la indemnización a todo evento que hubieren pactado con su empleador conforme al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Estas indemnizaciones no serán imponibles ni constituirán renta para ningún efecto legal, salvo acuerdo en contrario respecto de las pactadas a todo evento. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en esas condiciones.

Mientras dichas indemnizaciones, según corresponda, no se hayan pagado, los profesionales de la educación afectados mantendrán su derecho a las remuneraciones y demás beneficios, tanto legales como contractuales.

Ley Nº 19.070  
Art. 52 bis A  
Ley Nº 19.410;  
Art. 1º Nº 30

**Artículo 74.-** Dentro de los 5 años siguientes a la percepción de la indemnización a que se refiere el artículo anterior, el profesional de la educación que la hubiere recibido, sea en forma parcial o total, no podrá ser incorporado a la dotación docente de la misma Municipalidad o Corporación en calidad de contratado.

Si un profesional de la educación que se encontrare en la situación anterior postula a un concurso en la misma Municipalidad o Corporación que le pagó la indemnización y resulta elegido, podrá optar por no devolver la indemnización recibida si acepta que en su decreto de designación o en su contrato, según corresponda, se estipule expresamente que en ningún caso se considerará como tiempo servido para ese empleador, para los efectos del eventual pago de una nueva indemnización, el mismo período de años por el cual se le pagó la anterior indemnización computado desde su reincorporación; o bien, devolverla previamente, expresada en unidades de fomento con más el interés corriente para operaciones reajustables.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 31

**Artículo 75.-** El hecho de que el profesional de la educación reciba parcial o totalmente la indemnización a que se refiere el artículo 73, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeudan.

Si el profesional de la educación estima que la Municipalidad o la Corporación, según corresponda, no observó en su caso, las condiciones y requisitos que se señalan en los incisos primero y segundo del artículo 73 de la presente ley, incurriendo, por tanto, en una ilegalidad, podrá reclamar por tal motivo ante el Tribunal del Trabajo competente, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones. En caso de acogerse el reclamo, el Juez ordenará la reincorporación del reclamante.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 31

**Artículo 76.-** Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes.

El derecho señalado en el inciso anterior no regirá cuando la reducción exceda del 50% de las horas que desempeñan de acuerdo a su designación o contrato. En todo caso, el empleador podrá rechazar la renuncia cuando afecte la continuidad del servicio educacional.

La renuncia parcial a la titularidad de horas, deberá ser comunicada al empleador a lo menos con treinta días de anticipación a la fecha en que deba producir sus efectos, quien procederá, si la autoriza, a modificar los decretos alcaldicios o los contratos, según corresponda.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Nº 31

**Artículo 77.-** Si por aplicación del artículo 22 es adecuada la dotación y ello representa una supresión parcial de horas, los profesionales de la educación de carácter titular que sean afectados, tendrán derecho a percibir una indemnización parcial proporcional al número de horas que dejen de desempeñar.

En este caso, dicha disminución o supresión parcial podrá afectar a diferentes profesionales de la educación que desempeñen horas de la misma asignatura o de un mismo nivel o especialidad de enseñanza y que estén destinados en un mismo o en diferentes establecimientos, cuando ello sea el resultado de las necesidades o requerimientos técnico-pedagógicos, que se hayan expresado en la adecuación de la dotación y se hayan fundamentado en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal.

No obstante, a igualdad de condiciones de los profesionales de la educación de un mismo establecimiento y jornada, la reducción parcial de horas afectará al profesional con una menor calificación.

Si la supresión de que se trata excede del 50% de las horas que el profesional desempeña, éste tendrá derecho a renunciar a las restantes, con la indemnización proporcional a que estas últimas dieran lugar.

El monto de la indemnización y los requisitos para percibirla o reintegrarla, en su caso, se determinarán en conformidad a lo establecido en los artículos 73 y 74, en relación con el monto de las remuneraciones correspondientes a las horas que el profesional de la educación deja de servir. Asimismo, si el profesional afectado estimare que hubo ilegalidad a su respecto, podrá reclamar de ello, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 75.

## TITULO IV

### DEL CONTRATO DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION EN EL SECTOR PARTICULAR

#### Párrafo I

##### Normas Generales

Ley Nº 19.070  
Art. 53

**Artículo 78.-** Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título.

#### Párrafo II

##### De la Celebración del Contrato y de las Modificaciones Legales a éste

Ley Nº 19.070  
Art. 54

**Artículo 79.-** Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

- a) Descripción de las labores docentes que se encomiendan;
- b) Determinación de la jornada semanal de trabajo, diferenciándose las funciones docentes de aula de otras actividades contratadas;
- c) Lugar y horario para la prestación de servicios.

El tiempo que el docente utilice en un mismo día para trasladarse de un establecimiento a otro en virtud de una misma relación laboral, se considerará trabajado para todos los efectos de esta ley, y el costo de movilización será de cargo del empleador. Ambas circunstancias deberán señalarse expresamente, y

- d) Duración del contrato, el que podrá ser de plazo fijo, de plazo indefinido o de reemplazo.

El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo, es aquel en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia.

El contrato de reemplazo durará por el período de ausencia del profesional reemplazado, salvo estipulación en contrario.

Si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro en forma residual hasta el término del mismo.

Para los efectos de contratar a un profesional de la educación para una actividad extraordinaria o especial que por su naturaleza tenga una duración inferior al año escolar, el contrato deberá estipular una fecha de inicio y una de término. Los profesionales así contratados no podrán desempeñar actividades regulares con cargo a dicho contrato.

Asimismo, si durante el año laboral docente termina el contrato de un profesional de la educación, el empleador tendrá derecho a contratar a otro por el resto del mismo.

Ley Nº 19.070  
Art. 55

**Artículo 80.-** La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

La hora docente de aula tendrá una duración máxima de 45 minutos.

Tratándose de docentes que cumplan funciones en jornada nocturna su horario no podrá sobrepasar la medianoche, salvo que se trate de aquellos que hubieren sido contratados para cumplir labores de internado.

Las disposiciones de este artículo se aplicarán solamente a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares subvencionados.

El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 41 de la presente ley.

Ley Nº 19.070  
Art. 56

**Artículo 81.-** Los establecimientos educacionales particulares dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

- a) Normas generales de índole técnico-pedagógicas, incluyendo las relativas a Consejo de Profesores;
- b) Normas técnico-administrativas sobre estructura y funcionamiento general del establecimiento, y
- c) Normas de prevención de riesgos, de higiene y de seguridad.

Este reglamento será puesto en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, en un plazo no mayor a sesenta días. Asimismo, deberá comunicarse a los profesionales de la educación del establecimiento, de conformidad a los artículos 152 y 153 del Código del Trabajo.

Ley Nº 19.070  
Art. 57

**Artículo 82.-** Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

Ley Nº 19.070  
Art. 58

**Artículo 83.-** El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

Ley Nº 19.070  
Art. 59

**Artículo 84.-** Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado gozarán de la asignación establecida en el artículo 50 de esta ley, si el establecimiento en el cual trabajan es calificado como de desempeño difícil conforme a lo señalado en el mismo artículo.

Para estos efectos, dichos establecimientos deberán postular ante el correspondiente Departamento Provincial de Educación, el cual efectuará la proposición a que se refiere el inciso cuarto del artículo 50 de esta ley.

La aprobación dará derecho al financiamiento de la asignación en la proporción correspondiente.

Ley Nº 19.278  
Art. 7º

**Artículo 85.-** Concédese a contar del 1º de diciembre de 1993, a los profesionales de la educación a que se refiere el artículo 78 de esta ley, una

bonificación mensual cuyo monto será equivalente a \$ 419,50 por cada hora semanal pactada en sus contratos, con un máximo de \$ 12.585 mensuales.

Con todo, respecto de los referidos profesionales cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, la bonificación les corresponderá percibirla a contar de la fecha antes señalada y hasta la de vencimiento del respectivo contrato o fallo.

En todo caso, el monto de la bonificación que se establece por este artículo, no se considerará para los efectos de determinar otras remuneraciones o asignaciones que se hayan convenido o calculen sobre la base del valor de la hora semanal.

Ley Nº 19.278  
Art. 8º

Con posterioridad al 1º de enero de 1994, los montos a que se refiere el inciso primero de este artículo, se reajustarán en el mismo porcentaje y ocasión en que se otorguen reajustes generales de las remuneraciones a los trabajadores del sector público.

Ley Nº 19.410  
Art. 14

**Artículo 86.-** Los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 62 a 66 de esta ley.

Para estos efectos, durante 1995 y 1996 se entregará a esas instituciones un aporte por alumno equivalente a la subvención adicional especial establecida en el artículo 13 de la Ley Nº 19.410 en los establecimientos técnico-profesionales subvencionados, por rama de especialidad. El número de alumnos a considerar por establecimiento se calculará tomando en cuenta la matrícula anual de 1994 de todos los establecimientos que administran, multiplicada por el porcentaje promedio nacional de asistencia media de 1994 de los establecimientos de educación media técnico-profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los respectivos convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones que administran los establecimientos, con el fin de entregar los recursos a que se refiere este artículo, los que a contar desde 1997 incrementarán los montos permanentes en ellos establecidos.

### **Párrafo III**

#### **De la Terminación del Contrato**

Ley Nº 19.070  
Art. 60

**Artículo 87.-** Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 161 del Código del Trabajo, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 163 de ese mismo Código, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso.

Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 75 del Código del Trabajo.

El empleador podrá poner término al contrato por la causal señalada en el inciso primero, sin incurrir en la obligación precedente, siempre que la terminación de los servicios se haga efectiva el día anterior al primero del mes en que se inician las clases en el año escolar siguiente y el aviso de tal desahucio haya sido otorgado con no menos de sesenta días de anticipación a esta misma fecha. De no ser así, tal desahucio no producirá efecto alguno y el contrato continuará vigente.

#### **Párrafo IV**

#### **Disposiciones Finales**

Ley N° 19.070  
Art. 61

**Artículo 88.-** Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

Si un sostenedor remunera a todos los profesionales de la educación bajo contrato de plazo indefinido, a lo menos, según las asignaciones establecidas en el Párrafo IV del Título III de esta ley, las partes podrán, de común acuerdo, excluir al establecimiento del mecanismo de negociación colectiva.

#### **TITULO FINAL**

Ley N° 19.070  
Art. 62

**Artículo 89.-** Derógase la Ley N° 18.602.

Ley N° 19.070  
Art. 63

**Artículo 90.-** Esta ley regirá desde su publicación en el Diario Oficial, salvo en el caso de las normas respecto de las cuales se señala una fecha especial de vigencia.

En todo caso, las normas que establecen la renta básica mínima nacional, su valor, y las asignaciones de experiencia, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica, contenidas en los artículos 35, 48, 50, 51 y 5° transitorio, respectivamente, regirán a partir desde el 1° de marzo de 1991.

#### **ARTICULOS TRANSITORIOS**

Ley N° 19.070  
Art. 1° Tran.

**Artículo 1°.-** Dentro del plazo de 90 días contado desde la publicación de esta ley, los responsables del sector municipal deberán fijar las dotaciones correspondientes, de acuerdo a lo señalado en el artículo 21 de esta ley. Se considerará como dotación inicial la existente al 31 de marzo de 1990.

Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en



calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento o serán integrados a la dotación de otro establecimiento de la comuna.

En el mismo plazo señalado, los responsables del sector municipal deberán llamar a concurso público para llenar en calidad de titular los cargos vacantes de las respectivas dotaciones de los establecimientos de la comuna, en conformidad a lo dispuesto en los artículos 27 y siguientes de esta ley.

Las Comisiones Calificadoras, a que se refieren los artículos 29 y siguientes, llamarán a concurso para proveer los cargos directivo-docentes que actualmente estén siendo desempeñados por profesionales de la educación que no cumplieren, al menos, con alguno de los siguientes requisitos:

- 1.- Haber accedido al cargo por medio de concurso.
- 2.- Haber accedido al cargo en virtud de nombramiento derivado de su encasillamiento en la carrera docente, conforme al Decreto Ley N° 2.327, de 1978.
- 3.- Contar con, al menos, cinco años de función docente directiva.
- 4.- Tener aprobado un curso de especialización o de perfeccionamiento docente vinculado al desempeño de la función directiva docente, obtenido en cursos impartidos por el Ministerio de Educación, Universidades o Institutos Profesionales.

La Comisión respectiva, dentro de los treinta días siguientes a la fecha de publicación de esta ley, dictará una resolución fundada, determinando los cargos que serán concursados y el nombre de sus detentadores. Esta resolución deberá ser notificada personalmente a cada afectado, el cual podrá reclamar de ella, por escrito y ante el Alcalde que corresponda, dentro de los diez días hábiles siguientes al de su respectiva notificación. El Alcalde deberá resolver dentro de igual plazo, contado desde la fecha de presentación del reclamo, y de no resolverse éste dentro del plazo indicado, se tendrá por aceptado.

Determinados los cargos a ser llamados a concurso conforme al procedimiento anterior, los profesionales de la educación que los sirvan cesarán en el cargo directivo-docente al término del respectivo año laboral docente, conservando titularidad en la Planta como docentes de aula y manteniendo su remuneración, salvo las asignaciones propias al desempeño de la función directivo-docente.

Ley N° 19.070  
Art. 2° Tran.

**Artículo 2°.-** La aplicación de esta ley a los profesionales de la educación que sean incorporados a una dotación docente, no importará término de la relación laboral para ningún efecto incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieren tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010.

En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este Estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese.

Ley N° 19.070  
Art. 3° Tran.

**Artículo 3°.-** La entrada en vigencia de esta ley no implicará disminución de las remuneraciones de los profesionales de la educación del sector municipal que, actualmente sean superiores a las que se fijen en conformidad al presente Estatuto.

En el caso de los profesionales de la educación de este sector con remuneraciones superiores, el total de la que cada uno percibe actualmente se adecuará conforme a las siguientes normas:

- a) En primer lugar se imputará una cantidad a lo que corresponda por remuneración básica mínima nacional;
- b) Lo que reste se imputará a lo que corresponda por el pago de las asignaciones de experiencia, de perfeccionamiento y de responsabilidad docente directiva o técnica-pedagógica;
- c) Si aplicado lo señalado en las letras anteriores, permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 43, 44, 6° y 7° transitorios por medio de las cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia, de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones.

El reajuste de los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en el articulado transitorio de la presente ley, implicará reajuste de la diferencia señalada en el inciso anterior, el cual se aplicará sobre el monto que dicha diferencia tenga a la fecha del respectivo reajuste.

Ley N° 19.070  
Art. 4° Tran.

**Artículo 4°.-** Las remuneraciones y beneficios establecidos por esta ley para los profesionales de la educación, deberán alcanzar el total de sus valores correspondientes dentro de los cinco años siguientes a la entrada en vigencia de esta ley, y de acuerdo a las normas de gradualidad establecidas en los artículos siguientes.

Ley N° 19.070  
Art. 5° Tran.

**Artículo 5°.-** El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial, será de \$ 1.900 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$ 2.000 mensuales.

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación de adultos se determinará de acuerdo al nivel en que desempeñen sus labores docentes.

Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la U.S.E. conforme al artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

Los valores anteriores tendrán vigencia inmediata.

En las localidades donde la subvención estatal a la educación se incremente por concepto de zona conforme a lo establecido en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, la remuneración básica mínima nacional se complementará con una cantidad adicional, que se pagará con cargo a dicho incremento, y en un porcentaje equivalente al de este mismo.

Este complemento adicional no implicará aumento de la remuneración básica mínima nacional ni de ninguna asignación que perciban los profesionales de la educación.

La aplicación de los dos incisos precedentes en ningún caso significará mayor gasto para el sostenedor por sobre la cantidad global que le corresponde percibir por concepto de incremento de la subvención estatal por zona, en el año de que se trate, ni en ningún caso dará derecho a imputar dicho pago a la subvención complementaria transitoria establecida en los artículos 12, 13 y 14 transitorios de esta ley.

Para adecuarse a lo establecido en el inciso octavo de este artículo, los sostenedores ajustarán las remuneraciones determinadas en el inciso sexto en un plazo que vencerá el 31 de diciembre de 1993.

Ley N° 19.070  
Art. 6° Tran.

**Artículo 6°.-** La asignación de experiencia establecida en el artículo 48 de esta ley para los profesionales de la educación del sector municipal, se aplicará y pagará con base en los bienes de servicio docente que se acrediten conforme al inciso final de este artículo y de acuerdo a la siguiente escala gradual:

- 1.- Durante 1991: 50% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 2.- Durante 1992: 80% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 3.- Durante 1993: 100% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 4.- A partir de 1994: se aplicará íntegramente lo dispuesto en el artículo 47 de esta ley.

Ley N° 19.185  
Art. 10 Inc.1°

Dentro de los 9 meses siguientes a la dictación de esta ley, los profesionales de la educación de una dotación acreditarán ante el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional correspondiente, por medio de certificados fidedignos emanados de las Municipalidades respec-

tivas o del Ministerio de Educación, los años de servicios docentes servidos en la educación municipalizada o en la educación fiscal en el período anterior al traspaso de los establecimientos. Para el caso del reconocimiento de los años de servicios docentes desempeñados en la educación particular, se exigirán los siguientes requisitos:

- a) Que el establecimiento educacional donde el interesado prestó servicios docentes tenga el reconocimiento oficial del Estado, o lo haya tenido al momento en que se prestaron los servicios.
- b) Que el interesado presente el contrato celebrado con el respectivo establecimiento, y acredite el pago de las cotizaciones previsionales por el tiempo que solicita que se le reconozca como servido, mediante certificado otorgado por la institución previsional que corresponda.

El reconocimiento de bienes se realizará por resolución municipal fundada la que será remitida al Ministerio de Educación.

Ley N° 19.070  
Art. 7° Tran.

**Artículo 7°.-** La asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 49 se aplicará en la forma que determina la presente ley, a partir de los años 1993 y 1994, en los cuales la asignación de perfeccionamiento a que se tenga derecho alcanzará a un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional. A partir de 1995, el monto de la asignación alcanzará hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración básica mínima nacional para quienes cumplan con los requisitos correspondientes.

Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación municipal un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Ley N° 19.070  
Art. 8° Tran.

**Artículo 8°.-** La asignación por desempeño en condiciones difíciles, establecida en el artículo 45 de la presente ley, se otorgará de acuerdo a la siguiente tabla de gradualidad:

- 1.- Durante los años 1991 y 1992: hasta un 25% del monto total señalado en el artículo 45 de esta ley;
- 2.- Durante el año 1993: hasta un 50% del monto total señalado en el artículo 50 de esta ley;
- 3.- Durante el año 1994: hasta un 75% de dicho monto, y
- 4.- A partir del año 1995: hasta un 100% de dicho monto, según la disponibilidad del fondo destinado al pago de esta asignación.

Ley N° 19.070  
Art. 9° Tran.

**Artículo 9°.-** La asignación de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica establecida en el artículo 51, se cancelará a partir de 1991, calculándose

se sobre la remuneración básica mínima nacional, en la forma y condiciones señaladas en dicho artículo.

Ley N° 19.070  
Art. 10 Tran.

**Artículo 10.-** En el caso de los profesionales de la educación pre-básica las disposiciones del Título III y del artículo 83 del Título IV de esta ley, sólo se aplicarán a aquellos que se desempeñen en niveles de dicha educación que puedan dar origen a subvención del Estado conforme a la legislación respectiva.

Ley N° 19.070  
Art. 11 Tran.

**Artículo 11.-** Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación particular subvencionada, un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación.

Ley N° 19.070  
Art. 13 Tran.

**Artículo 12.-** Créase un Fondo de Recursos Complementarios con la finalidad de financiar el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones establecidas en el párrafo IV del Título III del presente Estatuto. Este Fondo tendrá las siguientes características:

- a) Una duración transitoria de cinco años contados desde el 1° de enero de 1991;
- b) Será administrado por el Ministerio de Educación, y
- c) Su monto se determinará anualmente en la Ley de Presupuestos del Sector Público.

Ley N° 19.070  
Art. 14 Tran.

**Artículo 13.-** Con cargo al Fondo del artículo precedente, y para la finalidad que en el mismo se señala, se pagará una subvención complementaria transitoria a todos los establecimientos educacionales subvencionados por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1992.

El valor unitario mensual por alumno de esta subvención se fijará el 1° de marzo de cada año, en Unidades de Subvención Educacional, por medio de un decreto conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda.

Ley N° 19.070  
Art. 15 Tran.

**Artículo 14.-** En los establecimientos particulares, tanto en el caso de los de educación gratuita como en el caso de los de financiamiento compartido, la subvención complementaria transitoria se transferirá directamente a cada sostenedor, y éstos la percibirán por el mismo procedimiento mediante el cual reciben la subvención por escolaridad, señalado en el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1989, y junto con ella.

Ley N° 19.070  
Art. 16 Tran.

**Artículo 15.-** Excepcionalmente y hasta el 29 de febrero de 1996, en los establecimientos educacionales del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, lo que correspondiere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 14 transitorio, será considerado como un monto total por la Administración del Fondo de Recursos Complementarios. Dicha Administración procederá a asignar tales recursos a los sostenedores municipales, de acuerdo a las necesida-

des que tengan para financiar el mayor costo que represente para ellos el pago de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones consagradas en el Párrafo IV del Título III.

Para el establecimiento de estas asignaciones se determinará la diferencia que resulte entre las remuneraciones del personal de la dotación correspondiente al mes de noviembre de 1990, incrementadas en un 11,27%, y el monto que resulte de la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones aludidas, correspondientes a dicho personal.

El Ministerio de Educación, por resolución fundada dispondrá la asignación de los recursos a que se refiere el inciso anterior para cada Municipalidad. Si la asignación implica un incremento superior al porcentaje que represente la subvención complementaria establecida en el artículo 14 transitorio, respecto a la subvención por alumno que se fija en el artículo 8º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992, deberán indicarse en un convenio que se celebrará entre este Ministerio y el Municipio respectivo, las medidas que éste adoptará para ajustar sus asignaciones y gastos a lo establecido en el Estatuto dentro del plazo de entrada en vigencia de las normas de gradualidad de éste. Las resoluciones ministeriales que se dicten al determinar las asignaciones, harán referencia a dicho convenio.

Los excedentes que puedan resultar serán distribuidos en proporción a la subvención que reciban los municipios cuyo porcentaje de aporte complementario fuera inferior al promedio nacional de incremento.

Una vez que sea recibida por las Municipalidades la asignación a que se refiere este artículo, éstas podrán reclamar de la cantidad que se les asigna, dentro de un plazo de diez días, ante una Comisión compuesta por los Subsecretarios de Educación y de Desarrollo Regional y el Alcalde respectivo, y la determinación definitiva se adoptará por mayoría de votos y será inapelable.

Ley Nº 19.070  
Art. 17 Tran.  
Ley Nº 19.200  
Art. 8º

**Artículo 16.-** Con cargo al Fondo de Recursos Complementarios podrán efectuarse las transferencias para pagar la asignación por desempeño difícil de los artículos 50 y 8º transitorio, el Bono de Perfeccionamiento del inciso segundo del artículo 7º transitorio y del artículo 11 transitorio, y la bonificación compensatoria establecida en el artículo 3º de la Ley Nº 19.200. Estas transferencias se harán conforme a lo dispuesto en los artículos precedentemente citados.

Ley Nº 19.070  
Art. 18 Tran.

**Artículo 17.-** A contar del 1º de marzo de 1996, los recursos del Fondo del artículo 13 transitorio de la presente ley incrementarán, en la proporción que corresponda, los valores de la Unidad de Subvención Educacional señalados en el artículo 8º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1992. Dichos valores se determinarán por decreto conjunto de los Ministerios de Educación y Hacienda.

Ley Nº 19.070  
Art. 19 Tran.

**Artículo 18.-** Las Corporaciones de Derecho Privado que administran establecimientos educacionales conforme a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de Interior, de 1980, financiarán el mayor gasto que le signifique la aplicación de las normas del Título III de esta ley, a

su dotación de profesionales de la educación, con los recursos provenientes del Fondo de Recursos Complementarios que se crea en el artículo 12 transitorio. En ningún caso estas Corporaciones podrán imputar a este Fondo otros gastos que se deriven de la aplicación del mencionado Título III, el cual como ahí se establece sólo podrá ser destinado a financiar la aplicación de la remuneración básica mínima y de las otras asignaciones establecidas en los artículos 48 a 51 de este Estatuto. Igualmente la forma de aplicación de las normas mencionadas deberá realizarse tanto en su gradualidad como en su financiamiento según lo establecido en los artículos transitorios 5º al 11; 13, y 15 al 17 precedentes.

Estas Corporaciones, para los efectos de contraer empréstitos u obligaciones financieras, requerirán contar con la aprobación previa del Directorio de la Corporación, del Consejo de Desarrollo Comunal y del Alcalde respectivo.

Ley Nº 19.070  
Art. 20 Tran.

**Artículo 19.-** El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley para el año 1991, que asciende a \$ 8.981.000.000, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33-004 de la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos. Para los años 1992 y siguientes, el financiamiento de esta ley será consultado en la Ley de Presupuestos del Sector Público del año respectivo.

Ley Nº 19.070  
Art. 21 Tran.

**Artículo 20.-** El Presidente de la República dictará el Reglamento de la presente ley, dentro del plazo de 150 días siguientes a la fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Ley Nº 19.410  
Art. 18

**Artículo 21.-** Declárase, interpretando lo dispuesto en el artículo 85 de esta ley, que en dicha disposición no están ni han estado comprendidos los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares pagados.

Ley Nº 19.278  
Art. 10 Incs. 3º  
y 4º

**Artículos 22.-** Facúltase al Ministerio de Educación para que modifique los convenios suscritos con las Corporaciones y Fundaciones, en virtud del Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, para administrar establecimientos de educación técnico-profesional con el fin de entregar los recursos que permitan dar cumplimiento a la presente ley.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de estos recursos a las Corporaciones o Fundaciones respectivas.

Ley Nº 19.410  
Art. 1º Tran.

**Artículo 23.-** Lo dispuesto en los incisos segundo, tercero y cuarto del artículo 32 de esta ley, tratándose de los profesionales de la educación que actualmente se desempeñan como Directores de establecimientos educacionales, y en el inciso segundo del artículo 34 del mismo cuerpo legal, respecto de los Jefes de Departamentos de Administración de Educación Municipal en actual ejercicio, se aplicará sólo cuando cesen en sus respectivas funciones.

Ley Nº 19.410  
Art. 2º Tran.

**Artículo 24.-** La causal de término de la relación laboral establecida en la letra g) del artículo 72 de esta ley regirá a contar desde el 1º de marzo de 1997, o desde la fecha en que entre en vigencia una ley que haga compati-



ble y aplicable a los profesionales de la educación la actual legislación sobre enfermedades profesionales.

Ley N° 19.410  
Art. 3° Tran.

**Artículo 25.-** La causal de término de la relación laboral establecida en la letra i) del artículo 72 de esta ley, regirá a contar desde el 1° de marzo de 1997, como consecuencia de la vigencia de la nueva dotación que se haya fijado o adecuado en noviembre de 1996.

Ley N° 19.410  
Art. 4° Tran.

**Artículo 26.-** El pago del complemento de zona establecido en el artículo 5° transitorio de esta ley, se imputará, a partir del día 1° del mes siguiente al de la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, a la remuneración adicional determinada conforme a la letra c) del artículo 3° transitorio de esta ley, hasta el monto que corresponda pagar por concepto de dicho complemento.

A los profesionales de la educación que, a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, se les estuviere pagando el complemento de zona sin haberse imputado su monto a la remuneración adicional a que se refiere el inciso precedente, se les continuará pagando dicho complemento. Con todo, una cantidad equivalente a lo que perciben por tal concepto, se deducirá de la remuneración adicional respectiva y se continuará pagando por planilla suplementaria, que será reajutable de acuerdo a los reajustes de remuneraciones que se otorguen al sector público. Esta planilla no será absorbida, por futuros incrementos de remuneraciones que puedan otorgarse por leyes especiales, quedando excluido, en consecuencia, los que se establecen en la presente ley; los referidos reajustes generales, y los aumentos de remuneraciones que se deriven de la aplicación de los artículos 48 y 49 de esta ley.

Ley N° 19.410  
Art. 5° Tran.

**Artículo 27.-** En el evento que los sostenedores del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, acordaren transacciones en juicios en tramitación por pago del complemento de zona establecido en el artículo 5° transitorio de esta ley, o celebraren transacciones extrajudiciales con el objeto de precaver litigios eventuales sobre este mismo asunto, con los profesionales de la educación que no estuvieren en la situación prevista en el inciso segundo del artículo anterior, podrán requerir un aporte fiscal adicional para cubrir un monto igual o menor al transado conforme a las siguientes normas:

- a) Cada sostenedor interesado deberá presentar a la Subsecretaría de Educación, antes del 31 de diciembre de 1995, la proporción de transacción acordada con la respectiva contraparte;
- b) La Subsecretaría de Educación verificará que el aporte fiscal al monto de la transacción sea el correspondiente al total de lo prescrito en esta ley;
- c) El texto definitivo de la transacción aprobada se otorgará por escritura pública firmada por ambas partes, de acuerdo a un texto tipo elaborado por la Subsecretaría de Educación, el cual deberá mencionar expresamente que ambas partes se otorgan el más amplio, completo y total finiquito y que renuncian a todo reclamo, acción, demanda o cobro por el asunto materia del juicio que se transa o del

asunto cuyo litigio se desea evitar y que en su caso cada parte pagará sus costas.

El mayor gasto fiscal que pueda representar la aplicación de esta norma, se financiará con cargo a la partida 09-20-01, Subvención a Establecimientos Educativos, del Presupuesto del Ministerio de Educación.

Ley Nº 19.410  
Art. 6º Tran.

**Artículo 28.-** Declárase, interpretando el inciso noveno del artículo 5º transitorio de esta ley, que el plazo que en este inciso se señala ha tenido por objeto tanto indicar expresamente el 31 de diciembre de 1993 como la fecha en que vence la obligación de los sostenedores de ajustar las remuneraciones que el mismo precepto menciona, como establecer tácitamente el 1º de enero de 1994 como la fecha a partir de la cual nace la obligación de los mismos sostenedores de pagar el complemento de zona establecido en el inciso sexto del mismo artículo 5º transitorio de esta ley.

Ley Nº 19.410  
Art. 7º Tran.

**Artículo 29.-** A contar desde la vigencia de la Ley Nº 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las Municipalidades o las Corporaciones que administren los establecimientos educacionales del sector municipal, podrán poner término a su relación laboral con los profesionales de la educación que presten servicios en ellos y reúnan los requisitos para obtener jubilación o pensión en su régimen previsional, respecto de total de horas que sirven, a iniciativa de cualquiera de las partes. En ambos casos, estos profesionales tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicio o fracción superior a seis meses prestados a la misma Municipalidad o Corporación, a la que hubieren pactado a todo evento con su empleador de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor. Si el profesional de la educación proviniera de otra Municipalidad o Corporación sin solución de continuidad, tendrá derecho a que se le considere todo el tiempo servido en estas instituciones.

A los profesionales de la educación que sean imponentes de Administradoras de Fondos de Pensiones y tengan los requisitos para obtener pensión o renta vitalicia anticipada, sólo se les podrá aplicar la causal de término de la relación laboral de conformidad con el inciso anterior y durante el período ahí señalado, cuando existan el acuerdo de los afectados.

Tal indemnización será incompatible con toda otra que por concepto de término de relación laboral o de los años de servicios en el sector, pudiere corresponder al profesional de la educación, cualquiera que sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador. En todo caso, deberá pagarse al referido profesional la indemnización por la que opte.

Respecto de quienes perciban la indemnización a que se refieren los incisos anteriores, será aplicable lo dispuesto en el artículo 74 de esta ley.

El número de horas docentes que desempeñaban los profesionales de la educación que cesen en servicios por aplicación del inciso primero de este artículo y del artículo siguiente, se entenderán suprimidas por el solo ministerio de la ley en la dotación docente de la comuna respectiva.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Ley Nº 19.410  
Art. 8º Tran.

**Artículo 30.-** A contar desde la vigencia de la Ley Nº 19.410 y hasta el 28 de febrero de 1997, las pensiones de los profesionales de la educación que jubilen por aplicación de las normas contenidas en el artículo anterior y las de aquellos que cumplan con todos los requisitos para jubilar que dejen de pertenecer a la dotación por retirarse voluntariamente de ella, siempre y cuando en ambos casos sean imponentes del Instituto de Normalización Previsional y cuyas pensiones se determinen sobre la base de las 36 últimas remuneraciones, tendrán derecho a que las de los primeros doce meses que se consideren par el cálculo respectivo, sean las correspondientes a las de los doce últimos meses que sirvan para su determinación y no las efectivamente percibidas.

Ley Nº 19.410  
Art. 9º Tran.

**Artículo 31.-** Los profesionales de la educación que sin tener derecho a jubilar en cualquier régimen previsional, dejen de pertenecer a la dotación mediante un acuerdo celebrado con sus respectivos empleadores, en el período comprendido entre la fecha de vigencia de la Ley Nº 19.410 y el 28 de febrero de 1997, tendrán derecho a percibir de parte de su empleador una indemnización por el tiempo efectivamente servido en la respectiva Municipalidad o Corporación de un mes por cada año de servicio de su última remuneración, o fracción superior a seis meses, con un máximo de 11 meses e incrementada en un 25%.

Las horas que queden vacantes por aplicación del inciso anterior serán suprimidas de la respectiva dotación comunal y la reincorporación de los profesionales de la educación que hubieren percibido esta indemnización, sólo procederá previa devolución de ella, salvo que hayan transcurrido al menos cinco años desde su percepción.

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, las horas que queden vacantes respecto de quienes cesen en el desempeño de las funciones de Director de establecimientos, podrán ser suprimidas de la respectiva dotación docente.

Los profesionales de la educación que sufran de enfermedades que dificulten el desempeño de sus funciones docentes podrán solicitar acogerse a este artículo. Las horas docentes que quedaren vacantes por estas situación no necesariamente se suprimirán de la respectiva dotación docente y el Jefe Provincial de Educación podrá autorizar su reemplazo.

Ley Nº 19.410  
Art. 10 Tran.

**Artículo 32.-** En los casos mencionados en los artículos 29 y 31 transitorios precedentes, el término de la relación laboral con los profesionales de la educación se entenderá ocurrido sólo desde el día en que el empleador ponga a disposición del trabajador la totalidad de las indemnizaciones que le correspondan, de acuerdo a la ley y al contrato respectivo.

La aplicación de las normas señaladas en los artículos 29 y 31 transitorios, cuando sean de iniciativa de las Municipalidades o de las Corporaciones, sólo producirán efecto una vez que hayan sido ratificadas por el Concejo Municipal.

Ley Nº 19.410  
Art. 12 Tran.

**Artículo 33.-** Aquellas Municipalidades que no cuenten con los recursos para solventar íntegramente las indemnizaciones que proceda pagar por aplicación de los artículos 29 y 31 transitorios, podrán solicitar al Fisco un aporte extraordinario, el que se financiará con cargo al Fondo de Adecuación Docente que se establece en el Presupuesto del Ministerio de Educación para este efecto.

Un decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, establecerá el procedimiento y plazo para solicitar dicho aporte, el mecanismo de selección de las Municipalidades que lo recibirán, el que en todo caso garantizará la igualdad de acceso a dicho beneficio, la forma en que se rendirá cuenta de su utilización y los mecanismos de reembolso cuando proceda.

Ley Nº 19.410  
Art. 17 Tran.

**Artículo 34.-** A los profesionales de la educación que, habiéndose acogido a lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo 52 de la Ley Nº 19.070 con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.410, hayan percibido la indemnización que en dicho precepto se establece, en el monto, forma y condiciones en éste indicadas, y que se incorporen a la dotación docente de una Municipalidad o Corporación distinta de la que efectuó el pago respectivo, no les será exigible la devolución de dicha indemnización. No obstante, la obligación de devolución de las indemnizaciones percibidas la mantendrán en las condiciones establecidas en el nuevo artículo 74 de esta ley, cuando la reincorporación se produzca en la misma Municipalidad o Corporación.

Ley Nº 19.410  
Art. 15 Tran.

**Artículo 35.-** Dentro de los ciento ochenta días siguientes a la publicación de la Ley Nº 19.410 los Alcaldes y gerentes de las corporaciones, según corresponda, deberán adecuar las designaciones o contratos de trabajo con cada uno de los profesionales de la educación del sector municipal de su dependencia, en conformidad al artículo 29 de esta ley.

Posteriormente, los Alcaldes o gerentes de las Corporaciones deberán enviar copia de los decretos alcaldicios o de los contratos, según corresponda, a cada profesional de la educación mediante carta certificada dentro de los cinco días siguientes a su dictación o suscripción.

Los profesionales de la educación dispondrán de 15 días, desde la fecha de despacho de la carta certificada, para apelar de sus alcances ante el Alcalde o gerente de la Corporación respectiva.

Los decretos alcaldicios o los contratos, según el caso, sólo regirán si no se presentaren apelaciones o cuando éstas sean resueltas.

Las apelaciones que se presentaren deberán ser resueltas en un plazo máximo de 20 días hábiles.

Ley Nº 19.410  
Art. 16 Tran.

**Artículo 36.-** A los profesionales de la educación y al personal no docente que se desempeñan en los establecimientos educacionales administrados por una Corporación Municipal, así como al personal de cualquier naturaleza que se desempeña en funciones de administración en estas mismas Corporaciones, que sin solución de continuidad sean incorporados a una dotación en los

Departamentos de Administración de Educación Municipal de la respectiva Municipalidad no les significará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicio a que pudieran tener derecho con posterioridad a la vigencia de esta ley.

Anótese, tómese razón, publíquese en el Diario Oficial e insértese en la Recopilación Oficial de la Contraloría General de la República.- EDUARDO FREI RUIZ- TAGLE, Presidente de la República.- Sergio Molina Silva, Ministro de Educación.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

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

**OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL  
PARA LOS PROFESIONALES DE LA  
EDUCACION QUE INDICA**

Ley N° 19.598 (\*)

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

Proyecto de ley:

**"Artículo 1º.-** Sustitúyese para los profesionales de la educación de los establecimientos educacionales del sector particular subvencionado, la bonificación proporcional establecida en el artículo 8º de la Ley N° 19.410, vigente al 31 de enero de 1999, a partir desde el 1º de febrero de 1999, por la que resulte de aplicar los recursos dispuestos por ella y los que dispone esta ley, en todo lo que sea concerniente, y en las mismas forma, condiciones y procedimientos señalados en los artículos 8º al 11 de dicha ley.

En ningún caso, el nuevo monto de la bonificación proporcional resultante podrá ser inferior al que perciben actualmente.

Asimismo, el monto de la bonificación proporcional vigente al 31 de enero del año 2000 será sustituido, a partir desde el mes de febrero del año 2000, conforme al mismo procedimiento que se establece en el inciso primero de este artículo.

La nueva bonificación proporcional que resulte de este artículo, será reajustada en el mismo porcentaje y oportunidad en que se reajuste la Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.).

**Artículo 2º.-** Lo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la Ley N° 19.410 será aplicable, a partir de diciembre de 1998, en el mes de diciembre de cada año.

En esa fecha, cada sostenedor efectuará una comparación entre los recursos recibidos por concepto de subvención adicional especial con los montos efectivamente pagados por bonificación proporcional y planilla complementaria, entre enero y diciembre, ambos meses incluidos. El excedente, si lo hubiere, lo distribuirá entre todos los profesionales de la educación, en proporción a sus horas de designación o contrato.

En el caso del sector particular subvencionado, la comparación deberá efectuarse considerando, además, el aumento de la subvención dispuesta por esta ley.

El bono extraordinario establecido en los incisos anteriores no será imponible ni tributable y se pagará por una sola vez en el mes indicado de cada año.

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 9.01.99.

**Artículo 3º.-** La remuneración total mínima de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado será, a partir del 1º de febrero de 1999, de \$ 341.000 mensuales, para una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales, y de \$ 374.880 mensuales, a partir desde el 1º de febrero del año 2000, para una designación o contrato similar.

Las nuevas remuneraciones totales mínimas que se fijan en el presente artículo sustituyen las que se establecieron en las Leyes N°s. 19.410 y 19.504, respectivamente.

Asimismo, para aquellos profesionales de la educación que tengan una designación o contrato diferente a 44 horas cronológicas semanales, lo dispuesto en el inciso primero se aplicará en proporción a las horas establecidas en las respectivas designaciones o contratos.

**Artículo 4º.-** Para la determinación de la remuneración total mínima señalada en el artículo anterior, se aplicarán íntegramente las normas sobre planilla complementaria, definición de remuneración y excepciones, establecidas en los artículos 7º al 10 de la Ley N° 19.410 y 3º de la Ley N° 19.504, cuando ello corresponda.

**Artículo 5º.-** A partir desde el 1º de febrero de 1999, se pagará a los sostenedores de establecimientos educacionales subvencionados regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, un aumento de la subvención del artículo 9º de dicho cuerpo legal, de acuerdo a la siguiente tabla:

**Nivel y Modalidad de Enseñanza  
que Imparte el Establecimiento**

**Valor Incremento  
Subvención en pesos**

SIN JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA

Educación Parvularia (2º nivel de transición)	384,62
Educación Básica (1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º)	385,50
Educación Básica (7º y 8º)	418,75
Educación Básica de Adultos	284,88
Educación General Básica Especial Diferencial	1.279,42
Educación Media Humanístico Científica	467,84
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	695,46
Educación Media Técnico Profesional Industrial	541,58
Educación Media Técnico Profesional Comercial y Técnica	485,33
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 20 y no más de 25 horas semanales presenciales de clases)	324,05
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 26 horas semanales presenciales de clases)	393,30

CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA

Educación Básica (1º a 8º año)	528,21
Educación General Básica Especial Diferencial	1.605,80
Educación Media Humanístico Científica	632,17
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	858,27
Educación Media Técnico Profesional Industrial	668,23
Educación Media Técnico Profesional Comercial y Técnica	632,17



Los nuevos valores resultantes de la subvención por alumno, se expresarán en Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.), mediante decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, en el mes de febrero de 1999.

**Artículo 6º.-** A partir desde el 1º de febrero de 2000, el valor unitario mensual de aumento de la subvención establecido en el artículo anterior, vigente al 31 de enero de 2000, se sustituirá por los valores que a continuación se indican:

**Nivel y Modalidad de Enseñanza  
que Imparte el Establecimiento**

**Valor Incremento  
Subvención en pesos**

**SIN JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA**

Educación Parvularia (2º nivel de transición)	1.025,28
Educación Básica (1º, 2º, 3º, 4º, 5º y 6º)	1.027,61
Educación Básica (7º y 8º)	1.116,24
Educación Básica de Adultos	759,39
Educación General Básica Especial Diferencial	3.410,49
Educación Media Humanístico Científica	1.247,10
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	1.853,85
Educación Media Técnico Profesional Industrial	1.443,67
Educación Media Técnico Profesional Comercial y Técnica	1.293,71
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 20 y no más de 25 horas semanales presenciales de clases)	863,80
Educación Media Humanístico Científica y Técnico Profesional de Adultos (con a lo menos 26 horas semanales presenciales de clases)	1.048,42

**CON JORNADA ESCOLAR COMPLETA DIURNA**

Educación Básica (1º a 8º año)	1.408,02
Educación General Básica Especial Diferencial	4.280,51
Educación Media Humanístico Científica	1.685,15
Educación Media Técnico Profesional Agrícola y Marítima	2.287,87
Educación Media Técnico Profesional Industrial	1.781,28
Educación Media Técnico Profesional Comercial y Técnica	1.685,15

Los nuevos valores resultantes de la subvención por alumno, se expresarán en Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.), mediante decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministro de Hacienda, en el mes de febrero de 2000.

**Artículo 7º.-** Para los establecimientos educacionales rurales a que se refieren los incisos cuarto y quinto del artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, el aumento de la subvención será, a partir desde el 1º de febrero de 1999, y a partir desde el 1º de febrero de 2000, según sea el caso, de \$ 11.145 y \$ 29.708 para aquellos que estén en régimen de doble jornada y de \$ 13.798 y \$ 36.781, para los que operen bajo el régimen de jornada escolar completa diurna. Estos últimos montos reemplazarán a los fijados a partir desde el 1º de febrero de 1999.

Los montos señalados en el presente artículo, serán expresados en factores de Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.), en los meses de febrero de 1999 y 2000, mediante decreto supremo conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda.

**Artículo 8º.-** Los recursos que reciban los sostenedores de los establecimientos particulares subvencionados, por concepto de aumento de subvención dispuesto en esta ley, serán destinados exclusivamente al pago de los siguientes beneficios: bonificación proporcional, bono extraordinario y planilla complementaria, establecidos en los artículos 8º, 9º y 10 de la Ley N° 19.410; en la Ley N° 19.504, y en este cuerpo legal.

El incumplimiento de lo dispuesto en el inciso anterior será considerado infracción grave, para los efectos de lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

**Artículo 9º.-** Los valores de las horas cronológicas para los profesionales de la educación de la enseñanza prebásica, básica y especial y para los de enseñanza media científico-humanista y técnico-profesional a que se refiere el artículo 5º transitorio de la Ley N° 19.070, serán de \$ 4.860 mensuales y de \$ 5.116 mensuales, respectivamente, a partir del 1º de febrero de 1999, y de \$ 5.077 mensuales y de \$ 5.344 mensuales, respectivamente, a partir del 1º de febrero de 2000. No obstante, si los valores de las horas cronológicas vigentes al 30 de noviembre de 1998 fueren reajustados como consecuencia del aumento que experimente la Unidad de Subvención Educativa (U.S.E.), de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación, antes del 31 de enero de 1999, o del 31 de enero de 2000, según sea el caso, el monto del o de los aumentos que les corresponda será agregado, cada vez, a los valores que aquí se señalan, debiendo el Ministerio de Educación fijar el o los montos definitivos del valor de las horas mediante decretos supremos, que serán firmados igualmente por el Ministro de Hacienda.

En ningún caso, los aumentos señalados en este artículo incrementarán la remuneración establecida en el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070.

Las normas establecidas en el presente artículo se aplicarán a los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal, a que se refiere el inciso primero del artículo 19 de la Ley N° 19.070.

**Artículo 10.-** Auméntase en \$ 111 mensuales, a contar del 1º de enero de 2000 el valor de la subvención de excelencia a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 19.410, que esté vigente a esa misma fecha. El nuevo monto total resultante se expresará en Unidades de Subvención Educativa (U.S.E.), en el mes indicado, mediante un decreto supremo conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda.

**Artículo 11.-** Los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a los beneficios establecidos en los artículos 1º al 4º de esta ley.

Para estos efectos, durante 1999 y 2000, se entregará a las entidades administradoras un aporte por alumno equivalente al aumento de la subvención establecida en los artículos 5º y 6º de esta ley.

El número de alumnos a considerar por establecimiento se calculará tomando en cuenta la matrícula anual de 1998 ó 1999, según corresponda, de todos los establecimientos que administran, multiplicada por el porcentaje promedio nacional de asistencia media de 1998 ó 1999, según proceda, de los establecimientos de educación media técnico-profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación fijará los procedimientos de entrega de los recursos destinados a financiar el mayor aporte resultante a las entidades administradoras de estos establecimientos.

Dichos recursos, que serán transferidos por medio de la Subsecretaría de Educación, a contar de febrero de 1999 y desde febrero de 2000, incrementarán los montos permanentes establecidos en los convenios respectivos.

El mayor aporte que reciban los administradores de estas instituciones deberá destinarse exclusivamente al pago de la bonificación proporcional, del bono extraordinario y de la planilla complementaria, cuando proceda.

**Artículo 12.-** Los montos de la subvención especial adicional establecidos en el artículo 13 de la Ley N° 19.410, vigentes al mes de noviembre de 1998, serán expresados en Unidades de Subvención Educacional (U.S.E.), en igual mes, mediante decreto conjunto de los Ministerios de Educación y Hacienda.

**Artículo 13.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998, del Ministerio de Educación:

- a) Reemplázase el inciso final del artículo 9°, por los nuevos incisos que se indican:

"Los alumnos que de acuerdo con el reglamento fueren considerados de educación especial diferencial y que estuvieren atendidos por un establecimiento educacional común de 2° nivel de transición de educación parvularia o nivel básico, con proyectos de integración aprobados por el Ministerio de Educación, darán derecho a la subvención de la Educación General Básica Especial Diferencial.

Los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados, que cuenten con proyectos de integración aprobados por el Ministerio de Educación y que integren alumnos en cursos de enseñanza media, que de acuerdo con el reglamento fueren considerados de educación especial diferencial, podrán obtener el pago de la subvención general básica especial diferencial. Para ello, deberán postular ante la Secretaría Regional Ministerial respectiva, la que determinará la entrega del beneficio.

Mediante decreto anual del Ministerio de Educación, expedido en el mes de enero, se establecerá el número máximo de alumnos beneficiados, distribución regional, plazo de postulación y los antecedentes que deban acompañar para justificar la solicitud, todo lo anterior de acuerdo con las normas técnicas y administrativas vigentes para la educación especial diferencial."

- b) Agrégase el siguiente artículo 9° bis:

"Artículo 9° bis.- Sin perjuicio de lo establecido en las tablas del artículo precedente, los establecimientos que atiendan alumnos con discapacidad visual, auditiva o con multidéficit, que de acuerdo a sus necesidades educativas especiales deban ser atendidos en cursos de no más de ocho alumnos, podrán percibir por ellos un incremento de la subvención establecida en el artículo anterior en 2,00 Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.) y en 2,51 Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.), si se encontraren adscritos al sistema de Jornada Escolar Completa Diurna, el que se pagará conforme a las normas generales establecidas para los montos de subvención señalados en el artículo 9°.

Para obtener el pago, los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados deberán postular ante la Secretaría Regional Ministerial de Educación respectiva, la que enviará los antecedentes a la División de Educación General del Ministerio de Educación para su resolución.

Mediante decreto anual del Ministerio de Educación, expedido en el mes de enero, se establecerá el número máximo de alumnos beneficiados, distribución regional, plazo de postulación y los antecedentes que deban acompañar para justificar la solicitud, todo lo anterior de acuerdo con las normas técnicas y administrativas vigentes para la educación especial diferencial."

**Artículo 14.-** El gasto fiscal originado por la aplicación de la presente ley se financiará con cargo a los recursos que se asignen en los presupuestos del sector público anuales que correspondan."

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

Santiago, 28 de diciembre de 1998.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- José Pablo Arellano Marín, Ministro de Educación.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

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

# LAS NORMAS LABORALES EN RELACION A TRABAJADOR DE CORPORACION MUNICIPAL

**Cecilia Farías Olguín (\*)**

Se ha sometido al conocimiento de los Tribunales del Trabajo (6º Juzgado Laboral de Santiago) una controversia consistente en definir si resultan aplicables a trabajadora de una Corporación Municipal de Desarrollo Social, quien se desempeñó para el sistema de atención primaria de salud, las normas del Código del Trabajo, específicamente en materia de indemnizaciones por término de la relación que vinculó a las partes.

### LA TRABAJADORA DEMANDANTE

La demanda, deducida en sede laboral, ha tenido por objeto obtener que se declarase por parte del tribunal, la existencia de una relación de carácter laboral cuya extinción, por decisión de la Corporación Municipal, resulta injustificada en atención a que no se respetaron las normas contenidas en el Código del Trabajo. Ahora bien, los hechos expuestos consisten en que la demandante prestó servicios para la demandada en virtud de un "contrato de trabajo", por un período de 6 años, vinculación que terminó por aplicación de causal contenida en el artículo 148, Título VI de la Ley Nº 18.883, por tener salud incompatible con el cargo, causal estimada improcedente en razón de que la relación jurídica entre las partes habría tenido naturaleza laboral y no público-administrativa. Ello se fundaría en que la trabajadora y la Corporación Municipal celebraron un contrato de trabajo, sujetándose a las reglas de la normativa laboral. En razón de ello, corresponde aplicar, al término del contrato, alguna de las causales previstas en el Código Laboral. Como ello no ocurrió, a juicio de la demandante el "despido" debe declararse injustificado y condenarse, en consecuencia, al demandado, al pago de las correspondientes indemnizaciones.

### EL DEMANDADO

La Corporación Municipal de Lo Prado sostuvo su defensa en la excepción de incompetencia del Tribunal, argumentando que la vinculación entre las partes no debe entenderse regulada por las normas del Código del Trabajo sino por la Ley de Atención Primaria de Salud (Ley Nº 19.378), norma aplicable a quienes se desempeñan en consultorios municipales, para quienes, en consecuencia, son supletoriamente aplicables las disposiciones del Estatuto Administrativo, contenido en Ley Nº 18.883. Conforme a dicha argumentación, no resulta jurídicamente procedente la aplicación de las normas laborales a la vinculación jurídica entre las partes y, consecuencialmente, no corresponde el pago de las indemnizaciones demandadas.

---

(\*) Abogado, Departamento Jurídico.

## LA SENTENCIA DEFINITIVA

El Tribunal estimó que la controversia entre las partes se limitó a determinar la competencia del tribunal para conocer de ella y, en el caso de resultar competente, a establecer la procedencia del pago de indemnizaciones por años de servicio y por la falta de aviso previo.

El fallo razona sobre la base de considerar que si bien la demandante no acreditó fehacientemente, con el pertinente documento, la vinculación sustentada en un contrato de trabajo, tampoco el demandado acreditó la forma de relación jurídica por ella sustentada, allegando al proceso el respectivo decreto de nombramiento para el cargo municipal desempeñado por la demandante.

Por otra parte, a la fecha de inicio de la relación laboral, junio de 1991, se encontraba sólo vigente la Ley Nº 18.883, sobre Estatuto Administrativo, y no la Ley de Atención Primaria de Salud, de manera que a esta vinculación resulta aplicable lo dispuesto en el Art. 3º de la Ley Nº 18.883, conforme a cual quienes se desempeñasen en servicios traspasados desde entidades del sector público a entidades municipales, debían regirse por las normas del Código del Trabajo.

Dado por sentado, entonces, la competencia del tribunal para conocer y resolver la litis, es pertinente pronunciarse sobre la procedencia de las indemnizaciones. Al respecto, el sentenciador llegó al convencimiento de que la demandante fue despedida por haber hecho uso de licencias médicas reiteradas en un período de seis meses, situación que no autoriza al empleador para poner término a la relación laboral, a la luz de las causales contenidas en el Código del Trabajo, de derecho estricto. En virtud de lo expresado, entonces, el demandado resulta obligado al pago de la indemnización por años de servicio y la de pre-aviso, ambas demandadas por la actora, con los reajustes previstos por el artículo 173 del Código del Trabajo.

A continuación, se transcribirán las partes más relevantes del fallo comentado.

### Considerando:

**Primero:** Que atendido lo que han expuesto las partes en sus escritos principales, no ha existido controversia acerca de la prestación de servicios de la demandante como auxiliar paramédico en el consultorio doctor Raúl Yasigi de la demandada entre el diecisiete de junio de 1991 y el diez de junio de 1997, fecha esta última en que se le puso término al servicio de la demandante.

**Segundo:** Que será materia de esta litis resolver, en primer término, si este Tribunal es competente para conocer de ella, y en caso afirmativo pronunciarse sobre las indemnizaciones por despido que se pretenden.

**Tercero:** Que la Corporación demandada ha alegado la incompetencia del Tribunal fundado en que la actora se desempeñó como funcionaria pública en la Corporación, que se encuentra comprendida entre los establecimientos que señala el artículo 2º letra a) de la Ley Nº 19.378, y ella se encontraba sujeta, en lo que no previsto por esa ley, a las disposiciones del Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales.

**Cuarto:** Que, si bien la demandante a fojas diecisiete expresó que junto con la demandada suscribió un contrato de trabajo, no lo acompañó para demostrarlo, pero por otro lado la Corporación demandada tampoco acompañó el decreto por el cual se habría nombrado a la demandante para el desempeño de su cargo municipal.

**Quinto:** Que el artículo 2º de la Ley Nº 19.378, publicada en el Diario Oficial el trece de abril de 1995 establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y señala que son éstos los establecimientos municipales de atención primaria de salud, los consultorios generales urbanos y rurales, entre otros, administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas; y el artículo 4º señala que lo no regulado por esa ley se aplicará en forma supletoria, las normas de la Ley Nº 18.883, estatuto de los funcionarios municipales; también indica que el personal regido por ella no podrá negociar en forma colectiva y sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos y podrá asociarse como lo hace el sector público.

**Sexto:** Que también se debe considerar que la fecha del inicio de los servicios de la demandante regía la Ley Nº 18.883 dictada para los funcionarios municipales que son los que conforman la organización estable de la municipalidad y que ha sido nombrado en su cargo de las plantas de ellas (artículos 1º y 2º); y que por disposición del artículo 3º del mismo cuerpo legal el personal que se despeña en servicios traspasados desde organismos o entidades del sector público y que administra directamente la municipalidad se regirá por el Código del Trabajo.

**Séptimo:** Que como consecuencia de lo dispuesto en las normas legales recién referidas no puede sostenerse que la actora, que necesariamente fue contratada de acuerdo con el Código del Trabajo, haya pasado a ser considerada funcionaria pública, porque como ya se ha consignado, la demandada no acompañó antecedente que demuestre que la naturaleza de su contrato haya variado.

**Octavo:** Que por lo expuesto anteriormente, el tribunal resulta competente para conocer de la presente litis en razón de la materia con arreglo a lo que dispone el artículo 420 letra a) del Código del ramo.

**Noveno:** Que la parte demandante para acreditar que corresponde que le cancelen las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicios, propios de un despido injustificado ha llegado la DOCUMENTAL, sin objetar, que se pasa a señalar: 1.- de fojas tres a seis, liquidaciones de remuneraciones de marzo a junio de 1997 (diez día), señalando los tres primeros un monto de \$ 140.672; 2.- a fojas siete y ocho, reclamo y acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo de la que no se desprende antecedente alguno; 3.- a fojas nueve, certificado del Ministerio de Salud Pública, Hospital Clínico San Borja Arriarán que indica que la actora ha sido atendida en ese servicio, diagnosticándose que su condición es irrecuperable con un diagnóstico de deterioro orgánico cerebral, enfermedad Alzheimer inicial; y 4.- a fojas veintiséis, hoja de vida con la calificación de noviembre de 1996 con nota MB.

**Décimo:** Que por su parte la Corporación no allegó antecedente alguno en apoyo de su alegación, de que en todo caso no le corresponde a la trabajadora las indemnizaciones que pretende, por no estar su salud irrecuperable en la forma que prescribe la ley.

**Undécimo:** Que ponderando en conjunto los antecedentes allegados por la parte demandante y las alegaciones hechas por la Corporación, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, se adquiere el conocimiento de que la actora fue despedida por hacer hecho uso de licencias médicas durante seis meses en el último período en que prestó servicios, como consecuencia de la dolencia que le acarreo un deterioro orgánico cerebral.

**Duodécimo:** Que habiendo quedado establecido que la relación de la actora con su empleador se encontraba regida por el Código del Trabajo y que el término de los servicios se produjo por haber hecho uso de licencias médicas por un período que la demandada considera excesivo, pero que no

aparece como causal que autorice un despido laboral, la sentenciadora ordenará que se le cancele las indemnizaciones que solicita; al respecto concierne consignar que el artículo 161 del Código del Trabajo establece como causal que justifica el despido, con pago de las indemnizaciones, correspondientes, el hecho que el trabajador pierda las calidades que le permitan adecuarse a las labores para las cuales fue contratado.

**Decimotercero:** Que del mérito que se desprende de las liquidaciones, que no fueron objetadas, referida en el número uno del fundamento Noveno, deberá considerarse como remuneración mensual para los efectos de la sentencia la suma de \$ 140.672.

**Decimocuarto:** Que como consecuencia de todo lo expuesto se ordenará cancelar \$ 140.672 como indemnización sustitutiva y \$ 1.012.838 por los, prácticamente trabajados, seis años aumentados en el veinte por ciento que señala el artículo 168 del Código del Trabajo.

**Decimoquinto:** Que las sumas cobradas deberán ser pagadas con los reajustes e intereses que señala el artículo 173 del Código del Trabajo, los que se determinarán en la ejecución de la sentencia por la señora Secretaria del Tribunal.

Y visto además lo dispuesto en los artículos 1698 del Código Civil, 456 y 457 del Código del Trabajo.

Se declara:

- I. Que se rechaza la excepción de incompetencia deducida por la corporación demandada.
- II. Que se acoge la demanda de fojas uno y, en consecuencia, la demandada Corporación Municipal de Lo Prado deberá cancelar a la demandante doña María Cristina Fuentes Quiñones, las siguientes sumas: a) \$ 140.672 como indemnización sustitutiva del aviso previo; b) \$ 1.012.838 como indemnización por años de servicios aumentados en un veinte por ciento; y c) los reajustes e intereses sobre esas cantidades conforme se exponen en el Fundamento Decimoquinto.
- III. Que no se condena en costas a la demandante por estimar que litigó con motivo plausible.

Notifíquese, regístrese y archívese en su oportunidad.

Pronunciada por doña Isabel Correa Fuentes, Juez Titular del Sexto Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

Santiago, 14 de octubre de 1998.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de veinte de mayo último, escrita a fojas 32 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 2.664-98.

Dictada por los Ministros señores Alfredo Pfeiffer Richter, Violeta Guzmán Farren y Juan González Zúñiga.



## Cartilla Informativa

# **GUIA TRABAJO AGRICOLA DE TEMPORADA**

### **INTRODUCCION**

La preocupación constante de la Dirección del Trabajo por contribuir a desarrollar relaciones laborales con claros contenidos de equidad y surgimiento masivo, en el contexto de la modernización y globalización de la economía, de nuevos e importantes grupos de trabajadores asociados a una nueva realidad productiva, laboral y de mercado y, por lo general, carentes de una suficiente y adecuada información acerca de sus deberes y derechos laborales, como son los llamados trabajadores agrícolas de temporada o temporeros nos ha impulsado a poner en marcha un extenso programa de información y difusión de la normativa vigente dirigido a este importante segmento empresarial y laboral.

La presente guía denominada EL TRABAJO AGRICOLA DE TEMPORADA, constituye uno de los instrumentos a través del cual la Dirección del Trabajo, pretende entregar suficiente y adecuada información respecto de la legislación vigente, tanto al mundo laboral de los temporeros como al de los empresarios agrícolas, ambos actores de una relación que debe ser cada vez más armónica y equitativa y a cuyo objetivo queremos contribuir.

La empresa agrícola, como cualquier otra actividad empresarial está sometida a altas exigencias de calidad y productividad. En otras palabras las exigencias de competitividad no le son en absoluto ajenas y como en toda empresa, la competitividad pasa fundamentalmente por las personas y, en consecuencia, por el tipo de relación que éstas establecen. En este contexto la normativa laboral, ofrece una oportunidad de encuentro entre los actores de la relación laboral, empresarios y trabajadores.

En efecto, el cumplimiento de la legislación vigente, constituye el primer paso para el desarrollo de relaciones laborales armónicas y equitativas en que ambos actores se reconocen mutuamente y son capaces de establecer un diálogo, tras la búsqueda de una relación constructiva y justa, en la cual se asume la empresa como una tarea de todos, empresarios y trabajadores.

## EL TRABAJO AGRICOLA DE TEMPORADA

### ¿En qué consiste el trabajo agrícola de temporada?

Es la prestación de servicios en faenas transitorias o de temporada desempeñadas en actividades de cultivo de tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura y en aserraderos y plantas de explotación de maderas y otras afines.

### ¿Cómo se define el contrato de trabajo agrícola de temporada?

Es una convención por la cual el empleador y 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.

### ¿Es obligatorio escriturar el contrato?

El empleador está obligado a escriturar el contrato de trabajo de un trabajador agrícola de temporada o transitorio, en cuatro ejemplares y dentro de cinco días contados desde la incorporación del trabajador. Debe además, remitirse copia de éste a la Inspección del Trabajo respectiva, en el plazo de cinco días, contados desde su escrituración, en los casos que la faena tenga una duración superior a 28 días.

### ¿Cuáles son las estipulaciones que debe contener el contrato?

1. Lugar y fecha del contrato;
2. Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo;
6. Duración del contrato, y
7. Demás pactos que acordaren las partes.

**CONTRATO DE TRABAJO****TRABAJADORES AGRICOLAS DE TEMPORADA**

En \_\_\_\_\_, a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de  
19 \_\_\_\_\_, entre \_\_\_\_\_

**(nombre empleador o razón social)**

\_\_\_\_\_, Rol Unico Tributario

\_\_\_\_\_, domiciliado en \_\_\_\_\_

**(C.N.I. o R.U.T.)**

**(domicilio completo)**

\_\_\_\_\_, en adelante la empleadora y Dn. (ña)

\_\_\_\_\_, chilena,

**(nombre completo del trabajador (a))**

Cédula Nacional de Identidad N° \_\_\_\_\_ nacida

el \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_, en adelante el (la)

trabajador (a), se ha convenido el siguiente contrato de trabajo:

1.- Las partes acuerdan dar inicio a la relación laboral a contar del \_\_\_\_\_ de  
\_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_ por el período que más adelante se indica.

2.- Las labores a realizar por el (la) trabajador (a) se convienen en que sean:

**(señalar con la mayor precisión las labores para las cuales fue contratado)**

3.- La remuneración estará constituida por: \_\_\_\_\_

**(indicar como se compone la remuneración: por hora, día, a trato, otra)**

la que se pagará en forma: diaria / semanal / quincenal / mensual.

4.- La jornada de trabajo se conviene que será distribuida: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_, con el siguiente

**(indicar entre que días de la semana)**

horario de trabajo: \_\_\_\_\_, con el día

**(Indicar horario de trabajo A.M. y P.M.)**

\_\_\_\_\_ libre.

**(indicar día de descanso semanal)**

5.- La duración del presente contrato de trabajador agrícola de temporada tendrá vigencia mientras una dure la faena de:

**(indicar la faena por la que se ha contratado)**

6.- El presente contrato se firma en dos ejemplares quedando uno en poder de cada parte contratante, lo que se ratifica con las respectivas firmas, más otro ejemplar que se deposita en la Inspección del Trabajo (si la faena por la que se contrata es mayor de 28 días).

**TRABAJADOR**

**EMPLEADOR**

### ¿Cuánto dura el contrato agrícola de temporada?

El contrato de temporada tiene vigencia por todo el período que comprende la obra o faena que origina el contrato. La reiteración del contrato de temporada no lo transforma en contrato indefinido.

### ¿Cómo se determina la remuneración?

La remuneración del trabajador agrícola de temporada se fija:

1. De común acuerdo entre las partes;
2. El monto de la remuneración no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual, y
3. La remuneración puede pactarse parte en dinero efectivo y parte en regalías, siempre que el valor de estas últimas no exceda del 50% de la remuneración.

### ¿Qué es la semana corrida?

Es el derecho a percibir remuneración en dinero por los días domingo y festivos no trabajados y siempre que la remuneración se hubiese pactado por día, hora o trato.

### ¿Qué es la jornada de trabajo?

Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. También se considera jornada de trabajo el tiempo que el trabajador está a disposición del empleador sin laborar por causas que no le sean imputables.

### ¿Qué es la jornada ordinaria?

Es aquella cuya duración no excede de 48 horas semanales o de la pactada si fuese menor, pudiendo ser distribuida en no más de seis ni menos de cinco días.

### ¿Qué es la jornada extraordinaria?

Es aquella que excede el máximo legal, o de la pactada contractualmente si fuese menor.

### ¿Cuál es el máximo diario de horas extraordinarias?

Pueden pactarse como horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día. Las horas extraordinarias deben pactarse por escrito, en el contrato o en un acto posterior. Se consideran extraordinarias las horas que se trabaje en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

### ¿Cuál es la forma de pagar horas extraordinarias?

La ley señala que las horas extraordinarias se pagan con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

### ¿Qué es el descanso?

Es el derecho que tienen los trabajadores para interrumpir la prestación de servicios, a fin de recuperar las energías gastadas durante la jornada de trabajo.

### ¿En qué consiste el descanso semanal?

Es el día en que el trabajador está eximido de prestar servicios corresponde siempre al séptimo día de la semana que generalmente recae en domingo. Sin embargo, en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados, el empleador está autorizado para distribuir la jornada de trabajo de manera que en ella se incluya el día domingo o festivos debiendo en todo caso otorgar un día de descanso en la semana en compensación de los días domingo y festivos efectivamente trabajados.

### ¿Cuándo comienza el descanso?

Debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminar a las 6 horas del día siguiente.

### ¿Qué es el descanso diario?

Es el tiempo de descanso a que tienen derecho todos los trabajadores, y que media entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, en todo caso el descanso diario debe tener una duración no inferior al número de horas que comprende la jornada diaria.

### ¿Qué es la colación?

Dentro de la jornada diaria, el empleador debe disponer, a lo menos, el tiempo de media hora para que los trabajadores consuman alimento y recuperen las energías gastadas durante la primera etapa de la jornada. Este período debe concederse preferentemente en la mitad de la jornada diaria, tiempo que no se considera para computar la jornada diaria.

No procede este derecho cuando se trata de faenas de proceso continuo, esto es, aquellos que no pueden interrumpirse para evitar perjuicios en el proceso productivo, y en caso de duda decidirá la Dirección del Trabajo.

### ¿Cuáles son las condiciones especiales para la colación?

En las faenas de temporada, el empleador deberá proporcionar a los trabajadores las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos habilitando para ello un lugar provisto de mesas, sillas, cocinilla y lavaplatos. Pero si por la distancia o dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador además deberá proporcionárselos.

### ¿Tienen derecho a feriado legal anual los trabajadores agrícolas de temporada?

El contrato de temporada se caracteriza especialmente por su corta duración, y en todo caso inferior a 1 año, por lo que los trabajadores de temporada en esta materia sólo tiene derecho a:

#### 1. FERIADO PROPORCIONAL

Si la duración del contrato es superior a 30 días, cuando termine el contrato, el empleador está obligado a pagar al trabajador proporcionalmente el tiempo que por concepto de feriado le había correspondido.

#### 2. FERIADO INCORPORADO EN LA REMUNERACION

En los contratos que tengan una duración de 30 días o menos, se entenderá incluida en la remuneración todo lo que debe pagarse al trabajador por feriado y demás derechos que correspondan a la proporción al tiempo servido.

### ¿En qué consiste la Protección a la Maternidad?

Es el conjunto de disposiciones legales destinadas a proteger la salud de la madre trabajadora y de sus hijos menores de dos años.

### ¿Se aplican las reglas de Protección a la maternidad a las trabajadoras agrícolas de temporada?

Estas disposiciones benefician a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

### ¿Qué es el descanso de maternidad?

Es el derecho que tiene la mujer trabajadora en estado de embarazo para no prestar servicios a su empleador. Este descanso es de 18 semanas en total. Empieza seis semanas antes del parto y termina doce semanas después de él. Para hacer uso de él debe acreditarse al empleador mediante certificado médico o matrona que el embarazo ha llegado a su período fijado para obtenerlo. Durante el

período de pre y postnatal la trabajadora recibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones que percibe según su contrato de trabajo.

### **¿En qué consiste el permiso maternal?**

Cuando la salud de un niño menor de 1 año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave acreditada con certificado médico, la madre trabajadora tiene derecho a un permiso y al subsidio por el período que determine el Servicio que otorgó el certificado. Si ambos padres del menor son trabajadores, cualquiera de ellos a elección de la madre gozan del permiso y del subsidio. Igual derecho tiene la trabajadora o trabajador que tenga a su cargo un niño menor de 1 año por tuición otorgada judicialmente.

### **¿Qué labores no puede realizar la trabajadora embarazada?**

Durante el embarazo la trabajadora no puede realizar labores que afecten su salud, como levantar, arrastrar o empujar grandes pesos, laborar en horario nocturno, cumplir horas extraordinarias o ejecutar tareas que exijan un esfuerzo físico mayor, incluido el hecho de permanecer de pie por largo tiempo. En estos casos, la trabajadora debe ser trasladada a otras labores que no sean perjudiciales a su salud, con la misma remuneración.

### **¿Qué es el fuero maternal?**

Es un derecho que asiste a la trabajadora y que consiste en que su empleador no podrá poner término a su contrato de trabajo sin contar previamente con el permiso de un juez. Este fuero maternal se extiende durante todo el período de embarazo y hasta un año después de terminado el descanso de postnatal.

### **¿Tiene derecho a sala cuna la trabajadora agrícola de temporada?**

La trabajadora agrícola de temporada tendrá derecho a sala cuna cuando su empleador esté obligado a mantenerlas. El empleador está obligado a tener sala cuna cuando emplea a veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

El empleador cumple su obligación manteniendo salas anexas e independientes al lugar de trabajo en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en sus labores. El empleador cumple igualmente esta obligación cuando paga directamente los gastos de sala cuna al establecimiento al que la mujer trabajadora lleva al menor.

No está permitido al empleador pagar directamente a la trabajadora una suma de dinero para solventar los gastos de sala cuna.

### **¿En qué consiste el derecho para alimentar al hijo?**

La madre trabajadora tiene derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de 1 hora al día, las que

se consideran como trabajadas para los efectos de su remuneración, derecho que es irrenunciable.

### **¿Pueden constituir sindicatos los trabajadores agrícolas de temporada?**

Los trabajadores agrícolas de temporada tienen derecho para constituir organizaciones sindicales en su calidad de trabajadores transitorios o eventuales, estos, que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes.

### **¿Cuáles son los requisitos para formar sindicato?**

Para constituir un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, se exige un mínimo de 25 trabajadores, pero igualmente pueden designar un delegado sindical por lo menos 8 trabajadores, cuando están afiliados a un sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios con la única condición de que el delegado designado no sea director del sindicato respectivo.

### **¿Cuánto dura la afiliación sindical?**

En los sindicatos interempresa y de trabajadores eventuales o transitorios, los socios pueden mantener su afiliación aunque no se encuentren prestando servicios.

### **¿Qué es y cuánto dura el fuero sindical?**

Es el derecho que asiste a los directores de un sindicato y que consiste en que el empleador no puede poner término a su contrato de trabajo sin autorización previa de un juez.

Sin perjuicio de lo antes señalado el fuero ampara a los dirigentes de sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios sólo durante la vigencia del respectivo contrato, sin que sea necesario solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.

### **¿Tienen derecho a la negociación colectiva los trabajadores agrícolas de temporada?**

Por expresa disposición de la ley, los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios pueden acordar con uno o más empleadores condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada, acuerdo que se materializa a través de un CONVENIO COLECTIVO, porque estas negociaciones no están sujetas a la negociación colectiva reglada.

### **¿Cuáles son los efectos del convenio colectivo?**

- a) Los trabajadores involucrados en la negociación no gozan de fuero;



- b) No se requiere de quórum para negociar ni fecha de iniciación de actividades del empleador;
- c) Estos Convenios Colectivos producen los mismos efectos de los contratos colectivos;
- d) Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no puede significar la disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador o aplicación del Convenio Colectivo por el que está regido.

### ¿Cómo termina el contrato agrícola de temporada?

- a) *Causal propia de terminación.*

El contrato de temporada termina generalmente por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- b) *Causales generales.*

Pero también puede ponerse término al contrato de temporada por cualquiera de las demás causales legales que contempla la ley, incluso la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, así lo ha reconocido la jurisprudencia administrativa.

Hay que tener presente que al término de la relación laboral debe existir un finiquito que es un recibo en que se deja constancia que ha terminado la relación de trabajo, que se ha cancelado todo lo debido y se han cumplido todas las obligaciones establecidas en el contrato de trabajo éste debe ser ratificado ante la Inspección del Trabajo o ante notario.

# FINIQUITO DE TRABAJADOR

En \_\_\_\_\_ a \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_  
 entre \_\_\_\_\_  
(Nombre del Empleador)  
 con domicilio en: \_\_\_\_\_  
 y don \_\_\_\_\_ C. Ident. N° \_\_\_\_\_  
(Nombre del Trabajador)

### SE ACUERDA EL SIGUIENTE FINIQUITO:

1) Don \_\_\_\_\_  
(Nombre del Trabajador) declara haberle prestado servicios  
 a \_\_\_\_\_, en calidad de \_\_\_\_\_  
 desde el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_ hasta el \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 19 \_\_\_\_\_  
 fecha esta última de terminación de sus servicios por la causa que se indica:

-----  
(indicar causa y disposición legal pertinente)  
 -----

2) Don \_\_\_\_\_  
(Nombre del Trabajador) declara recibir en este acto, a su entera  
 satisfacción, de parte de \_\_\_\_\_  
(Nombre del Empleador) los valores que se indican  
 por los conceptos siguientes:

_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
_____	\$ _____
TOTAL	\$ _____

Son: ( \_\_\_\_\_ )

3) Don \_\_\_\_\_  
(Nombre del Trabajador) deja constancia que durante todo el tiempo  
 que le prestó servicios a la firma \_\_\_\_\_, recibió de ésta correcta  
 y oportunamente el total de las remuneraciones convenidas, de acuerdo con su contrato de  
 trabajo, clase de trabajo ejecutado, reajustes legales, pago de asignaciones familiares autori-  
 zadas, horas extraordinarias cuando las trabajó, feriados legales, gratificaciones o participacio-  
 nes que en conformidad a la ley fueron procedentes y que nada se le adeuda por los conceptos  
 antes indicados ni por ningun otro, sea de origen legal o contractual derivado de la prestación  
 de sus servicios y/o término de los mismos, motivo por el cual no teniendo reclamo ni recargo  
 alguno que formular en contra de \_\_\_\_\_  
 le otorga el más amplio y total finiquito, declaración que formula libre y espontáneamente, en  
 perfecto y cabal conocimiento de cada uno y de todos sus derechos.

Para constancia firman las partes del presente finiquito en tres ejemplares, quedando  
 uno de ellos en poder de cada parte, y el tercero ante la Inspección del Trabajo.

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL EMPLEADOR

\_\_\_\_\_  
 FIRMA DEL TRABAJADOR

Nota: Este finiquito debe ser firmado ante el Presidente del Sindicato o delegado del Personal si lo hubiere, ante el Inspector del Trabajo respectivo, Notario Público, Secretario Municipal o del Oficial del Registro Civil.

### ¿Tiene derecho el trabajador agrícola para reclamar por despido?

El trabajador que considere que la causal de despido invocada es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, puede recurrir al Juzgado del Trabajo dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la fecha de la separación, plazo que se interrumpe cuando el trabajador ha reclamado ante la Inspección del Trabajo, pero deberá en tal caso recurrir al tribunal no más allá de los 90 días contados desde la separación.

### ¿Procede la indemnización por término de contrato?

Sólo procede la indemnización por término de contrato cuando el empleador ha dispuesto anticipadamente su terminación, a fin de compensar al trabajador por el tiempo que falte para concluir la faena que dio origen al contrato, y cuando se ha invocado como causal de término del contrato las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio sin que se haya dado el aviso con la anticipación exigida por la ley, esto es, 30 días a la fecha del despido.

### ¿Cuáles son las obligaciones especiales en el contrato agrícola de temporada?

La ley ha dispuesto, sin perjuicio de los derechos y obligaciones generales señalados, obligaciones especiales del empleador agrícola de temporada, a saber:

- ALOJAMIENTO

En estos contratos se entiende siempre incluida la obligación del empleador de proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, de acuerdo a las características de la zona, condiciones climáticas y demás propias de la faena de temporada de que se trate, salvo que éste acceda o pueda acceder a su residencia o a un lugar de alojamiento adecuado e higiénico que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores.

- CONDICIONES PARA COLACION

En estas faenas el empleador está obligado a proporcionar a los trabajadores, las condiciones higiénicas y adecuadas que les permitan mantener, preparar y consumir los alimentos. Si por la distancia o las dificultades de transporte no sea posible a los trabajadores adquirir sus alimentos, el empleador deberá además proporcionárselos.

- MOVILIZACIÓN PARA TRABAJADORES

Cuando entre la ubicación de las faenas y el lugar donde el trabajador aloje o pueda alojar, medie una distancia igual o superior a tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público, el empleador deberá proporcionar entre ambos puntos los medios de movilización necesarios.

- CUMPLIMIENTO OBLIGADO DE ESTAS REGLAS

Las obligaciones contenidas en estas disposiciones legales, no pueden compensarse en dinero ni puede considerárseles remuneración en ningún caso.

## TRABAJO DE MENORES

### ¿Pueden los menores de edad trabajar en labores agrícolas de temporada?

La ley señala que los menores de 18 años y mayores de 15 pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con la autorización de las personas o instituciones que la misma ley indica.

### ¿Quiénes deben autorizar a los menores?

Deben autorizar expresamente el padre o madre del menor; a falta de ellos el abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor; y a falta de todos los anteriores el Inspector del Trabajo.

### ¿Pueden trabajar los menores de 15 años?

Los menores de 15 años y mayores de 14 pueden celebrar contrato de trabajo, siempre que sean autorizados por las mismas personas e instituciones indicadas en la respuesta anterior, que hayan cumplido con la obligación escolar, pero sólo pueden realizar trabajos livianos que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

### ¿Cuál es la jornada de trabajo de un menor?

En ningún caso los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias.

### ¿Qué labores no pueden ejecutar los menores?

Los menores de 18 años no pueden hacer labores subterráneas ni faenas que requieren fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

## DERECHOS PREVISIONALES

### ¿Tienen derecho a previsión social los trabajadores agrícolas de temporada?

Todo trabajador debe exigir el pago de sus cotizaciones previsionales, por todo el tiempo que dure la relación laboral.

### ¿Qué son las cotizaciones previsionales?

Son los aportes obligatorios en dinero que se descuentan de la remuneración del trabajador, para financiar las prestaciones o beneficios de salud y de jubilación, respectivamente.

### ¿Quién debe efectuar las cotizaciones?

El empleador está obligado a realizar el descuento de las remuneraciones del trabajador para luego declarar y pagar directamente las cotizaciones a las instituciones previsionales (A.F.P., I.N.P. e ISAPRE o FONASA).

### ¿Qué tipo de cotizaciones previsionales existen?

Cotizaciones de Salud Previsional para financiar prestaciones de salud y subsidios por enfermedad, equivalente al 7% de la remuneración.

Cotización para Pensionarse a fin de financiar la futura jubilación, equivalente entre un 12% y 13% de la remuneración, según sea la A.F.P. a que se encuentre afiliada el trabajador.

### ¿Qué cotizaciones son de cargo del empleador?

Las cotizaciones destinadas a financiar el Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

### ¿Qué beneficios específicos otorga la cotización previsional?

- Jubilación por vejez para la mujer que cumple 60 años y para el varón que cumple 65 años y un período mínimo de 10 años de cotización en A.F.P. o I. N.P.
- Atención de Salud e Indemnización de perjuicios por Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional.
- Sobrevivencia e invalidez que no tenga por causa ni sea por ocasión del trabajo.
- Asignación Familiar, esto es, el derecho a percibir mensualmente una cantidad de dinero por cada carga familiar autorizada (hijo menor de 18 años y hasta 24 años que se encuentre estudiando o de cualquier edad cuando esté inválido).
- Pensión de orfandad.
- Tratándose de personas que hayan efectuado cotizaciones, al menos, durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada, mantendrán la calidad de afiliados por período de doce meses a contar del mes al que corresponde la

última cotización. En todo caso, los trabajadores dependientes contratados diariamente por turnos o jornadas, que registren, al menos, sesenta días de cotizaciones en los doce meses calendario anterior, mantendrán la calidad de afiliado durante los doce meses siguientes a aquél correspondiente a la última cotización.

- En el caso de los afiliados que reciban ingresos habituales cuyo monto sea variable, como el de los comisionistas, trabajadores eventuales o transitorio, o cualquier otro trabajador contratado para la realización de una determinada obra o faena, se entenderá por ingreso mensual el promedio de lo percibido en los últimos doce meses.

### **¿Cómo se reconoce la carga familiar?**

1. Concurrir a la Agencia del I.N.P. del domicilio del trabajador con:
  - a) Contrato de trabajo;
  - b) Libreta de matrimonio o certificado de nacimiento de la carga (especial);
  - c) Cédula Nacional de Identidad.
2. Retirar formulario de autorización en fecha que indique el I.N.P.

### **¿Puede el trabajador seguir cotizando una vez terminado el contrato de trabajo?**

Puede seguir cotizando como trabajador independiente, lo que permite mantener las prestaciones de salud, el subsidio de cesantía, y seguir aumentando los fondos para pensionarse.

## **CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

### **¿Qué información básica debe recibir la temporera cuando ingresa a su lugar de trabajo en cuanto a higiene y seguridad?**

El empleador debe informar a los trabajadores sobre el riesgo a que estará expuesto, cómo prevenirlos y la forma segura de trabajar.

### **¿El empleador está obligado a confeccionar un Reglamento de Higiene y Seguridad?**

En todo lugar de trabajo incluido en las labores de temporada, donde exista 1 o más trabajadores, el empleador está obligado a confeccionar un Reglamento de Higiene y Seguridad, entregándole una copia a cada trabajador.

### **¿Existe obligación de entregar ropa de trabajo a los trabajadores de temporada?**

El trabajo agrícola involucra contacto con materiales que producen suciedad (polvo ambiental, contacto con maquinaria, sustancias extrañas en frutas y hortalizas, etc.); por lo tanto los trabajadores deben usar ropa de trabajo para proteger su cuerpo, la que debe ser proporcionada por el empleador.

### **¿Cuándo el trabajador debe recibir elementos de protección personal?**

Cuando el trabajador realiza una labor que lo pone en contacto con agentes tóxicos y dañinos para la salud, como son los plaguicidas, sustancias corrosivas, bajas temperaturas, etc. Estos elementos de protección personal debe proporcionarlos en forma gratuita el empleador.

### **¿Es obligación que el trabajo de temporada disponga de agua potable en su lugar de trabajo?**

En todo lugar de trabajo debe existir suministro de agua potable, especialmente para bebida y debe disponerse de este elemento en el lugar donde se realiza el trabajo y el empleador quien debe tomar las medidas para cumplir con esta obligación para los trabajadores (D.S. N° 745).

### **¿La existencia de servicios higiénicos es exigible por parte de los trabajadores de temporada?**

En las faenas temporales, donde no sea posible instalar servicios higiénicos conectados a la red de alcantarillado, el empleador deberá proporcionar una alternativa (letrina, baño químico), con la obligación de mantenerlos limpios e higiénicos.

### **¿Pueden los trabajadores de temporada exigir mejoramiento de las condiciones ambientales de trabajo?**

Cuando los trabajadores se ven afectados por condiciones ambientales inadecuadas, que producen daño a la salud, como son la falta de iluminación, ventilación, exceso de ruido, etc., ellos pueden poner una denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva.

### **¿Es posible que los trabajadores de temporada, especialmente en los packing, soliciten sillas o pisos para sentarse mientras realizan el trabajo?**

El hecho de estar largas horas de pie y en posición fija, acarrea problemas a la salud; por lo tanto cuando la característica del trabajo lo permita y puedan realizarlo sentado, el empleador debe proporcionar sillas o pisos a los trabajadores que lo necesiten.

**16**

DICIEMBRE

**19**

DICIEMBRE

**28**

DICIEMBRE

**4**

ENERO

**8**

ENERO

**9**

ENERO

**12**

ENERO

**14**

ENERO

**16**

ENERO

- Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1º.07.98, del Ministerio de Hacienda. Fija texto refundido, coordinado, sistematizado y actualizado de la Ley N° 17.235 sobre Impuesto Territorial.
- Decreto N° 1.341, de 30.09.98, del Ministerio de Hacienda. Aprueba Reglamento que establece normas contables aplicables a los contribuyentes que realizan actividades forestales de conformidad al D.L. N° 701, de 1974, sobre fomento forestal.
- Resolución N° 7.603 exenta, de 1998, del Servicio de Impuestos Internos. Resuelve sobre Procedimientos de Recepción de Declaraciones Formulario 29 y entrega centralizada al Servicio de Impuestos Internos de dicho formulario y del Formulario 22.
- Resolución N° E-155-98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de la A.F.P. Summa Bansander S.A.
- Resolución y Certificado N° E-156-98, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba fusión de A.F.P. Provida y A.F.P. Protección S.A. (por incorporación de la segunda a la primera, que la absorbe, denominándose A.F.P. Provida S.A.). Aprueba modificación de estatutos de A.F.P. Provida S.A.
- Decreto N° 1.523, de 17.11.98, del Ministerio de Hacienda. Establece normas para desempate en caso de igual evaluación, de reclamación y las demás necesarias para la aplicación del artículo 7º de la Ley N° 19.553 (incremento por desempeño individual).
- Ley N° 19.598. Otorga un mejoramiento especial para los profesionales de la educación que indica (publicada en esta Edición del Boletín).
- Decreto N° 1.608, de 3.12.98, del Ministerio de Hacienda. Fija porcentaje en que deberán reajustarse a contar del 1º de diciembre de 1998, las pensiones de regímenes previsionales (4,28%)
- Ley N° 19.597. Modifica el artículo 74 de la Constitución Política de la República.
- Resolución N° 11.492 exenta, de 31.12.98, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Reajusta valor hora participante en Cursos de Capacitación para el año 1999. Fija en \$ 3.700 el valor máximo por hora participante en los cursos de capacitación imputable a la franquicia tributaria contemplada en la Ley N° 19.518.



18

DICIEMBRE

19

DICIEMBRE

21

DICIEMBRE

- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, analizó junto a la Confederación Nacional de Trabajadores del Comercio y Servicios (CONFECOVE) algunas situaciones laborales irregulares que afectan a sus asociados durante el período previo a Navidad. La Directora del Trabajo señaló que el 40% de la fiscalización anual se realiza en el sector comercio, a lo que hay que sumar el Programa Nacional de Fiscalización, específico para este sector, que se lleva a cabo cada año en esta fecha.
- Ocho servicios públicos firmaron un Convenio de Desempeño con el objetivo de mejorar su productividad, eficiencia y servicios a los usuarios. Las instituciones involucradas son el Servicio de Impuestos Internos, el FOSIS, el Servicio Agrícola y Ganadero, la Junta Nacional de Jardines Infantiles, el SERCOTEC, FONASA, la Dirección del Trabajo y el Servicio de Salud de Valparaíso y su compromiso se enmarca en el Plan Estratégico de Modernización de la Gestión Pública.
- Los dirigentes sindicales de la Concertación que se automarginaron del proceso electoral para constituir el consejo directivo nacional de la CUT, María Rozas (DC), Roberto Alarcón (PS), Jorge Millán (PRSD) y José Reyes (PPD) afirmaron que no reconocían la nueva directiva de la entidad, encabezada por Etiel Moraga Contreras, militante comunista y dirigente sindical de la División El Teniente de CODELCO.
- El Ministro de Educación, José Pablo Arellano, desestimó el llamado del Colegio de Profesores a no prolongar el calendario escolar más allá del 15 de enero sino dejarlo sólo hasta el 30 de diciembre.

Jorge Pavez, presidente del gremio, había hecho un llamado, el sábado 19/12, a los profesores para que no terminaran el año escolar más allá del 30 de diciembre; además llamó a los docentes a no participar de los cursos de perfeccionamiento que se imparten durante el mes de enero para preparar la reforma escolar.

- Los diputados Manuel Bustos y Rodolfo Seguel presentaron al Congreso el proyecto de incluir en el artículo 162 del D.F.L. N° 1, de 1994, (texto refundido del Código del Trabajo) que "si no se acreditare al momento del despido el pago de las imposiciones previsionales por el período que se prestó servicios, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo, y subsistirán las obligaciones de cada una de las partes mientras no se acredite el referido pago". El ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que el Gobierno incentivará la tramitación de este proyecto en la actual legislatura, porque no es razonable el despido de trabajadores sin que se cumpla con el pago de sus cotizaciones".
- El consorcio Aguas Puerto, integrado por ENERSIS y su socio británico en esta licitación: Anglian Water, entregó ayer la mayor oferta por el 35% de ESVAL: US\$ 138 millones. Con esto se concreta la primera privatización

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

**21**

DICIEMBRE

bajo el esquema creado por la administración del Presidente Frei. Por su parte totalmente paralizados están 720 trabajadores de la empresa (de un total de 850) que consideran que este proceso de privatización provocará cesantía, puesto que serán indemnizados por el Estado y luego recontra-tados. Además discrepan con la administración en la cuantificación de las indemnizaciones: los trabajadores solicitan la consideración de 45 días por año de servicio y el Estado ofrece 30 días.

**22**

DICIEMBRE

- La Directora del Trabajo se reunió con ejecutivos de los principales centros comerciales de Santiago para tratar el problema de los horarios de trabajo durante la Navidad de quienes allí laboran. En la reunión se estableció un pacto de palabra entre la directora y los ejecutivos para respetar las normas que establece la normativa laboral al respecto.

**23**

DICIEMBRE

- La Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) informó que en las empresas afiliadas a la organización a escala nacional, el empleo cayó en 1,3% durante el mes de octubre en comparación con igual mes de 1997. Las regiones más afectadas fueron la Primera con un índice del 8,4% y la undécima con 6,7%. Los sectores que más empleo perdieron en octubre fueron la construcción (-9,8%), Instituciones financieras y seguros (-7,5%), explotación de minas y canteras (-7,1%), pesca (-5,2%) e industria manufacturera (-5%).

**24**

DICIEMBRE

- El INE informó que la tasa nacional de desempleo en el trimestre septiembre-noviembre fue de 7,1%, el índice más alto del año. El desempleo juvenil (entre los 20 y 24 años) se incrementó en 3 puntos porcentuales al elevarse de 12,6% a 15,6% en el mismo período. En tanto, el Ministro de Economía, Jorge Leiva, advirtió que el próximo año, la desocupación puede subir a cifras del orden del 10%.
- El Sindicato de trabajadores de AFP Protección hizo un llamado al gobierno, en especial al Ministerio del Trabajo, a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de AFP para que intervinieran en el conflicto que se originó en el inesperado despido de 750 trabajadores de esa AFP, justo cuando se acababa de firmar el acuerdo de la negociación colectiva. Esto ocurrió tras la fusión de AFP Protección con la AFP Provida.
- El INE informó que la tasa de desempleo en el trimestre móvil septiembre-noviembre fue de 7,1% en el país. Esta cifra es la más alta desde mayo-julio de 1996. El número total de desocupados en el país alcanzó 414.970 personas, con un 23% respecto a septiembre-noviembre de 1997, lo que corresponde a 77.670 desempleados más.

A excepción de la VI región, la tasa de desempleo de septiembre-noviembre 1997/98 aumentó en todas las regiones. La V región tuvo una tasa de desempleo del 9,2%, seguido por las regiones XII con 8,3%; IX con 8% y XIII, con 7,7%.

- La Gerencia de Desarrollo de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA) desarrolló un estudio que indica que el sector pierde anualmente desde

**24**

DICIEMBRE

1990, 30 mil empleos. Entre las razones de esta situación están el deterioro en la calidad de vida de algunas zonas rurales, lo que provoca emigración de los trabajadores a la ciudad; la mecanización progresiva de la faena agrícola y la menor rentabilidad experimentada en algunos rubros. Pese a ello, la SNA agrega que el sector exhibe una plena ocupación, con tasas de desempleo de 2,8% según datos del INE.

**25**

DICIEMBRE

- El presidente de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas (AGAL), Rafael Carvalho, informó que la serie de dificultades que enfrenta la justicia laboral actualmente requieren un cambio, puesto que la actual situación de los Juzgados del Trabajo pone en peligro la paz social del país. Carvalho caracterizó la situación al borde de la crisis, ya que los 20 Juzgados del Trabajo que existen a nivel nacional deben atender a una fuerza laboral que en 1997 era de 5 millones 591 mil 370 personas. El colapso del sistema se manifiesta en la demora que tiene un litigio en ellos, que actualmente puede demorar hasta tres o cuatro años. Algunos de los problemas que identifica la AGAL son la falta de especialización en la jurisdicción laboral, tanto a nivel de jueces como de regiones donde existen estos tribunales; también en el hecho de que el Código del Trabajo sólo contempla unos pocos artículos relativos al proceso, pero el procedimiento en lo sustancial, se rige por las normas del proceso civil, lo que los demora.

**28**

DICIEMBRE

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, descartó que el país esté a las puertas de enfrentar una crisis generalizada de desempleo, pero reconoció que el fenómeno efectivamente se agravará en los sectores más rezagados de la producción como consecuencia del fuerte ajuste aplicado a la actividad económica. Molina anunció que en los próximos días se introducirán indicaciones al proyecto de seguro de desempleo (PROTRAC), como una protección especial a los trabajadores que reciben entre 1 y 1,5 sueldos mínimos y a quienes laboran con contratos eventuales o de plazo fijo.

**29**

DICIEMBRE

- La Sociedad Nacional de Minería (SONAMI) informó que durante 1998 paralizaron 13 compañías de la mediana minería –equivalentes al 50% de éstas– y más de 250 pequeños productores, "lo que se tradujo en la pérdida de 18 mil puestos de trabajo", según el presidente del gremio empresarial Hernán Hochschild. Por su parte, el precio del cobre cayó en un 27% con relación a 1997. El precio promedio del año (75 centavos de dólar la libra de metal) es el más bajo –en términos reales– de los últimos 52 años.

**30**

DICIEMBRE

- El Presidente de la República, Eduardo Frei Ruiz-Tagle, llamó a la ciudadanía a mantener un gasto moderado y a cuidar el empleo durante 1999. Frei dijo en el discurso de fin de año: "Estos son los grandes problemas que afectan a los trabajadores y a los más humildes: la inflación y el desempleo. Y por eso, así como este año ha sido una preocupación permanente bajar la inflación, este año 99 debe ser una preocupación de todos: Gobierno, empresarios, organizaciones, trabajadores e instituciones para mantener tasas bajas de desempleo".

2

ENERO

- El vicepresidente del Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile (MUCECH), Omar Jofré, informó que unos 140.000 empleos temporales se perderían en el sector agrícola durante los seis meses que dura la temporada de cosecha (entre octubre y abril de cada año) debido a la prolongada e intensa sequía que afecta a las principales regiones productoras del país.

Por su parte, el gerente de Desarrollo de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), Gustavo Rojas pronosticó que por el daño que está provocando la sequía en el sector serían unos 80.000 los puestos de trabajo de los temporeros que se perderían durante esta temporada.

5

ENERO

- El Comité Económico de Ministros de Estado informó, a través del Ministro de Hacienda Eduardo Aninat, que decidió profundizar los 35 proyectos actualmente vigentes para generar empleo. Así se dará mayor impulso a los subsidios ya existentes, incrementando la difusión de ellos antes de desarrollar nuevas iniciativas. Una de las conclusiones de la reunión, según informó Aninat fue que a través del mapa nacional de distribución del desempleo es posible observar que el desempleo no ha aumentado de igual manera en todo el país. Las regiones que presentan más altas tasas son aquellas que presentan problemas estructurales.
- La dirigente de la CUT María Rozas criticó la falta de nuevas medidas para frenar el creciente desempleo por parte del Gobierno: "El Gobierno sigue haciendo más de lo mismo y no está asumiendo que estamos ante una situación crítica". Rozas manifestó que la CUT desea discutir otros temas para enfrentar la coyuntura actual: subsidiar a las empresas para que no despidan a los trabajadores y que los retengan durante estos meses difíciles "aunque sea con el salario mínimo"; subsidiar a las empresas para que los trabajadores tengan contrato permanente y no temporal; y reducir los horarios de trabajo.
- El Secretario Ministerial de Educación de la Región Metropolitana, Antonio Pacheco, llamó a los profesores a cumplir con el calendario de recuperación de clases a causa del paro de los maestros en 1998, destacando que sólo el 13% (unos 150 mil alumnos) de los colegios de la región deberán extender el año hasta el 7 de enero. Indicó que es una actitud irresponsable la del Regional Metropolitano del Colegio de Profesores que llamó a los docentes a no hacer clases después del 30 de diciembre.

El presidente del Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, declaró que resistirán cualquier acción que las autoridades apliquen contra los profesores que no recuperen clases. Además denunció que se están produciendo despidos masivos de maestros, en las últimas semanas, 102 perdieron su fuente de trabajo.

- El Proyecto sobre Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) fue incluido entre las iniciativas legales que tienen prioridad legislativa para el Gobierno según informó el Presidente de la República. Para alcanzar este objetivo, los Ministerios de Hacienda y del Trabajo se encuentran perfeccionando el proyecto para darle viabilidad. Entre las observaciones está la idea de perfeccionar el subsidio a las rentas más bajas y gradualizar el impacto del descuento en los costos laborales.

5

ENERO

Según el presidente de la Comisión del Trabajo del Senado, Francisco Prat (independiente, ex RN), la iniciativa no resolverá los serios problemas de desempleo que se prevén, además precisó que es una norma inaplicable para períodos cuasi recesivos como el que vive la economía en la actualidad.

- El Ministro de Economía, Jorge Leiva, estimó que la tasa de desempleo nacional podría alcanzar un 10% en 1999; la inflación, un 4,3% y el dólar podría sobre pasar los 500 pesos.
- El Presidente de la República, Eduardo Frei Ruiz-Tagle, firmó cuatro convenios internacionales de la OIT, los que junto a 3 ratificados anteriormente, son considerados fundamentales para respaldar los derechos laborales básicos de los trabajadores. Las convenciones ratificadas por Chile fueron la **87** relativa a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación; la **98** acerca de la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva; la **105** con relación a la abolición del trabajo forzoso y la **138** sobre la edad mínima de admisión al empleo. Ellas se unen a las ya reconocidas **29** sobre el trabajo forzoso, **100** sobre igualdad de remuneraciones y **111** sobre la discriminación.

7

ENERO

- El Director de la Dirección Regional del Trabajo de Iquique, Roberto Burgos, informó que durante 1998 hubo un incremento en los finiquitos ratificados en la Institución: En 1998 fueron 31.736 y en 1997, 26.670. Según las estadísticas que maneja la DRT, en Iquique no hay un aumento considerable del desempleo, situación que sí se da en Arica. Sin entregar cifras exactas, Burgos indicó que la oficina donde reciben las consultas de despidos y contratos tuvo una afluencia mayor de público durante el segundo semestre en comparación con el primero del año pasado.

8

ENERO

- Para crear un efectivo sistema de control de extranjeros, la próxima semana se reunirán en La Moneda, el Subsecretario de Interior, Belisario Velasco; la Directora del Trabajo, María Ester Feres y el Director de Investigaciones, Nelson Mery. Entre las medidas está el aumento de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo a empresas, especialmente constructoras, lo que permitirá identificar a quienes le dan trabajo a extranjeros en situación ilegal. Los empresarios que cometan esta infracción pueden recibir una multa de 630 mil pesos y los extranjeros, ser expulsados del país.

Al plazo que venció el 31 de diciembre, cerca de la mitad de los 40 mil extranjeros que están ilegales, se presentó a regularizar su situación; de ellos cerca del 50% son empleadas como trabajadoras de casa particular. Del total de extranjeros en situación irregular cerca de un 80% son peruanos.

- Un grupo de parlamentarios presentará al Ministerio de Hacienda una serie de medidas concretas para enfrentar el desempleo. El grupo está encabezado por el presidente de la Comisión de Economía de la Cámara de Diputados, Eugenio Tuma (PPD).
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, dijo que el Presidente de la República no anunciará programas extraordinarios para enfrentar el aumento del

8

ENERO

desempleo. Todas las medidas que se tomen estarán incluidas en los 35 programas anunciados por el Ministro de Hacienda anteriormente. Indicó, además, que el presupuesto para estos planes aumentó un 12% este año y que no se tomarán nuevas medidas, porque "no estamos en una crisis alarmante ni generalizada".

9

ENERO

- El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, pidió al Gobierno que impulse el proyecto de ley –entrampado en el Senado– que permite a los trabajadores públicos negociar colectivamente y les otorga libertad sindical.
- El presidente Metropolitano del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, informó que a 600 docentes que laboran a contrata no les fueron renovados sus contratos. Según el dirigente, los despidos aumentarán en los próximos días y pueden llegar a 3.000 ó 4.000 despidos en la Región Metropolitana.
- El consejo directivo de la CUT acordó presentar una denuncia en contra del Gobierno, por intervención en el movimiento sindical ante la OIT. La decisión se originó por la exclusión del presidente de la CUT; Eitel Moraga, del acto realizado en La Moneda, donde el Gobierno ratificó cuatro convenios de la OIT. A ello se suma, según Arturo Martínez, secretario nacional de la CUT, la intervención de funcionarios gubernamentales tanto en la reciente elección sindical como en el proceso posterior de constitución de la directiva.
- El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, solicitará al presidente de la Corte Suprema que inhabilite al ministro de la Corte de Apelaciones, Sergio Patiño, quien está a cargo de la investigación del asesinato de Tucapel Jiménez.

La solicitud se fundamenta en la similitud del caso con el de la justicia británica, que revisó el fallo en el que participó un lord ligado a Amnistía Internacional; la similitud está en que el juez Patiño reconoció hace unos días que uno de sus hijos perteneció a la Central Nacional de Investigaciones.

- El secretario general de la Confederación Nacional de Empleados Particulares de Chile (CEPCH), Andrés Bustos, y el presidente de la Confederación Minera, Moisés Labraña, cuestionaron las cifras dada por la Asociación de AFP sobre la rentabilidad anual del sistema, que fue de -1,1%, asegurando que el déficit es todavía mayor y que superaría el -1,7%. "La información que entrega la Asociación de AFP es de la rentabilidad de los fondos de pensiones, pero hay que restar lo que descuentan por comisión porcentual y el Seguro de Invalidez y de Sobrevivencia. Entonces, la rentabilidad real de las cuentas de capitalización individual es superior a -1,7%", precisó Burgos. Estas informaciones se basan en estudios realizados por ambas entidades. Además solicitaron al Gobierno que introduzca cambios "de fondo y no de forma" al sistema previsional actual. Los dirigentes aseguraron que de los 5.800.000 trabajadores afiliados, el 54% tiene sus cotizaciones impagas y el 35% no registra impositivos en los últimos 12 meses. Ambas entidades proponen la creación de una AFP estatal.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, informó que en marzo se iniciarán las gestiones para obtener la aprobación en el Congreso del proyecto de

10

ENERO

reforma laboral sobre negociación colectiva y derecho de sindicalización. Este proyecto es resistido por los empresarios, la oposición y la CUT. El proyecto está inmóvil desde el 17 de diciembre, cuando el Senado lo rechazó. La iniciativa llegó a esa instancia luego que la Comisión del Trabajo del Senado aprobara las modificaciones que introdujo el ejecutivo una vez que salió de la Cámara de Diputados, gracias al acuerdo técnico entre el entonces senador institucional William Thayer, presidente de la comisión, y el Ministro del Trabajo de la época, Jorge Arrate.

11

ENERO

- Según el Director del INE, Máximo Aguilera, la diferencia que hay entre la encuesta que aplica su institución y la Universidad de Chile para calcular los índices de desempleo en el país, es que esta última es "más una encuesta de opinión sobre cómo perciben las personas su propia situación de empleo, se asemeja más a una muestra de autopercepción". La encuesta del INE tiene un patrón permanente "para nosotros, todos los meses o trimestres, desempleados u ocupados se definen de la misma manera y no por el encuestado. En el caso de la Universidad de Chile no sabemos cuánto podría ser un cambio en la percepción de la persona y cuánto, efectivamente, un aumento de desempleo.
- El Consejo Directivo Nacional de la CONFUSAM se manifestó preocupado por el estado del movimiento sindical chileno "cuya delicada situación queda reflejada claramente en los hechos de las últimas semanas, en los que a partir de una elección claramente viciada, se constituye una directiva nacional de la CUT, que representa a menos de una tercera parte de los socios reconocidos en el padrón electoral que se usó para llevar a cabo el acto electoral".
- El presidente de la CUT, Etiel Moraga, afirmó que las elecciones de la multisindical fueron legales y transparentes. Así respondió al doctor Esteban Maturana, presidente de la Confederación de Trabajadores de la Salud Municipalizada (CONFUSAM), y a Manuel Jiménez, dirigente textil, quienes consideran que la elección realizada el 3 de diciembre debe repetirse. Moraga además llamó a discutir estas diferencias al interior de la directiva de la CUT, incluso de llegar a un acuerdo sobre adelantar la próxima elección que debiera realizarse en cuatro años más. A pesar de lo anterior, el presidente de la CUT señaló que, de mantenerse las diferencias entre los dirigentes, éstos pueden recurrir a los tribunales para cuestionar la elección y de acogerse la solicitud, está dispuesto a repetir los comicios.
- El Sindicato de Profesionales de la Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso (ESVAL S.A.) a través del abogado Pedro Foncea y los dirigentes Sergio Arriagada y Aquiles Mercado presentaron una querrela por prevaricación en contra de la magistrada del Primer Juzgado del Trabajo de Valparaíso, Mónica Soffia Fernández. Los fundamentos de la querrela están en que la jueza habría fallado "a sabiendas una causa contra la ley expresa y vigente", en este caso, contra determinados artículos del Código del Trabajo, que exigen que tanto en las votaciones de censura a miembros de una directiva, como en la formación de comisiones negociadoras, intervengan sólo miembros activos del sindicato con un mínimo de antigüedad, situación

12

ENERO



12

ENERO

que según los denunciantes, no ocurrió en este sindicato de ESVAL. También señalaron que presentarán querellas criminales por usurpación de funciones, falsificación de instrumento público y falso testimonio.

- El Director Nacional del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Ignacio Larraechea, anunció que este año se destinarán dos mil 129 millones de pesos para la capacitación de las micro y pequeñas empresas (MYPE), lo que representa un aumento del 45% con respecto a los un mil 337 millones de pesos del año anterior. Este incremento en los fondos tiene por objetivo contribuir a superar la actual crisis de desempleo, pues "un 70% de la actual fuerza de trabajo tiene su fuente laboral en este tipo de empresas", afirmó Larraechea.
- La Dirección del Trabajo entregó los certificados de vigencia al nuevo comité ejecutivo de la CUT.
- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, indicó que ha habido un "incremento sustancial de un 12 ó 14% en los reclamos por despidos en relación a la actividad de los años anteriores y un aumento muy importante en las denuncias por incumplimiento de la legislación laboral, tales como no pago de remuneraciones o seguridad social".

13

ENERO

- Con relación a las declaraciones del presidente del INE (ver 11 enero), el decano de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile, Ricardo Paredes, considera que la única encuesta errada es la del INE. Según el académico, la diferencia de valores que arroja cada encuesta se explica por errores metodológicos que comete el Instituto estatal. El primero de ellos es la definición de desocupación: la muestra del INE considera si las personas estuvieron ocupadas una hora o más la semana anterior a la del momento de la consulta, lo que a juicio de Cárdenas "no tiene una relación con lo que la política económica define como desempleo, es decir, el tiempo que una persona está dispuesta a trabajar. El otro error metodológico es que la muestra la realizan empleados de planta del INE, lo que puede inducir el riesgo de sesgo profesional.
- La Fiscalía Nacional de Quiebras informó que en 1998 fueron declaradas en quiebra 110 empresas, lo que representa un aumento con relación a los últimos años (58 en 1995, 76 en 1996 y 68 en 1997), aunque este número se mantiene estable al compararlo con años normales como 1987 cuando se declararon 114 quiebras, 1988 con 104 y 1990 con 125. En comparación con las quiebras durante la crisis económica de la década de los '80, las de 1998 son sustancialmente menores, ya que en 1982 quebraron 872 empresas y en 1983 fueron 435.
- El Gobierno evalúa cuatro medidas que contribuirían a enfrentar el desempleo nacional. Se trata de la suspensión del contrato laboral por un período determinado, reducción de la jornada de trabajo (con reducción de salario), mayor capacitación y el impulso al proyecto de ley que crea el Sistema de Protección al Trabajador (PROTRAC). Para lograr consenso sobre estas materias es que el Ministerio del Trabajo mantiene un diálogo con los empresa-



13

ENERO

rios a través de un comité bipartito. Frente a estos temas, la dirigente de la CUT, María Rozas, afirmó que la multisindical está de acuerdo en reducir la jornada laboral de 48 a 40 horas semanales, pero sin disminuir el salario.

- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, cree que "transitoriamente y por muy pocos meses sí se registrarán cifras de dos dígitos" en el desempleo. Aninat al entregar la agenda ministerial al Presidente de la República para este año estimó que el primer semestre el crecimiento será prácticamente nulo. Reconoció además que en noviembre pasado, el Gobierno pudo haber cometido un error al "hablar mucho del tema de la desocupación y generar un temor que ha hecho creer al 30 ó 40% de la población que perderá su empleo".

Por su parte, el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) dijo compartir la estimación del Ministro de Hacienda sobre que el índice de desempleo llegaría a dos puntos, pero consideró que no se necesita legislar para buscar una solución a este problema, pues "la principal medida es buscar una rápida reactivación de la economía a través de una reducción en las tasas de interés y un fortalecimiento en el tipo de cambio".

14

ENERO

- El presidente del Instituto Textil, Mario García, informó que las exportaciones textiles tuvieron una caída de 17% en 1998. Esto significó la pérdida de ocho mil 500 puestos de trabajo. El dirigente se manifestó preocupado por el sector, que se encuentra en una "tremenda incertidumbre" ante la posibilidad de que Brasil profundice la situación por la que atraviesa, ya que el 38% de sus envíos se destinan al MERCOSUR.

- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, considera que hacia fines de 1999, el país debería volver a exhibir las tasas de desempleo que tenía antes de la crisis económica. Indicó que mientras esto sucede es necesario proteger a quienes tienen trabajo para que no salgan del mercado laboral y capacitar a quienes perdieron su empleo para que puedan volver en sus mejores condiciones.

- El presidente de la Central Autónoma de Trabajadores, Osvaldo Herbach, propuso crear un organismo tripartito integrado por el Gobierno, los empresarios y los trabajadores para enfrentar la crisis económica y los costos que podrían traer las medidas propuestas por el Gobierno y la Confederación de la Producción y el Comercio.

15

ENERO

- El nivel de desocupación más bajo del año experimentaron las empresas vinculadas a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) durante el período comprendido entre noviembre de 1997 e igual mes de 1998. La baja significativa de un 2,9% se expresa en la disminución de 36.264 puestos de trabajo.

- La industria del calzado tuvo un crecimiento negativo de 7,2% entre enero y octubre de 1998, según informó el asesor del Ministro de Economía, Juan Scapini. Las exportaciones de calzado en el mismo período llegaron a US\$ 15 millones, lo que significó una baja de 6,3%.

- El Sindicato de Ingenieros de Ejecución de la División Chuquicamata, que agrupa a cerca de 300 socios, decidió negociar anticipadamente y no pre-

15

ENERO

sentará pliego de peticiones, sino que firmará el contrato colectivo vigente por un nuevo período. Esta decisión surge por la situación de crisis económica mundial y la baja sostenida que ha experimentado el precio del cobre.

- Se constituyó en Punta Arenas una comisión de trabajo de la Empresa Nacional del Petróleo integrada por ejecutivos de ENAP, entre ellos el gerente general, Alvaro García y dirigentes sindicales, encabezados por Jorge Matute, presidente de la Federación de Trabajadores del Petróleo. La comisión buscará hacer un diagnóstico, identificar los aspectos críticos, desarrollar planes estratégicos y tomar medidas a mediano y largo plazo en las áreas de exploración, producción, refinamiento y logística, energía y servicios.
- 12 días llevan en huelga de hambre tres mujeres que protestan porque la administración de la Zona Franca de Iquique (ZOFRI) decidió no renovar el contrato con el jardín infantil y sala cuna Amariti que cuidaba a los hijos de 40 empleadas de locales comerciales de la ZOFRI. El presidente de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Iquique, Nelson Mondaca explicó que el conflicto surgió cuando la administración decidió destinar los terrenos donde se encuentra este jardín infantil, que es una empresa de autogestión del Sindicato Interempresa de Trabajadores de la Zona Franca –con 1.400 socios– que comenzó a funcionar en 1992 y que cuenta con una inversión de \$60 millones de pesos en infraestructura, juegos y taller computacional.
- El Colegio de Profesores envió una carta al comité sobre discriminación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) denunciando problemas económicos y laborales del gremio. Pavez, presidente de la asociación gremial, destacó la falta de vacaciones garantizadas, la inestabilidad laboral, cursos de perfeccionamiento en condiciones deficientes y una reforma laboral inconclusa.
- El presidente del Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, afirmó que fue un error del Directorio Regional de esa organización haber llamado al profesorado a no participar en los cursos de perfeccionamiento. Explicó que la equivocación está en que los cursos se dictan con relación a la carga horaria del profesor en su colegio, por tanto, si no los tomaba, corrían el riesgo de perder horas de trabajo.
- El presidente de la Confederación de Sindicatos de Trabajadores Bancarios, Carlos Alberto Cárdenas, denunció que en la banca laborarían entre 3.000 y 7.000 trabajadores provenientes de empresas suministradoras de personal que en principio se desempeñarían temporalmente, pero que en la práctica se han convertido en trabajadores permanentes. Cárdenas dijo que las empresas de empleo temporal deberían suministrar personal por poco tiempo y en actividades que no sean propias del giro de la empresa usuaria.
- La Dirección del Trabajo, representantes de empresas de empleo temporal y dirigentes sindicales coincidieron en que existe un vacío legal en materia de suministro de personal y que es necesario regular las empresas que se dedican a contratar personal para destinarlo a otro empleador por poco tiempo, ya que en muchos casos se transforman en empleos permanentes. Esta situación implica una competencia desleal al bajar los costos a través de esta práctica, actividad que requiere ser regulada.

18

ENERO

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

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

**6.073/401, 10.12.98.**

**Reconsidera conclusiones de Dictamen Nº 3.190/176, de 2.06.97, de esta Dirección. Deja sin efecto las conclusiones del Dictamen Nº 3.190/176, de 2.06.97, sin perjuicio de la validez de los fundamentos del mismo que en extracto constan en su acápite denominado materia.**

Se solicita la reconsideración del Dictamen Nº 3.190/176, de 2.06.97, de esta Dirección, que dejó establecido *"que los dependientes afiliados al sindicato de trabajadores de la Fundación ..., tienen el derecho a seguir percibiendo el bono de venta consignado en la cláusula decimoséptima del contrato colectivo de trabajo celebrado el 24 de noviembre de 1995, cuyo monto deberá determinarse sobre la base del promedio de los últimos tres meses en que se contó con las variables efectivas para su liquidación"*.

En efecto, como consta en el dictamen cuya reconsideración se solicita, aparentemente, la política de importar productos sustitutivos de la producción interna de la empresa, tendía a deteriorar los indicadores de los que depende el bono de venta pactado en el contrato colectivo, lo que condujo a esta Dirección a sentar la doctrina de que *"las facultades de administración del empleador deben asegurar el efectivo cumplimiento de los contratos legalmente celebrados con los trabajadores, de tal forma que le está vedado alterar o suprimir procesos productivos o indicadores que sirvan de base a las condiciones de trabajo, remuneraciones o beneficios pactados"*.

Sin embargo, en el caso en examen y de los antecedentes que se tienen a la vista, el ejercicio de las facultades de administración del empleador que ha servido de base para implementar la nueva política de importación de productos, no ha alterado sustancialmente el bono de venta pactado.

En efecto, de la documentación adjunta se infiere con toda claridad, que con posterioridad al dictamen cuya reconsideración se solicita y varios meses después de las primeras importaciones, el referido bono de venta ha conservado similares montos, con variaciones dentro de rangos históricos normales, de lo que se infiere que en este aspecto, las nuevas políticas de la empresa no han sido obstáculo para que el contrato colectivo se cumpla debidamente.

Basta tener presente como fundamento de la conclusión precedente, los porcentajes por concepto de bono de venta desde agosto de 1997 a agosto de 1998 inclusive, datos que como consta en el informe de fiscalización Nº 98-1033, de 8.09.98, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, fueron verificados en terreno por el funcionario fiscalizador señor E. A. P. V.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones de hecho precedentes, se dejan sin efecto las conclusiones del Dictamen Nº 3.190/176, de 2.06.97, sin perjuicio de la validez de los fundamentos del mismo que en extracto constan en su acápite denominado materia.

**BONO DE ESCOLARIDAD. LEY N° 19.533. PROCEDENCIA.****6.074/402, 10.12.98.**

- 1) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533, las funcionarias con hijos que no tienen a su respecto la calidad de cargas familiares en conformidad a la ley.**
- 2) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533, los funcionarios cuyos hijos sólo adquirieron la calidad de cargas familiares e iniciaron estudios en Universidades o Institutos Profesionales, durante el mes de marzo de 1998.**

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Corporación Municipal ..., un pronunciamiento referido al pago del bono de escolaridad contemplado en el artículo 15 de la Ley N° 19.533, de fecha 10 de noviembre de 1997, que otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y otros beneficios de carácter pecuniario.

En especial se consulta, si corresponde el pago de dicho bono de escolaridad en las siguientes situaciones:

- a) En el caso de funcionarias con hijos que no son cargas familiares suyas, y que si tienen dicha calidad respecto de su marido, quien no percibe la asignación familiar por tener una renta superior a la exigida por la ley.
- b) En el caso de funcionarios cuyos hijos no tenían la calidad de carga familiar durante el año 1997, y que a partir de marzo de 1998, iniciaron estudios en una Universidad o Instituto Profesional, reconociéndoseles a partir de esa fecha como cargas familiares.

Al respecto cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 15 de la Ley N° 19.533, de 19 de noviembre de 1997, que establece el bono de escolaridad por el que se consulta, señala que:

*"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1° de esta ley; a los del Decreto Ley N° 3.058, de 1979; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2° nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 28.500, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$ 14.250 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio*

de 1998. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

En primer lugar, para responder a la consulta signada con la letra a), referida a los hijos de funcionarias que no son sus cargas familiares, sino de sus maridos, cabe señalar que de los términos prescriptivos de dicha disposición legal se sigue que para acceder al beneficio o bono de escolaridad en cuestión, se requiere el cumplimiento, entre otros, de dos requisitos o condiciones copulativas, a saber: en primer lugar, la calidad de carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del hijo por el cual se obtiene la bonificación, aunque no se perciba el beneficio de asignación familiar, y además, en segundo lugar, que dicho hijo se encuentre cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos del Estado o reconocidos por éste.

Como es fácil de advertir, es condición necesaria para el nacimiento del beneficio pecuniario contemplado en el artículo 15 de la Ley Nº 19.533, que el hijo que causa el beneficio sea carga familiar en términos legales de los trabajadores del sector público establecidos en el artículo 1º de la Ley Nº 19.533, no pudiendo, en consecuencia, generar derecho a recibir el beneficio en comento, los hijos que, por cualquier circunstancia, no tengan dicha calidad de cargas familiares del funcionario afecto a la Ley Nº 19.533.

En segundo lugar, se consulta si tienen derecho al beneficio estipulado en el artículo 15 de la Ley Nº 19.533, los funcionarios cuyos hijos no eran carga familiar en el año 1997, pero comenzaron sus estudios en marzo de 1998 en una Universidad o Instituto Profesional.

Para responder a esta consulta signada con la letra b), es necesario señalar que por disposición expresa del artículo 15 de la Ley Nº 19.533, el beneficio o bono de escolaridad en comento, se concede "por una sola vez", en las condiciones y bajo los requisitos que dicho precepto señala.

De este modo, y ante la ausencia de normas específicas que rijan la materia señalada, las condiciones que la ley exige para obtener el bono de escolaridad, entre ellas, la que exige que el hijo tenga la calidad de carga familiar y la de cursar estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos del Estado o reconocidos por éste, deben entenderse referidas a la fecha de entrada en vigencia de la normativa legal en cuestión, que en el caso de la Ley Nº 19.533, corresponde al 10 de noviembre de 1997.

De esta manera, no procede jurídicamente el pago del bono señalado a los trabajadores públicos que, a la fecha de entrada en vigencia de la ley citada, no cumplían algunos de los

requisitos o condiciones exigidas por el propio artículo 15 de la Ley N° 19.533, cuestión que, precisamente, ocurriría en aquellos casos que los hijos de los trabajadores afectos al beneficio sólo han adquirido la calidad de estudiantes, y se les ha reconocido como cargas familiares, a partir del mes de marzo de 1998.

En consecuencia, de la disposición legal citada y de las consideraciones precedentemente transcritas, es posible concluir lo siguiente:

- a) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533, las funcionarias con hijos que no tienen a su respecto la calidad de cargas familiares en conformidad a la ley.
- b) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533, los funcionarios cuyos hijos sólo adquirieron la calidad de cargas familiares e iniciaron estudios en Universidades o Institutos Profesionales, durante el mes de marzo de 1998.

### **REGISTRO ASISTENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS.**

**6.075/403, 10.12.98.**

**No resulta jurídicamente procedente complementar el libro de asistencia que lleva un empleador agrícola en conformidad a las prescripciones contenidas en el artículo 33 del Código del Trabajo y en el artículo 4° del D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante un formulario adicional, agregado a dicho libro.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se ha remitido al Departamento Jurídico de esta Dirección la presentación efectuada por don ..., en representación del Fundo ..., de la comuna de La Unión, solicitando autorización de esta Dirección para complementar el sistema de control de asistencia que se utiliza en dicho predio consistente en un libro de asistencia, agregando a éste el formulario que propone.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo dispone:

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

*"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las*

*horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".*

Del precepto legal transcrito se colige que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se determinarán mediante un registro que puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Asimismo se infiere que la Dirección del Trabajo podrá autorizar o regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado cuando no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso 1º del artículo ya anotado, o bien que la eventual aplicación de éstas importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo.

Por su parte, los incisos 1º, 2º, 3º y 4º del artículo 4º del D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley Nº 2.200, actualmente artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, insertos en el Capítulo II, Título II, Libro I de dicho Código, denominado "Del contrato de Trabajadores Agrícolas" establecen:

*"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias se sujetarán a las normas generales sobre la materia previstas en el artículo 44 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978.*

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

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

*"El trabajador deberá firmar el registro o estampar su impresión digital en él, a lo menos una vez al mes. Con todo, podrá hacerlo en un período menor, si lo estima conveniente".*

De las normas reglamentarias antes transcritas se desprende que el empleador agrícola, al igual que el común de los empleadores, está obligado a llevar un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo, el que debe consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjeta de registro, con la diferencia de que si este control consiste en un libro de asistencia, su formato será determinado libremente, debiendo, en todo caso, sus hojas numerarse correlativamente. En este libro deberá dejarse constancia, cada día, de la hora de llegada y salida del trabajador, sea consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Se colige, asimismo que el trabajador deberá firmar o estampar en el aludido registro su impresión digital, a lo menos, una vez al mes.

Ahora bien, cabe hacer presente que de las disposiciones legales precedentemente transcritas y comentadas se desprende que el empleador debe llevar un solo registro para efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo.



En otros términos, si el empleador lleva un libro de asistencia, éste, tratándose de trabajadores agrícolas, debe cumplir con los requisitos consignados en el artículo 4º del Decreto N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y ninguna razón justifica complementar las menciones contenidas en él mediante un formulario o tarjeta que se anexaría o agregaría al referido libro.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que el legislador al regular esta materia se ha referido a la obligación de llevar "un" registro de asistencia y que la utilización del artículo indeterminado en género masculino y femenino "un" indica, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, número singular.

Acorde con lo anterior, la jurisprudencia reiterada de este Servicio ha manifestado que, "no resulta jurídicamente procedente la implantación de un sistema especial de control del sobretiempo paralelo o adicional a un libro de asistencia o un reloj control", pudiendo citarse al efecto, los dictámenes anotados en la concordancia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que no resulta jurídicamente procedente complementar el libro de asistencia que lleva un empleador agrícola en conformidad a las prescripciones contenidas en el artículo 33 del Código del Trabajo y en el artículo 4º del Decreto N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante un formulario adicional, agregado a dicho libro.

De consiguiente, se niega lugar a la autorización formulada en tal sentido por don ..., en representación del Fundo ..., de la comuna de La Unión.

### **REGISTRO DE ASISTENCIA. PERSONAL EXCLUIDO. LIMITACION DE JORNADA.**

**6.076/404, 10.12.98.**

**El personal de supervisores descrito en su presentación, por no estar sujeto a fiscalización superior inmediata, no se encuentra sujeto a registro de asistencia, y en el caso que se hubiese pactado límite de jornada en los contratos de trabajo, por mutuo acuerdo de las partes puede modificarse el contrato de tal suerte que estos dependientes queden liberados de este mecanismo de control.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22 y 33.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.383/181, de 15.07.87.

Se plantea ante esta Dirección la necesidad en que se encuentra una empresa –que provee de raciones alimenticias a la Junta de Auxilio Escolar y Becas– para establecer un sistema de control de asistencia de su personal de supervisores que controlan el aspecto laboral de las dependientes manipuladoras de alimentos, y que normalmente, sólo visitan los respectivos establecimientos cada dos semanas. Explica la recurrente, que estos supervisores no tienen fiscalización superior inme-



diata, se les imparte instrucciones al momento de ser contratados y no tienen una persona que los supervise directamente todos los días.

Al respecto, cabe hacer presente que de acuerdo al artículo 22 del Código del Trabajo:

*"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.*

*"También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras".*

Complementa esta disposición, el artículo 33 del Código del Trabajo:

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

De las normas legales transcritas se infiere que el legislador ha limitado la jornada ordinaria de trabajo, fijándose una extensión máxima de 48 horas semanales, y que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros trabajadores, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada.

Se precisa también, que para el control de asistencia y la determinación tanto de las horas ordinarias como extraordinarias de trabajo, el empleador deberá contar con un registro que consistirá en un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro.

No obstante lo anterior, la reiterada y uniforme jurisprudencia de esta Dirección ha dejado establecido por Dictamen N° 5.383/181, de 15.07.87, entre otros, que los dependientes excluidos de la limitación de jornada según el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, no tienen la obligación de registrar asistencia, entre los que se encuentran aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata.

En este orden de ideas, el personal de supervisores por los que consulta la recurrente se encuentra liberado del registro de asistencia, a menos que en los contratos de trabajo respectivos se haya pactado un límite de jornada.

En efecto, en tal hipótesis, esta cláusula se encontraría amparada por el artículo 1545 del Código Civil, que precisa:

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

Con todo, empleador y trabajador por mutuo acuerdo pueden legalmente dejar sin efecto una cláusula de esta índole que limite la jornada de trabajo, modificación del contrato de trabajo que

eximiría a estos dependientes de su obligación de registrar asistencia, aspecto que específicamente consulta la recurrente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúmpleme manifestar a Ud. que el personal de supervisores descrito en su presentación, por no estar sujeto a fiscalización superior inmediata, no se encuentra sujeto a registro de asistencia, y en el caso que se hubiese pactado límite de jornada en los contratos de trabajo, por mutuo acuerdo de las partes puede modificarse el contrato de tal suerte que estos dependientes queden liberados de este mecanismo de control.

### **CLAUSURA. ALCANCE.**

**6.077/405, 10.12.98.**

- 1) La medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades productivas del establecimiento o faena afectado, quedando prohibido al empleador realizar cualquier actividad productiva dentro o fuera del establecimiento o faena de que se trate, aun cuando no importe rotura de sellos.**
- 2) Durante la vigencia de la medida de clausura el empleador no podrá decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñan en el establecimiento o faena afectado.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 477 y D.F.L. Nº 2, 1967, Trabajo, artículos 34 y 35.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto de los alcances de la medida de clausura en el ejercicio de las facultades de administración del empleador.

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

El artículo 34 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, señala:

*"En todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuere procedente, hasta por diez días, que será aplicada por el inspector que constate la reincidencia".*

A su vez, el artículo 35 del mismo cuerpo legal, prescribe:

*"Se entiende por reincidencia la nueva infracción que se cometa dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura".*

De los preceptos antes transcritos se infiere que la reincidencia, esto es, volver a cometer una nueva infracción dentro del período de dos años, que sea susceptible de ser sancionada por los

fiscalizadores de este Servicio, puede ser penada con la clausura del respectivo establecimiento o faena.

Por su parte clausurar, según la definición que nos entrega el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, significa *"cerrar, poner fin a la actividad de organismos políticos, establecimientos científicos, industriales, etc."*.

De esta forma podemos concluir que la medida de clausura decretada por un fiscalizador de la Dirección del Trabajo, le impone al establecimiento o faena de que se trate la obligación de suspender de manera absoluta toda la actividad productiva de la empresa.

Ahora bien, en la especie se ha solicitado determinar los alcances de esta medida en las emanaciones del poder de dirección del empleador, entendiéndose por tal el conjunto de poderes, facultades y potestades que el ordenamiento jurídico laboral reconoce al empleador con el objeto de:

- a) Organizar, dirigir y fiscalizar la actividad laboral de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad de mando recibe el nombre de poder de dirección;
- b) Mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena, en cuyo caso la potestad es poder disciplinario, y
- c) Adecuar la naturaleza de los servicios a los requerimientos de la empresa, establecimiento o faena, ya sea en cuanto a la naturaleza de los servicios, al lugar, o, a la duración y distribución de la jornada de trabajo, en este caso la potestad de mando se manifiesta como "ius variandi".

En lo que se refiere al poder de dirección podemos decir que su ejercicio encuentra variados límites, entre los cuales está respetar la naturaleza de los servicios pactados, por cuanto las órdenes y directrices del empleador deben estar referidas al desarrollo de la actividad que ha sido libremente acordada.

Por otra parte, el ejercicio del poder de dirección también se encuentra limitado al lugar y al tiempo destinado a la prestación de los servicios, de tal forma que el empleador no puede ejercer esta potestad en un lugar distinto a aquel que se encuentra establecido en el contrato de trabajo, ni tampoco fuera de la jornada pactada.

Por último el empleador tampoco puede ejercer las facultades del poder de dirección en contra de las instrucciones y mandatos de la autoridad, representada para estos efectos por la Dirección del Trabajo, por cuanto estas tienen el carácter de imperativas para todos los sujetos de la relación laboral.

De esta forma, la medida de clausura importa una limitación absoluta al poder de dirección del empleador y, por consiguiente, éste se encuentra legalmente imposibilitado de realizar cualquier tipo de actividad que signifique organizar, dirigir o fiscalizar el establecimiento o faena clausurado, como sería, por ejemplo, decretar el feriado colectivo.

En lo que se refiere al poder disciplinario, éste encuentra su fundamento en la institución de la empresa, que como agente fundamental de la vida económica presenta importancia de carácter público, toda vez que su normal funcionamiento es de interés general, es por esta razón que se justifica que el ordenamiento jurídico le entregue al empleador este "poder de disciplina", que el solo contrato entre particulares no explica ni justifica.

Ahora bien, la medida de clausura tiene por efecto, tal como ya se dijo, suspender de manera absoluta toda la actividad del establecimiento o faena y, consecuentemente, le pone fin al fundamento mismo del poder disciplinario del empleador, cual es, mantener la disciplina y el orden dentro de la empresa, establecimiento o faena de que se trate.

Es por este motivo que la clausura impide, durante su vigencia, el ejercicio de cualquier medida disciplinaria por parte del empleador.

En lo que se refiere al "ius variandi", definido por el tratadista Américo Plá Rodríguez como "*la potestad del empleador de variar dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de servicios de las tareas del trabajador*", resulta evidente que esta potestad se explica dentro del contexto de la actividad laborativa del establecimiento o faena en la cual se prestan los servicios contratados, de tal forma que la medida de clausura por su propia naturaleza le impide al empleador ejercer las facultades del ius variandi.

La conclusión contraria nos llevaría a que, en la práctica, la clausura, que es la sanción más drástica que contempla la legislación laboral para el empleador, carecería en absoluto de eficacia.

En conclusión debemos decir que la medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades del establecimiento o faena afectado, estando prohibido para el empleador realizar cualquier actividad de carácter productiva dentro o fuera del establecimiento, aun cuando ésta no importe rotura de sellos.

Asimismo, durante la vigencia de la medida de clausura, el empleador tampoco podrá decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñen en el establecimiento o faena de que se trate.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO DE EMPRESA. AFILIACION. CONSTITUCION. SINDICATO INTEREMPRESA.****6.127/406, 14.12.98.**

- 1) El empleador no se encuentra legalmente facultado para solicitar a sus dependientes que se desafilien de la organización sindical a la cual pertenecen.**
- 2) Los trabajadores que pasaron a prestar servicios a las empresas filiales de Valparaíso Sporting Club S.A., perdieron su calidad de socios del sindicato que tenía como base dicha empresa.**
- 3) Los mencionados trabajadores se encuentran facultados, tanto para formar un sindicato interempresa, como para constituir un sindicato de empresa en cada una de las mencionadas filiales, dando cumplimiento, en ambos casos, a los requisitos que sobre el particular contempla el ordenamiento jurídico laboral vigente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 215 y 216 letras a) y b).

**Concordancias:** Ord. N° 7.877/391, de 26.12.97.

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

- 1) Si la empresa empleadora está facultada para solicitar a los socios de una organización sindical que se desafilien de ella.
- 2) Si los ex trabajadores del Valparaíso Sporting Club S.A. que han pasado a suscribir contrato de trabajo con empresas filiales a aquélla, deben desafiliarse del Sindicato el cual pertenecían.
- 3) Si resulta procedente formar un nuevo Sindicato que agrupe a los trabajadores de todas las empresas filiales referidas.

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

1) y 2) En lo que dice relación con estas consultas, cabe tener presente, en primer término, que el artículo 215 del Código del Trabajo, establece:

*"No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo, en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su gratificación en actividades sindicales".*

Del claro tenor de la norma citada se colige que la ley prohíbe vincular el empleo a la afiliación o desafiliación a una organización sindical, como también prohíbe impedir o dificultar la afiliación, o perjudicar al dependiente en cualquier forma por causa de su afiliación sindical.

Ahora bien, si la presente consulta obedece a la circunstancia de la creación por parte de Valparaíso Sporting Club S.A. de cuatro filiales, a las cuales se han traspasado trabajadores que en definitiva le prestan servicios a estas nuevas empresas, cabe manifestar que estos dependientes perdieron su calidad de trabajadores de la primera empresa nombrada y consiguientemente, la de socios del sindicato que tiene como base a dicha empresa.

Sobre el particular es útil recordar el precepto contenido en la letra a) del artículo 216 del Código del Trabajo, que dispone:

*"Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".*

De la norma legal preinserta es posible colegir que los sindicatos de empresa están formados exclusivamente por trabajadores de una misma empresa, lo que autoriza para sostener que la condición sine qua non para que se entienda que un trabajador pertenece a un sindicato de empresa, consiste precisamente en laborar en ésta en calidad de dependiente.

Por tal razón, entonces, si un dependiente pierde esta calidad, pierde, a la vez, su calidad de socio de la organización sindical respectiva.

3) En lo que respecta a esta consulta, cabe señalar que el artículo 216 del Código del Trabajo, en la letra b) estipula:

*"b) Sindicato interempresa: es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos".*

De la norma precedentemente transcrita es posible inferir que sindicato interempresa es aquel que está formado por los trabajadores de dos o más empleadores distintos.

En tal caso la base de esta organización sindical está dada por las empresas respecto de las cuales detentan la calidad de trabajadores los afiliados a dicha organización.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de las distintas empresas por las cuales se consulta, puedan formar una organización sindical de ésta si debe, dando cumplimiento a los requisitos que sobre el particular contempla el ordenamiento jurídico laboral vigente.

Sin perjuicio de lo expresado anteriormente cabe señalar, que los trabajadores que fueron traspasados a las nuevas empresas creadas, pueden constituir nuevas organizaciones sindicales en dichas empresas y sujetándose a las normas que al efecto se contienen en el Código del Trabajo.

Es necesario también hacer presente que en el evento de que se estimara que el vínculo de subordinación o dependencia se da en la práctica respecto de un empleador distinto de aquél con quién se suscribió el respectivo contrato, corresponde que tal circunstancia sea verificada y resuelta por la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, previa la correspondiente fiscalización, la que determinará la real situación sindical de los trabajadores de que se trata.

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

- 1) El empleador no se encuentra legalmente facultado para solicitar a sus dependientes que se desafilien de la organización sindical a la cual pertenecen.
- 2) Los trabajadores que pasaron a prestar servicios a las empresas filiales de Valparaíso Sporting Club S.A. habrían perdido su calidad de socios del sindicato que tenía como base dicha empresa, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.
- 3) Los mencionados trabajadores se encontrarían facultados, tanto para formar un sindicato interempresa, como para constituir un sindicato de empresa en cada una de las mencionadas filiales, dando cumplimiento, en ambos casos, a los requisitos que sobre el particular contempla el ordenamiento jurídico laboral vigente, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

### **ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS. ACCESO NIVEL SUPERIOR. OPORTUNIDAD.**

**6.131/407, 14.12.98.**

**Niega lugar a solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.015/222, de fecha 8.07.98, que concluye que "El acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento Municipal de Atención Primaria de Salud, a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje".**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículo 37. Decreto Reglamentario N° 1.889, de Salud, de 1995.

Se ha solicitado a esta Dirección del Trabajo reconsideración del Ordinario N° 3.015/222, de fecha 8.07.98, que concluye que *"El acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento Municipal de Atención Primaria de Salud, a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje"*.

Al respecto, cumpro en informar a Ud. que los argumentos en que fundamenta la petición de reconsideración planteada fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron lugar al dictamen cuya reconsideración se solicita.

Atendido lo expuesto y teniendo presente de que no existen nuevos elementos que permitan modificar lo resuelto sobre el particular, no procede reconsiderar el ordinario antes individualizado.

En consecuencia, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.015/222, de fecha 8.07.98, que concluye que *"El acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento Municipal de Atención Primaria de Salud, a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje"*.

**REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS ACTIVIDAD PESQUERA. DESCANSO COMPENSATORIO. REMUNERACIONES ACTIVIDAD PESQUERA.****6.132/408, 14.12.98.**

**Reconsidera Dictamen N° 0890/56, de 19.02.98, en la parte que indica. Reconsidera la doctrina complementaria contenida en el Dictamen N° 0890/56, de 19 de febrero de 1998, según el cual el pacto relativo a la remuneración de los períodos de inactividad laboral y descanso compensatorio que acuerden los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras no puede ser inferior al promedio de los últimos tres meses laborados o significar una disminución de la remuneración que perciben en forma habitual dichos dependientes, ratificándose, por el contrario, que, por los referidos períodos, tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, y a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados.**

Las actuales circunstancias por las que atraviesa el sector pesquero del país hacen necesario revisar la doctrina complementaria contenida en el Dictamen N° 0890/56, de 19 de febrero de 1998, mediante la cual este Servicio se pronuncia sobre la remuneración a que tienen derecho los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras durante los días de inactividad laboral por causas no imputables a aquéllos, tales como veda y entrada a varadero, como asimismo por los días de descanso compensatorio.

En efecto, teniendo presente los nuevos antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe emitido por el Departamento de Fiscalización, se ha estimado necesario modificar el Dictamen N° 0890/56, de 19 de febrero de 1998, en el sentido de dejar sin efecto la conclusión contenida en los párrafos segundo, tercero y cuarto de la página 2), en cuanto a que el pacto no puede contemplar un estipendio inferior al que resulta de efectuar el cálculo en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados.

De esta manera, este Servicio ratifica el criterio contenido en la jurisprudencia administrativa anterior al dictamen cuya reconsideración se solicita, de acuerdo al cual, en lo concerniente a la remuneración por los períodos de inactividad laboral y a los días de descanso compensatorio debe estarse, en primer término, a lo que las partes han pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, y a falta de pacto, a la remuneración equivalente al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, doctrina que, al tenor de las razones expresadas por la referida jurisprudencia se encuentra ajustada a derecho y a la equidad.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas en los párrafos precedentes, se reconsidera la doctrina complementaria contenida en el Dictamen N° 0890/56, de 19 de febrero de 1998, según el cual el pacto relativo a la remuneración de los períodos de inactividad laboral y descanso compensatorio que acuerden los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras no puede ser inferior al promedio de los últimos tres meses laborados o significar una disminución de la remuneración que perciben en forma habitual dichos dependientes, ratificándose, por el contrario, que, por los referidos períodos, tienen derecho a la remuneración que



hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, y a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados.

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

**6.133/409, 14.12.98.**

- 1) Las personas jubiladas que actualmente están en posesión del cargo de directores de la ANEF, pueden presentar su candidatura a las elecciones para renovar la directiva de la organización y ser reelegidos indefinidamente.**
- 2) No resulta procedente que el Directorio Nacional de la ANEF rechace la incorporación de una asociación o federación de funcionarios, fundamentando dicha negativa en la circunstancia de haberse afiliado a ella, con anterioridad, otra organización constituida en el mismo Servicio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículos 2° transitorio, 14, 54, 56.

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

- 1) Vigencia y aplicabilidad del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.296, respecto del derecho que les asistiría a los funcionarios jubilados que fueron elegidos en el acto del mes de octubre de 1996 y hoy detentan la calidad de dirigentes de la ANEF, para postular a la reelección en las próximas elecciones de esta organización.
- 2) Requisitos que deben cumplir las asociaciones que desean afiliarse a la ANEF y si su directorio nacional u otro organismo de esta Agrupación pueden oponerse al ingreso de una asociación que cumpla los requisitos y procedimientos correspondientes, basando dicha negativa en la circunstancia que existe otra asociación del mismo servicio, repartición o institución afiliada a la ANEF.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar, en primer término, que el artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.296, prescribe:

*"Las federaciones o confederaciones que se constituyan dentro de los dos primeros años de vigencia de la presente ley, podrán elegir como directores, en su primer directorio, a personas que a la fecha de dicha constitución estuvieren jubilados o pensionados de la Administración del Estado, los cuales podrán ser reelegidos indefinidamente".*

De la norma preinserta se infiere que aquellas organizaciones de grado superior que se constituyeron en el período comprendido entre el 14 de marzo de 1994 y el 14 de marzo de 1996, pudieron elegir, en su primer directorio, a personas jubiladas.

De la disposición legal en comento se colige, además, que, habiendo ocurrido la situación descrita a que se hace referencia en el párrafo precedente, dichas personas, quienes en la actualidad conforman la directiva de una organización de grado superior, pueden ser reelegidas en forma indefinida, naturalmente, previa presentación de la correspondiente candidatura.

De consiguiente, en la especie, las personas jubiladas que actualmente están en posesión del cargo de directores de la ANEF, pueden presentar su candidatura a las elecciones para renovar la directiva de la organización y ser reelegidos indefinidamente.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, el artículo 54 de la Ley N° 19.296, dispone:

*"Las federaciones y confederaciones se regirán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base".*

Por su parte, los incisos 1° y 2° del artículo 14 de la citada ley, prescriben:

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

*"Los estatutos deberán contemplar, especialmente los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estuvieren o no estuvieren al día en el pago de sus cuotas; el nombre y el domicilio de la asociación, la repartición a la que se adscribiere y el carácter comunal, provincial, regional o nacional de la misma, según correspondiere".*

Del estudio conjunto de las citadas normas se infiere que las asociaciones, federaciones y confederaciones se regirán por esta ley y los estatutos que aprobaren.

Asimismo, se colige que los estatutos de las asociaciones, federaciones y confederaciones deben contemplar los requisitos de afiliación y desafiliación de sus miembros y de las organizaciones, en su caso; el ejercicio de los derechos que se reconozcan a sus afiliados, según estuvieren al día o no en el pago de sus cuotas; el nombre y domicilio de la asociación, federación o confederación, la repartición a la que se adscribieren y el carácter comunal, provincial, regional o nacional de las mismas, según correspondiere.

En la especie, el artículo 5° de los estatutos que rigen a la ANEF, prescribe:

*"Podrán pertenecer a la ANEF todas las asociaciones y federaciones de funcionarios públicos que lo acuerden conforme a la Ley N° 19.296, cumplan los requisitos de estos estatutos y lo soliciten por escrito al Directorio Nacional.*

*"El Directorio Nacional de la ANEF conocerá de la solicitud en la reunión ordinaria inmediatamente siguiente a la fecha de su presentación, pronunciándose sobre ella por simple mayoría".*

Por otra parte, un estudio de los estatutos de la ANEF, permite afirmar que el mismo no contiene disposición alguna que exija como requisito de incorporación de una asociación o federación de funcionarios, que no exista otra organización constituida en el mismo Servicio que se encuentre afiliada con anterioridad a la ANEF.

En estas circunstancias, a juicio de esta Dirección, no resulta procedente que el Directorio Nacional de la ANEF rechace la incorporación de una asociación o federación de funcionarios,

fundamentando dicha negativa en la circunstancia de haberse afiliado a ella, con anterioridad, una organización constituida en el mismo Servicio. Ello, por cuanto, ni los estatutos de la ANEF, ni la Ley Nº 19.296 contemplan prohibición alguna en tal sentido.

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

- 1) Las personas jubiladas que actualmente están en posesión del cargo de directores de la ANEF, pueden presentar su candidatura a las elecciones para renovar la directiva de la organización y ser reelegidos indefinidamente.
- 2) No resulta procedente que el Directorio Nacional de la ANEF rechace la incorporación de una asociación o federación de funcionarios, fundamentando dicha negativa en la circunstancia de haberse afiliado a ella, con anterioridad, otra organización constituida en el mismo Servicio.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.**

**6.134/410, 14.12.98.**

**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.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 168.

**Concordancias:** Ords. Nºs. 1.927/97, de 27.03.95 y 1.030/51, de 18.02.94.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento acerca de la procedencia de poner término al contrato de trabajo, invocando el empleador como causal, atrasos reiterados en que ha incurrido el trabajador durante el período de seis meses a un año.

El requirente funda su solicitud en la circunstancia que algunos trabajadores de la empresa de ... han recibido cartas de la empleadora advirtiéndoles que la reiteración de dichos atrasos podrá significar, una vez evaluada la situación, la adopción de la medida de poner término al contrato de trabajo.

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

El artículo 168 inciso 1º del Código del Trabajo, prescribe:

*"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo*

declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

De la disposición legal transcrita precedentemente se infiere que, en caso que se ponga término al contrato de trabajo de un dependiente por una o más causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y éste estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se invocó causal, tiene el derecho a recurrir al juzgado competente a fin de que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes a su favor.

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 facultades para pronunciarse al respecto.

Cabe señalar, por último, que la doctrina anterior se encuentra en armonía con la contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.927/97, de 27.03.95 y 1.030/51, de 18.02.94.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumulo con informar a Ud. que 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.

## **LEY N° 19.552. EFECTOS EN CONTRATO INDIVIDUAL.**

**6.135/411, 14.12.98.**

**Los contratos de trabajo de los conductores de transporte urbano colectivo de pasajeros, deberán tenerse modificados por el solo ministerio de la ley desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.552, en el sentido de prohibirse a éstos el ejercicio simultáneo de funciones de cobrador de pasajes, y resultando improcedente al empleador rebajarles unilateralmente el monto actual de sus remuneraciones.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 5° inciso 2°, artículo 10. Código Civil, artículo 1545. Ley N° 18.290, artículo 88. Ley N° 19.495, artículo 5° transitorio.

**Concordancias:** Ord. N° 2.173/53, de 6.04.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar los efectos de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.552, con relación a los actuales contratos de trabajo de los conductores, específicamente en lo que respecta a la función de recaudar los boletos que desempeñan actualmente.

Sobre el particular cumulo con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 10 del Código del Trabajo en su número 3 dispone:

Art. 10 *"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

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

El inciso 2º del artículo 5º del mismo cuerpo legal, por su parte preceptúa:

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

De las normas legales transcritas se colige que la determinación de la naturaleza de los servicios constituye una cláusula del contrato de trabajo, la que como tal, por expreso mandato de la ley, no puede ser modificada o suprimida sino por consentimiento mutuo de las mismas partes.

A su vez, el artículo 1545 del Código Civil, prescribe:

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

De la disposición civil preinserta se infiere también que un acto jurídico bilateral sólo puede ser dejado sin efecto mediante el mutuo consentimiento de las partes contratantes o si existe una causa legal que lo invalide.

Ahora bien, el inciso 2º del artículo 88, de la Ley Nº 18.290, sustituido por la Ley Nº 19.552, establece:

*"En los vehículos de transporte público de pasajeros con capacidad para más de 24 personas, que presten servicio urbano en ciudades de más de 200.000 habitantes, queda estrictamente prohibido que el conductor desempeñe simultáneamente las funciones de conductor y de cobrador o expendedor de boletos. En estos vehículos deberá existir un cobrador o instalarse un sistema de cobro automático de la tarifa. El Presidente de la República por decreto fundado, y hasta por un plazo máximo de dos años a contar del 8 de marzo de 1998, podrá prorrogar el cumplimiento de esta norma respecto del transporte público de pasajeros en las ciudades que tengan menos de 400.000 habitantes. Asimismo, podrá extender esta exigencia a ciudades de menos de 200.000 habitantes".*

Del análisis de esta norma fluye que el legislador prohíbe al conductor de los vehículos de transporte público de pasajeros que prestan servicio urbano con capacidad para más de 24 personas, desempeñar simultáneamente las funciones de conductor y de cobrador o expendedor de boletos, cuando el servicio se preste en ciudades de más de 200.000 habitantes. De igual forma se faculta al Presidente de la República para prorrogar el cumplimiento de esta norma por un plazo máximo de 2 años a contar del 8 de marzo de 1998, tratándose de ciudades con menos de 400.000 habitantes o hacerla extensiva a ciudades de menos de 200.000 habitantes.

En relación con lo anterior, el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.495, reemplazado por la Ley Nº 19.552, dispone:

*"La disposición contenida en el inciso 2º del artículo 88 deberá estar cumplida al 31 de diciembre de 1998, en lo que respecta a la exigencia de contar con un cobrador o la instalación material de un*

*sistema de cobro automático de la tarifa. El simple atraso en el cumplimiento de esta obligación, hará incurrir al propietario del vehículo respectivo en una multa equivalente a media unidad de fomento por cada día de atraso entre la fecha en que debió cumplirse y la fecha de cumplimiento efectivo de ella. Esta infracción se sancionará de acuerdo al procedimiento aplicable a las contravenciones contempladas en la Ley N° 18.290".*

Del precepto transcrito fluye que al 31 de diciembre de 1998, deberá estar cumplida la obligación de contar con un cobrador o de hallarse instalado un sistema automático de cobro de tarifa de los vehículos a que anteriormente se ha hecho referencia, estableciéndose la multa en él indicada para el caso de atraso en su cumplimiento.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto en los párrafos anteriores, y teniendo presente lo dispuesto en el citado Art. 1545 del Código Civil en cuanto a que los contratos pueden ser modificados en virtud de una causa legal, en la especie, es posible afirmar que, al 1° de enero de 1999, los contratos de trabajo de los conductores de transporte público del servicio urbano, deberán tenerse por modificados por el solo ministerio de la ley, en términos de circunscribir exclusivamente la función de estos dependientes a la de conducción o manejo.

En otro orden de ideas, esto es, en lo que respecta a la incidencia que esta modificación tendrá en las remuneraciones de los conductores, cabe señalar que ni la citada Ley N° 19.552, ni la Ley N° 18.290, no establecen norma alguna que posibilite la rebaja de su monto, como consecuencia de la restricción de funciones que impone a este personal dependiente, por lo que forzoso resulta concluir, en opinión de esta Dirección, que la misma debe mantenerse inalterable de acuerdo a lo pactado en los contratos de trabajo actualmente vigentes.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio de que las partes, vale decir, empleador y trabajador, de común acuerdo procedan a modificar los referidos instrumentos en lo relativo al monto de las remuneraciones; ello de conformidad al artículo 5° inciso 2° del Código del Trabajo antes citado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Uds. que los contratos de trabajo de los conductores de transporte urbano colectivo de pasajeros, deberán entenderse modificados por el solo ministerio de la ley desde el 1° de enero de 1999, en el sentido de prohibirse a estos dependientes el ejercicio simultáneo de funciones de cobrador de pasajes, y resultando improcedente al empleador rebajar unilateralmente el monto actual de sus remuneraciones.

**REMUNERACIONES. DESCUENTOS. INASISTENCIAS. PERSONAL DOCENTE.****6.136/412, 14.12.98.****No resulta jurídicamente procedente que el empleador pague remuneraciones a los profesionales de la educación por los días de inasistencia correspondientes a una paralización ilegal de funciones.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 7º. Ley N° 19.070, artículos 71 y 78.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.455/202, de 1º.08.94.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que el empleador descuente del monto de las remuneraciones de los profesionales de la educación los días de inasistencia correspondientes a una paralización ilegal de funciones:

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

De conformidad con lo dispuesto en los artículos 71 y 78 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran precisamente, las Corporaciones Municipales y, los empleadores del sector particular, dentro de los cuales quedan comprendidos los particulares subvencionados, se rigen por las normas del Estatuto Docente y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no regula el contrato de trabajo, en cuanto a los derechos y obligaciones correlativas que genera para las partes, cabe señalar que en tal materia les son aplicables las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 7º del Código del Trabajo, que prescribe:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en la especie posible resulta afirmar que, si los profesionales de educación de que se trata no laboraron la totalidad de la jornada de trabajo convenida debido a una paralización ilegal de actividades, el empleador no se encuentra obligado a pagar remuneraciones por el tiempo no trabajado por tal causa, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

Atendido lo expuesto precedentemente, es del caso manifestar además, que la situación en consulta no se enmarca dentro de las normas sobre descuentos de remuneraciones contenidas en el artículo 57 del Código del Trabajo, específicamente, en lo que se refiere al tope previsto en el inciso 2º.

Lo anterior por cuanto la expresión "descontar", de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa "rebajar una cantidad al tiempo de pagar una cuenta, una factura, un pagaré", situación que no se produce en el caso en estudio, en que no se generó para el trabajador el derecho a remuneración por dichos días de paralización.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que el empleador pague remuneraciones a los profesionales de la educación por los días de inasistencia correspondientes a una paralización ilegal de funciones.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.**

**6.137/413, 14.12.98.**

**Corresponde a los Tribunales de Justicia la competencia para calificar las causales de término de un contrato de trabajo y pronunciarse sobre las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 168 inciso 1º.

**Concordancias:** Ord. Nº 1.927/97, de 27.03.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede aplicar la causal de término del contrato de trabajo que contempla el artículo 159 Nº 6 del Código del Trabajo, esto es, el caso fortuito o fuerza mayor, para fundamentar la terminación de los contratos de trabajo del personal de tripulación de la empresa Pesquera ... que se produjo con fecha 2 de octubre del año en curso.

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

El artículo 168 del Código del Trabajo en su inciso 1º, dispone:

*"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o*



*improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".*

De la disposición legal citada se desprende que en caso de que se ponga término al contrato de trabajo de un trabajador por una o más causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y éste estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente o que no se invocó causal, en tal caso tiene el derecho a recurrir al juzgado competente a fin de que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes a su favor.

En estas circunstancias, es preciso convenir que la ponderación de los hechos que podrían o no configurar una causal o causales de extinción de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse al respecto, como tampoco acerca de las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar, como se solicita en la especie.

Cabe señalar que la doctrina anterior se encuentra en armonía con la contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 157/8, de 10.01.94 y 1.030/51, de 18.02.94.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que 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 y de las eventuales indemnizaciones que de ellas pudieran derivar.

## **REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL.**

**6.138/414, 14.12.98.**

**Deniega solicitud de autorización de sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, presentada por la empresa Rostión Hnos. y Cía. Ltda. y por don Naín Demetrio Rostión Allel.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33.

**Concordancias:** Ord. N° 1.712/108, de 15.04.98.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar en las empresas de los requirentes, que prestan servicios de transportes de pasajeros y carga a empresas como Chilectra S.A., Cía. de Telecomunicaciones, etc., un sistema especial de control de horas de trabajo y asistencia del personal, consistente en hojas sueltas que contienen el mes completo, individuales para cada trabajador donde éstos registrarían diariamente sus firmas y anotarían las horas de entrada y salida.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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

*"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".*

Del precepto legal transcrito se infiere que las horas de trabajo, ordinarias y extraordinarias, se determinan mediante un registro que puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia del personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Se infiere también que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no resulte posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del precepto legal en comento, o que su aplicación importe una difícil fiscalización, y
- b) Que el sistema autorizado sea uniforme para una misma actividad.

De consiguiente, y conforme a la doctrina reiterada y uniforme de esta Dirección, la norma de que se trata contempla únicamente dos sistemas de control de la asistencia y jornada, salvo que la implantación de ellos resulte imposible o muy difícil su fiscalización, en cuyo caso se podrá autorizar sistemas distintos pero siempre uniformes para una misma actividad, es decir, para toda una determinada rama de producción de bienes o servicios.

En la especie, el sistema de control de asistencia que los solicitantes desean implantar consistente en sustituir el libro de asistencia o reloj control por una hoja mensual para cada trabajador donde éstos registrarían sus firmas y anotarían diariamente las horas de entrada y de salida, es un sistema que no guarda armonía con los antes individualizados.

Por otro lado, no se ve el impedimento para que la solicitante pueda implantar cualquiera de los mecanismos legales ya descritos, y en todo caso el sugerido no correspondería a uno uniforme para toda una actividad.

Por lo anterior, no resulta posible acceder a lo solicitado, dado que no se conforma a derecho según la legislación vigente, incluido el Reglamento N° 969, de 1933, que exige sumatoria semanal de las horas trabajadas bajo firma del trabajador para precisar las jornadas extraordinarias.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúmpleme informar a Uds. que se deniega solicitud de autorización de un sistema especial de control de asistencia y

determinación de las horas de trabajo, presentada por la empresa Rosti6n Hnos. y Cía. Ltda. y por don Naín Demetrio Rosti6n Allel.

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

**6.139/415, 14.12.98.**

**El pago del denominado "bono de proyecto", pactado en la cláusula trigésima séptima del convenio colectivo, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 de la misma empresa no se encuentra sujeta a ninguna otra circunstancia que la señalada en la propia cláusula convencional, esto es, la prestación de servicios en centros en etapa de proyectos, tal como las partes lo han entendido y aplicado reiteradamente en el tiempo, no pudiendo la empresa de modo unilateral, suspender el pago del beneficio, ni tampoco descontar las sumas que hubiesen sido canceladas por dicho concepto.**

**Fuentes:** Artículo 1564 del Código Civil.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento jurídico, por oficio del Director Regional del Trabajo de la Región de Atacama, referido a si corresponde el pago de un beneficio convencional denominado "bono de proyecto", contemplado en el convenio colectivo suscrito por la empresa ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 de la misma empresa, a los trabajadores y en qué condiciones es exigible el pago del bono señalado.

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

De acuerdo a los antecedentes acompañados a este Servicio, el punto trigésimo séptimo del convenio colectivo vigente entre la empresa ... y sus trabajadores establece lo siguiente:

*"A todos los trabajadores que se desempeñan en centros en etapas de proyectos, se les pagará un bono por día efectivamente trabajado de acuerdo a la siguiente escala:*

"a.- Auxiliares \$1.499

"b.- Ayudantes \$1.646

"c.- Aspirantes a Maestros \$2.494".

De la redacción de la cláusula contractual en comento es posible advertir que las partes han establecido el pago de un bono de monto fijo, cuyo único supuesto para su pago corresponde a que los trabajadores se desempeñen "en centros en etapas de proyectos", sin exigir ni sujetar el nacimiento del beneficio a ningún otro supuesto o requisito adicional.

De este modo, cada trabajador que se encuentre prestando servicios para el empleador en la condición señalada, esto es, laborando en servicios que se encuentren en centros en etapas de proyectos tiene derecho a percibir la remuneración pactada como "bono de proyecto".

Cabe hacer notar que la cláusula convencional en comento, en ninguna de sus disposiciones hace referencia a que el beneficio señalado se encuentra sujeto a especiales condiciones, ya sea de naturaleza climática, ambiental o de infraestructura, sino, nada más, como ya se señaló, a que se trate de labores en etapas de proyectos.

Además, cabe señalar, que si bien no se aprecia en el caso en cuestión un problema interpretativo de una cláusula contractual, como sería el caso del denominado "bono proyecto", contenida en la cláusula trigésimo séptima, ya que la redacción y el sentido de la misma, no genera duda alguna respecto de las condiciones en que debe pagarse el "bono de proyecto", a saber, el trabajo en centros en etapa de proyecto, la aplicación de la regla interpretativa del artículo 1564 inciso final del Código Civil, no hace sino reforzar las consideraciones ya efectuadas.

En efecto, según el informe de fiscalización del Sr. O. P. G., de fecha 18.06.98, desde el mes de febrero de 1997 hasta el mes de octubre de 1997, se pagó reiteradamente el denominado "bono de proyecto" a los trabajadores, sin consideración de ninguna circunstancia referida a condiciones poco favorables para los trabajadores, sino, nada más, según los términos de la cláusula citada, por el desempeño en centros de trabajo en etapas de proyecto.

En esas circunstancias, si las partes, reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado el acuerdo sobre la forma en que debe pagarse el denominado "bono proyecto", de manera tal de no sujetar dicho beneficio a circunstancias no señaladas en el propio texto contractual, como las derivadas de las condiciones poco favorables para la prestación de servicios, no cabe sino concluir que la empresa no puede, sin el acuerdo de los trabajadores, dejar de darle cumplimiento en las condiciones señaladas en el respectivo convenio colectivo, no sólo por resultar ajeno a las normas convencionales del descuento, sino porque en definitiva la modalidad aplicada se enmarca dentro de los términos de la denominada "regla de la conducta", contenida en el ya citado artículo 1564, inciso final, del Código Civil, que señala que la cláusula de un contrato se interpretarán *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*, y conforme a la cual un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar las cláusulas del contrato.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposición legal citada y consideraciones formuladas, cabe concluir que el pago del denominado "bono de proyecto", pactado en la cláusula trigésima séptima del convenio colectivo, suscrito entre ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores Nº 1 de la misma empresa no se encuentra sujeta a ninguna otra circunstancia que la señalada en la propia cláusula convencional, esto es, la prestación de servicios en centros en etapa de proyectos, tal como las partes lo han entendido y aplicado reiteradamente en el tiempo, no pudiendo la empresa de modo unilateral, suspender el pago del beneficio, ni tampoco descontar las sumas que hubiesen sido canceladas por dicho concepto.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. EXISTENCIA.****6.140/416, 14.12.98.**

**El tiempo trabajado por el personal paradocente que se desempeña en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales durante el período de recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a causa de la paralización de actividades llevada a efecto por el Magisterio, constituirá jornada extraordinaria que debe ser remunerada como tal en la medida que con él se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 7º; 22 inciso 1º; 30 y 32 incisos 1º, 2º y 3º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 7.388/349, de 15.12.94.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el personal paradocente que se desempeña en establecimientos educacionales del sector municipal tiene derecho al pago de horas extraordinarias por los servicios que preste en el período de recuperación de clases que se decreta a raíz de la paralización de actividades llevada a efecto por el magisterio y en la cual no participó, y, en caso afirmativo, forma de pago de dicho estipendio.

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

En relación con la materia en que incide la consulta planteada preciso es señalar, previamente, que la circunstancia de que el personal paradocente a que ésta se refiere haya laborado normalmente en el período en que se hizo efectiva la paralización de actividades de que se trata, no exonera a dichos dependientes de la obligación de prestar los servicios convenidos en conformidad al respectivo contrato de trabajo durante el lapso en que haya de efectuarse la recuperación de horas no laboradas por dicha causa, toda vez que durante ese período se mantiene vigente el respectivo contrato de trabajo y, por ende, subsistentes las obligaciones recíprocas que éste genera para las partes, las principales de las cuales son para el trabajador, la de prestar los servicios convenidos y para el empleador, la de pagar la remuneración acordada.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario hacer presente que en el evento de que la recuperación de clases de que se trata importe para dicho personal una modificación de la distribución semanal o diaria de la jornada de trabajo, ésta sólo procederá previo acuerdo de las partes en tal sentido.

Precisado lo anterior, y a objeto de absolver la consulta planteada cabe tener presente en la especie los preceptos de los artículos 22 incisos 1º, 30 y 32 incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, el primero de los cuales prescribe:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales".*

A su vez el citado artículo 30 dispone:

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

Por último, el artículo 32 del mismo Código en sus incisos 1º, 2º y 3º establece:

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

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

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

Del análisis conjunto de las disposiciones antes transcritas se desprende que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede sobrepasar el máximo de 48 horas semanales y que las horas de trabajo que excedan de dicho máximo o de la jornada pactada si ésta fuere inferior, constituyen jornada extraordinaria de trabajo.

De las mismas normas se infiere que las horas extraordinarias deben pactarse por escrito no obstante lo cual se consideran también como tales todas aquellas que se trabajen en exceso de la jornada convenida con conocimiento del empleador.

Finalmente, del inciso 3º del artículo 32, en comento, fluye que las horas extraordinarias deben ser remuneradas con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, preciso es concluir que si a consecuencia de la recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación el personal no docente de que se trata labora en exceso de la jornada ordinaria de 48 horas semanales o de la pactada si fuere menor, tales horas revestirán el carácter de extraordinarias que deberán ser pagadas en la forma señalada precedentemente.

Con todo, es necesario puntualizar que la conclusión anterior sólo resulta aplicable al personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales y no así respecto de aquel que se desempeña en establecimientos educacionales administrados directamente por las Municipalidades, toda vez que en tal caso la competencia para interpretar y fiscalizar la normativa que lo rige corresponde exclusivamente a la Contraloría General de la República.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que el tiempo trabajado por el personal paradocente que se desempeña en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales durante el período de recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a causa de la paralización de actividades llevada a efecto por el Magisterio, constituirá jornada extraordinaria que debe ser remunerada como tal, en la medida que con él se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior.

**ESTATUTO DOCENTE. DESTINACION. ALCANCE. ESTATUTO DOCENTE.  
DESTINACION. REQUISITOS.****6.287/417, 21.12.98.****Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen Nº 1.231/71, de 23.03.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto.****Fuentes:** Ley Nº 19.070, artículo 42.

Se solicita reconsideración del punto 1) del Dictamen Nº 1.231/71, de 23.03.98, que concluye que *"La destinación del docente Sr. N.N. no se encuentra ajustada a derecho, por ende se deniega solicitud de reconsideración de las instrucciones cursadas a la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Chiloé"*.

Fundamenta su solicitud en la circunstancia que en la destinación del docente N.N. no existe menoscabo, toda vez que, en su opinión, no existe modificación alguna en sus condiciones de trabajo y remuneración.

Agrega, además que esta Dirección carece de competencia para dejar sin efecto una medida de destinación adoptada en virtud de una facultad general del empleador para alterar el lugar de prestación de servicios prevista, expresamente, en el artículo 42 del Estatuto Docente.

Finalmente, señala que la situación del docente de que se trata se encuentra actualmente consolidada en la dotación docente correspondiente al año 1998, fijada mediante Resolución exenta Nº 521, de 13.01.97, *"acto administrativo remitido al Departamento Provincial de Educación de Chiloé, organismo que no ha formulado observación de ninguna naturaleza, aceptando con ella la dotación establecida para el presente año escolar"*.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que un nuevo análisis de las normas legales que dieron origen al punto 1) del dictamen cuya reconsideración se solicita permiten, mantener vigente la doctrina en él contenida, habida consideración que el legislador al otorgar al empleador la facultad de destinar a un docente a otro establecimiento educacional se encarga de establecer ciertas limitaciones al ejercicio de la misma, las que en el propio precepto legal se señalan, entre las cuales se encuentra precisamente, aquélla relativa a la imposibilidad del ente empleador de alterar, a través de la institución en estudio, la naturaleza de los servicios convenidos como sucedió, en la práctica, con el docente de que se trata al asignársele en el nuevo establecimiento donde fue destinado sólo funciones de docencia de aula y no aquéllas de carácter administrativo que realizaba con anterioridad a tal medida.

Por otra parte, es del caso advertir que por expreso mandato del legislador contenido en el artículo 42 del Estatuto Docente, corresponde a este Servicio pronunciarse respecto de las reclamaciones a que dé lugar la aplicación del citado precepto legal, a fin de constatar el cumplimiento de todos y cada uno de los requisitos previstos por el legislador para tal efecto, toda vez que la destinación, como ya se expresara, no puede ser ejercida en forma arbitraria por el empleador, de suerte tal que esta Dirección al emitir el Dictamen Nº 1.231/71, de 23.03.98, ha actuado dentro del ámbito de sus atribuciones.

Finalmente, es importante señalar que en nada altera la doctrina contenida en el punto 1) del dictamen cuya reconsideración se solicita la circunstancia que la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención de Menores de Chonchi hubiere fijado su dotación para el año 1998 y que, además, fuere aprobada por el Departamento Provincial de Educación de Chiloé, por cuanto ello constituye un hecho ajeno al problema en estudio que no tiene la capacidad o facultad de otorgar validez a transgresiones a normas del Estatuto Docente que contienen derechos mínimos, básicos e irrenunciables para el personal docente como lo es, precisamente, la destinación en los términos previstos en la ley.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto.

### **INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION Y MOVILIZACION.**

**6.305/418, 21.12.98.**

**Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo que la ISAPRE ... paga a sus trabajadores cuando funda la terminación del contrato en alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, debe incluir la asignación de movilización de \$6.500 mensuales, como asimismo, el monto equivalente a \$1.700 diarios por cada día trabajado por concepto de colación que se otorga bajo la modalidad de cheque restaurant.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 172.

**Concordancias:** Ord. N° 4.466/308, de 21.09.98.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la asignación de movilización de \$6.500 mensuales, como asimismo, el monto equivalente a \$1.700 diarios por concepto de colación que se otorga bajo la modalidad de cheque restaurant, debe incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, cuando la ISAPRE ... funda la terminación de los contratos de trabajo en alguna de las causales contempladas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

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 evaluadas 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 por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad que esté 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 evaluadas en dinero.

Se infiere igualmente, que para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, señalándose, a vía ejemplar, las gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Como es dable apreciar, la norma en comento establece una regla especial aplicable a la base de cálculo de las señaladas indemnizaciones, conforme a la cual debe considerarse para tal efecto toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador al momento del término de la respectiva relación laboral, como igualmente, las regalías o especies evaluadas en dinero percibidas con igual periodicidad, con la sola exclusión de los beneficios o asignaciones que expresamente señala, vale decir, la asignación familiar legal, el sobretiempo, y aquellos que se perciban en forma esporádica o por una sola vez al año.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo deberá comprender toda cantidad cuya periodicidad de pago sea mensual y que no se encuentre expresamente excluida por el legislador.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, contenida, entre otras, en sentencia de 17.09.96, de la Excm. Corte Suprema que sostuvo que para el pago de las indemnizaciones señaladas deberá incluirse *"Toda cantidad pagada mensualmente al trabajador que no esté expresamente exceptuada por el artículo 172"*.

En estas circunstancias, conforme a lo sostenido en párrafos anteriores, forzoso es concluir en la situación en consulta, que la ISAPRE ... debe incluir en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio y en la indemnización sustitutiva del aviso previo tanto la asignación de movilización de \$6.500 mensuales, como también, el monto equivalente a \$1.700 diarios por cada día trabajado que se otorga bajo la modalidad de cheque restaurant por concepto de colación.

En relación con estos beneficios los Tribunales de Justicia han establecido que *"las referidas asignaciones no se encuentran exceptuadas por el artículo 172 del Código del Trabajo, de manera que procede considerarlas entre las prestaciones que el legislador ordena incluir en la base de cálculo de las indemnizaciones que el trabajador tiene derecho al término de la relación laboral"* (Excm. Corte Suprema, sentencia de 16.08.95).

En el mismo orden de ideas, la Excm. Corte Suprema en relación con las asignaciones de colación y movilización resolvió en sentencia de fecha 17.09.96 que *"fluye de la norma transcrita, con absoluta claridad, que las asignaciones cuestionadas, por haberse pagado mensualmente al trabajador, están incluidas dentro del concepto de remuneración que debe utilizarse para el cálculo de las indemnizaciones que por terminación del contrato contemplan los artículos referidos en dicha norma del artículo 172, la que debe ser aplicable en este caso por constituir la norma especial que tiene preferencia para resolverlo de acuerdo al artículo 13 del Código Civil"*.

Por otra parte, necesario es hacer presente que la doctrina sustentada en párrafos que anteceden ya ha sido sostenida por esta Repartición en el Dictamen N° 4.466/308, de 21.09.98, pronunciamiento jurídico que resulta plenamente aplicable y obligatorio para la ISAPRE ..., a contar de la fecha de la emisión del mismo, esto es, a partir del 21 de septiembre de 1998, habida consideración de que dicho dictamen reconsidera la doctrina anterior sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa y judicial invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo que la ISAPRE ... debe pagar a sus trabajadores cuando funda la terminación del contrato en alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio, debe incluir la asignación de movilización de \$6.500 mensuales, como asimismo, el monto equivalente a \$1.700 diarios por cada día trabajado por concepto de colación que se otorga bajo la modalidad de cheque restaurant.

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

**6.306/419, 21.12.98.**

**Resulta jurídicamente procedente pagar al trabajador N.N., la asignación de responsabilidad establecida en el artículo 15 del Título I del contrato colectivo suscrito el 27.12.95 entre la empresa Cristalerías ... y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, por los períodos en que se desempeñó como Jefe de Turno durante la vigencia de dicho instrumento colectivo.**

Se ha consultado de acerca de la procedencia jurídica de que la empleadora pague al trabajador N.N., la asignación de responsabilidad que establecía el artículo 15 del Título I del Contrato Colectivo suscrito el 27.12.95, por la empresa Cristalerías ... y el Sindicato N° 1 de Trabajadores, por el tiempo en que se ha desempeñado como reemplazante de Jefe de Turno Area Fría.

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

El Contrato Colectivo suscrito entre la empresa Cristalerías ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, con fecha 27.12.95, en el artículo 15 del Título I, establecía:

*"Artículo 15 asignación responsabilidad jefe turno*

*"A todos los Jefes de Turno de las Plantas de Padre Hurtado y San Sebastián se les pagará una asignación de responsabilidad equivalente a 0,25 del sueldo base mensual por cada día trabajado en los turnos de tarde y noche".*

Por su parte en el artículo 16 del mismo instrumento colectivo se convenía:

*"Artículo 16 asignación por reemplazo*

*"El personal que sea llamado a reemplazar o ejecutar una función de mayor nivel, como se indica en el siguiente listado, percibirá la diferencia existente entre su sueldo base y el sueldo base del grado asignado a la función.*

*"Si el reemplazo es parcial, el reemplazante percibirá el 60% de la diferencia entre los sueldos base, y si es total percibirá el 100% de las diferencias respectivas.*

*Función*

<i>Operador Grúa Horquilla</i>	<i>07</i>
<i>Junior o Mensajero</i>	<i>07</i>
<i>Jefe Turno Planta Arena</i>	<i>06</i>
<i>Operador de Horno</i>	<i>09</i>
<i>Operador Máquina Automática</i>	<i>05</i>
<i>Mecánico Reparación Máquinas</i>	<i>03</i>
<i>Supervisor de Línea Area Fría</i>	<i>03</i>
<i>Laboratorista</i>	<i>06</i>
<i>Jefe Turno Area Fría</i>	<i>49</i>
<i>Inspector de Calidad</i>	<i>06</i>
<i>Operador Máquina Decorado</i>	<i>04</i>
<i>Paletizador</i>	<i>09</i>
<i>Operador S.A. o W.S.L.</i>	<i>09</i>
<i>Ayudante Mecánico</i>	<i>09</i>
<i>Maestro Cocina</i>	<i>08</i>
<i>Jefe Brigada Cambios</i>	<i>39</i>
<i>Operador Tratamiento Superficial</i>	<i>06</i>

*A contar del 1º de marzo de 1996 las siguientes Asignaciones de Reemplazo se eliminan del listado anterior y, por ende, a partir de esa fecha no se cancelarán dichas asignaciones. Operador Grúa Horquilla y Operador Tratamiento Superficial".*

Del análisis de las cláusulas precitadas se colige que las partes contratantes pactaron que todos los Jefes de Turno de las Plantas que se indican tienen derecho al pago de una asignación de responsabilidad correspondiente a un 0,25% del sueldo base mensual por cada día trabajado en turnos de tarde o de noche.

De igual forma fluye que se acordó expresamente que el personal llamado a reemplazar o ejecutar alguna de las funciones contenidas en el listado antes transcrito tiene derecho a percibir el 100% de la diferencia existente entre su sueldo base y el sueldo base del grado asignado a la función si el reemplazo es total y un 60% de la diferencia existente entre su sueldo base y el sueldo base del grado asignado a la función, tratándose de un reemplazo parcial, habiéndose incluido dentro del listado la función de Jefe de Turno de Area Fría.

Ahora bien, la asignación de responsabilidad contenida en el artículo 15 ya transcrito fue convenida en beneficio de los Jefes de Turno que desempeñen sus labores en algunas de las plantas que señala la norma, siempre y cuando den cumplimiento a los turnos allí señalados.

De lo anterior se colige que resulta indiferente para el cumplimiento de las funciones exigidas por la norma citada, el carácter con que se detente el cargo de jefe de turno, toda vez que ya sea que se trate de jefe titular o suplente, será el cumplimiento de los turnos el que originará el derecho al pago de la asignación de responsabilidad.

Por otra parte, la circunstancia de que la función de Jefe de Turno de Area Fría, se encuentre dentro de aquellas que, conforme al artículo 16 del mismo instrumento colectivo, dan origen a la asignación de reemplazo, no se opone al pago de la asignación de responsabilidad.

En efecto, como ya se dijiera, la asignación de reemplazo, persigue compensar solamente la diferencia existente entre los sueldos base del reemplazante y reemplazado, en relación a las funciones de mayor nivel que estará obligado a ejecutar el primero, como indica la norma citada, es decir, su causa la constituye el solo hecho del reemplazo y las diferencias de sueldos base existente entre un cargo y otro.

Por su parte, la asignación de responsabilidad en los términos establecidos en el instrumento colectivo de que se trata, comprende un elemento adicional a los anteriores, cual es, la responsabilidad o cuidado que las partes atribuyen a la ejecución de ciertos turnos por los dependientes que señala, durante su cumplimiento efectivo, por lo que debe necesariamente concluirse que el pago de la asignación de reemplazo no obsta al pago de la asignación de responsabilidad, en el evento que las funciones cumplidas por un dependiente reúnan las condiciones que dan lugar al otorgamiento de cada uno de los beneficios.

En consecuencia sobre la base de las consideraciones expuestas y cláusulas contractuales citadas cumpro con informar a Ud., que resulta jurídicamente procedente pagar al trabajador N.N., la asignación de responsabilidad establecida en el artículo 15 del Título I del contrato colectivo suscrito el 27.12.95 entre la empresa Cristalerías ... y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, por los períodos en que se desempeñó como Jefe de Turno durante la vigencia de dicho instrumento colectivo.

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

**6.307/420, 21.12.98.**

**Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Industrias ...**

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

**Concordancias:** Ord. N° 6.776/344, 7.11.97.

Se ha solicitado autorización a esta Dirección para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos para los dependientes que laboran en las líneas de producción de artículos de baja demanda, consistente en trabajar en forma ocasional dos turnos de doce horas diarias durante cuatro días consecutivos de cada semana, con un descanso de cuarenta y cinco minutos dentro de cada turno.

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

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

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

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

Analizados los antecedentes tenidos a la vista es posible afirmar que no procede aplicar, en la especie, la norma legal precedentemente transcrita y comentada, por cuanto no concurren a su respecto las exigencias legales previstas en el precepto citado que hagan factible autorizar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos.

En efecto, de lo señalado en la presentación del antecedente es posible concluir que no existe impedimento alguno para dar aplicación, en las labores de que se trata, a las normas generales previstas en el Código del Trabajo, sobre distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, no procediendo, por ende, otorgar la autorización solicitada.

En relación con lo anterior, es necesario, además, hacer presente que la facultad a que se ha hecho mención en párrafos precedentes sólo es posible ejercerla en la medida que la recurrente se encuentre afecta a la normativa de excepción al descanso dominical prevista en el artículo 38 antes citado, situación de hecho que, en todo caso debe ser verificada a través de una fiscalización previa, en cada caso particular.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Industrias ... para los dependientes que laboran en las líneas de producción de artículos de baja demanda, consistente en trabajar en forma ocasional dos turnos de doce horas diarias durante cuatro días consecutivos de cada semana.

**DECRETO N° 969. VIGENCIA.****6.383/421, 23.12.98.****La norma contenida en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, se encuentra actualmente vigente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 33 y 3º transitorio. D.S. N° 969, de 1933, artículo 20. Ley N° 18.620, artículos 2º y 3º transitorio. D.L. N° 2.200, artículo 12 transitorio.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.734/199, de 28.11.90 y 535/028, de 4.02.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la vigencia de la norma contenida en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933.

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

La vigencia del artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, ha sido reiteradamente sostenida por este Servicio mediante jurisprudencia invariable contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 4.734/199, de 28.11.90 y 535/028, de 4.02.97, doctrina fundada en la interpretación que esta Dirección ha efectuado de las normas previstas en los artículos 12 transitorio del D.L. N° 2.200; 3º transitorio de la Ley N° 18.620 y 3º transitorio del D.F.L. N° 1, de 7.01.94, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

Es así como esta Repartición en el Dictamen N° 535/28, de 4.02.97, fijando el sentido y alcance del inciso 1º del artículo 12 transitorio del D.L. N° 2.200, sostuvo que en conformidad a dicho precepto los reglamentos de las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo vigente a la época y que fueron reemplazadas por el D.L. N° 2.200, de 1978, continuarán vigentes hasta la fecha en que empiecen a regir las nuevas normas reglamentarias, en todo aquello que fueren compatibles con los preceptos del citado cuerpo legal.

Seguidamente, en dicho pronunciamiento jurídico se analiza el artículo 44 del D.L. N° 2.200, que reemplazó el artículo 137 del antiguo Código del Trabajo, precepto este último, que establecía que *"de las horas extraordinarias se dejará testimonio en un registro especial que cumplirá los requisitos que determine el reglamento"*, concluyendo que el reglamento a que aludía la disposición contenida en el citado artículo 137, es precisamente el D.S. N° 969, de 18.11.33, Reglamento para la Aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo, vigente a la época, título en el cual estaba inserto el artículo 137 en comentario.

Se concluye en el aludido dictamen que en virtud del artículo 12 transitorio del D.L. 2.200, se mantuvo la vigencia del Reglamento N° 969, en todo aquello compatible con las disposiciones previstas en el mencionado cuerpo legal.

Por su parte, la dictación de la Ley N° 18.620, de 1987, que aprobó el texto del nuevo Código del Trabajo, no pudo traer como consecuencia la derogación del D.S. N° 969 de 1933, en virtud de lo dispuesto en los artículos 3º transitorio y 2º de dicho cuerpo legal.

En efecto, conforme al artículo 3º transitorio antes citado *"las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por esta ley, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el ARTICULO SEGUNDO mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos"*.

A su vez, el artículo 2º de la misma Ley Nº 18.620, en su número 12 deroga a contar de la fecha en vigencia del Código aprobado por su artículo primero, el D.F.L. Nº 178, de 1931 del Ministerio de Bienestar Social que contenía el primitivo Código del Trabajo, con todo lo cual continúa subsistente la normativa del Decreto Reglamentario Nº 969 en las condiciones antes indicadas.

Por su parte, el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. Nº 1, de 1994, estableció que *"las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del presente Código, que hubieren sido dictadas en virtud de los cuerpos legales derogados por el artículo segundo de la Ley Nº 18.620 mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatibles con aquél hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos"*.

El análisis de las normas legales precedentemente anotadas autorizan para sostener, tal como esta Repartición lo señaló en el Dictamen Nº 0535/028, de 4.02.97 en comento, que concurren respecto del D.S. Nº 969 los dos requisitos que ellas prevén y cuyo cumplimiento produce el efecto de mantener vigente las normas reglamentarias compatibles con las establecidas en el Código del Trabajo, toda vez que, por una parte, se encontraba vigente a la entrada en vigor de los respectivos cuerpos legales por aplicación de los artículos 12 transitorio de D.L. Nº 2.200 y 3º transitorio de la Ley Nº 18.620, respectivamente y, por otra, fue dictado en virtud de un cuerpo legal expresamente derogado por el artículo 2º de la citada ley, cual es como ya se dijera, el Decreto con Fuerza de Ley Nº 178, de 1931, denominado Código del Trabajo.

En estas circunstancias, considerando lo expuesto anteriormente y teniendo presente, además, que la norma reglamentaria que se contiene en el artículo 20 del D.S. Nº 969 no resulta incompatible con la que sobre la materia se contiene en el actual Código del Trabajo, forzoso es concluir en opinión de esta Dirección, que dicho precepto se encuentra vigente.

La afirmación anterior se encuentra acorde con lo sustentado por este Servicio en el Dictamen 535/028, de 4.02.97, en cuyo punto Nº 3 se efectúa un análisis detallado sobre la vigencia del artículo 20 del Reglamento Nº 969, de 1933.

Por otra parte, necesario es tener presente, tal como se señalara en el pronunciamiento jurídico antes individualizado, que en la situación de que se trata, respecto de las disposiciones del Reglamento Nº 969 no ha operado una derogación orgánica.

En efecto, el aludido dictamen establece que *"la vigencia de la citada norma reglamentaria emana de la voluntad expresa del legislador manifestada en los artículos 12 transitorio del D.L. Nº 2.200, y 2º y 3º transitorio del Código del Trabajo aprobado por la Ley Nº 18.620 y del actualmente vigente"*.

Seguidamente, en el Dictamen Nº 535/028 se señala que, la derogación orgánica es aquella que se produce cuando una ley disciplina toda la materia regulada por una o varias leyes precedentes, aunque no haya incompatibilidad entre las disposiciones de éstas y las de la ley nueva. En relación con lo anterior, cabe señalar que según lo sostenido por el tratadista Ricci, en su obra,

Derecho Civil, Teórico y Práctico, citado por los autores Alessandri y Somarriva en la obra "Curso de Derecho Civil" Parte General, pág. 219, para que dicha derogación tenga lugar es menester que la nueva ley reglamente en forma completa una materia o un organismo dado, agregando, que la determinación de si una materia está o no enteramente regulada por la nueva ley, depende, no del mayor o menor número de disposiciones que contiene la ley nueva, sino de la intención revelada por el legislador de abarcar con las nuevas disposiciones toda una materia, aún en el evento, muy improbable de una disposición única.

Ahora bien, el artículo 33 del Código del Trabajo no regula en forma completa la materia relativa al control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, limitándose a establecer que para tales efectos el empleador estará obligado a llevar un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro, sin determinar las especificaciones que debe contener un registro de tal naturaleza como tampoco, los requisitos que debe reunir dicho documento, de suerte tal, que mal podría sostenerse que tales disposiciones han derogado orgánicamente la norma contenida en el artículo 20 del Reglamento N° 969 que precisamente regula tales materias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que la norma contenida en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, se encuentra actualmente vigente.

### **REGISTRO ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL. ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES.**

**6.384/422, 23.12.98.**

**Deniega autorización para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo en el Colegio ...**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.461/169, de 9.08.91.

Se solicita autorización de esta Dirección para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de la jornada de trabajo de los docentes que laboran en el Colegio ..., consistente en planillas diarias de asistencia, de acuerdo con las diversas funciones que realizan, fechadas, con espacios para el nombre del profesor, horas de entrada y salida tanto en la jornada de la mañana como de la tarde, el total de horas diarias e indicación de permisos, licencias y atrasos.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, dispone:

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



*"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".*

Del análisis del inciso segundo del precepto legal transcrito precedentemente, se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso 1º del artículo citado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro.
- b) Que la eventual aplicación de las normas del inciso 1º del mismo artículo importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de un libro de asistencia o de un reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo, y
- c) Que el sistema que se establezca sea uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, el sistema propuesto por el solicitante se aplicaría sólo al personal del Colegio ..., que desempeña funciones en él mismo en calidad de profesor, circunstancia que impide a la Dirección del Trabajo ejercer la facultad que le confiere la norma antes transcrita y comentada, toda vez que, en la especie, no se trata de autorizar un sistema uniforme para una misma actividad.

De lo expuesto en párrafos que anteceden, es posible concluir que, en el caso en estudio, no concurren las exigencias legales previstas en la disposición legal ya transcrita, que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial solicitado.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, es del caso puntualizar que según antecedentes que obran en poder de esta Dirección, la Fide Secundaria estaría estudiando un sistema especial de control de asistencia para aplicar en forma genérica a la actividad educacional, razón por la cual solicito a Ud. ponerse en contacto con la citada Federación para los fines que correspondan.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega autorización para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo en el Colegio ...

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. REGLA DE LA CONDUCTA. INSTRUMENTO COLECTIVO.****6.385/423, 23.12.98.****No resulta procedente que la empresa ... pague gratificación por los ejercicios comerciales años 1995 y 1997, en los cuales no obtuvo utilidades líquidas, atendido lo estipulado en contrato colectivo de 31.10.96.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1564 inciso 3º.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 4.224/172, de 24.07.96; 480/38, de 29.01.93 y 226/8, de 10.01.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de procedencia de pago de la gratificación anual pactada en contrato colectivo suscrito con empresa ... por ejercicios años 1995 y 1997, en los cuales no obtuvo utilidades.

Se fundamenta la presentación en que no obstante aparecer la gratificación pactada en el contrato colectivo condicionada a la existencia de utilidades, ella ha pasado a ser garantizada, si en los ejercicios de los años 1995 y 1996, en que no hubo utilidades, se pagó igual el beneficio.

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

El contrato colectivo de 31.10.96, celebrado entre empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 2 constituido en ella, en su cláusula 16, estipula:

*"La empresa pagará gratificación legal a los trabajadores siempre que exista utilidad en el ejercicio comercial respectivo.*

*"Esta gratificación se pagará de acuerdo a las disposiciones legales vigentes sobre la materia, optando la empresa por alguno de los sistemas que la ley establece.*

*"La empresa anticipará, si hubiera utilidades en el ejercicio del año anterior, un 25% de la gratificación legal, durante la segunda semana de febrero".*

De la disposición convencional citada se desprende que la empresa pagará gratificación legal siempre que haya utilidades en el ejercicio comercial correspondiente.

Asimismo, se deriva que el pago del beneficio se hará de acuerdo a la ley, optándose por uno de los sistemas que ella contempla.

Por último, también se desprende que la empresa anticipará un 25% de la gratificación legal, durante la segunda semana de febrero, si hubiere utilidades en el ejercicio del año anterior.

De lo expuesto es posible inferir que la gratificación pactada en el contrato colectivo se hace depender de la existencia de utilidades en la empresa en el respectivo ejercicio comercial, tanto

para el nacimiento de la obligación como para el pago de un anticipo de un 25% de ella en el mes de febrero de cada año.

Ahora bien, de informe de 14.10.98, de la fiscalizadora M. T. U., se desprende que a lo menos en los tres últimos contratos colectivos suscritos entre las mismas partes se ha estipulado una cláusula similar a la transcrita en este dictamen para el pago de la gratificación. En efecto, así ha ocurrido con los contratos colectivos con vigencia en los períodos 1992 a 1994, 1994 a 1996, y 1996 a 1998.

Por otra parte, del informe se deriva también que con anterioridad al año 1997, y desde el año 1993, solamente en el ejercicio comercial correspondiente al año 1995 no hubo utilidad líquida a repartir en la empresa, no obstante lo cual pagó en el mes de febrero de 1996 el anticipo de gratificación en la forma pactada, y liquidó su diferencia en el mes de abril del mismo año. Respecto del ejercicio del año 1997, la empresa no ha pagado la gratificación porque no le asistiría la obligación, según sus antecedentes contables.

De este modo, en el caso en comento existe sólo una oportunidad desde el año 1992 en la cual se pagó la gratificación anual a pesar de no registrar la empresa utilidad líquida en el respectivo ejercicio comercial.

Precisado lo anterior, corresponde analizar la situación antes descrita al tenor de las doctrinas uniformes de este Servicio en materia de fijar el sentido y alcance de las cláusulas de los contratos de trabajo, cuando no aparecen concordantes sus textos con la realidad o con la aplicación práctica.

En esta materia esta Dirección, para fijar el sentido y alcance de cláusulas contractuales ha recurrido a ciertos elementos de interpretación de los contratos como el contenido en el artículo 1564, inciso 3º, del Código Civil, denominado regla de la conducta, conforme a la cual las cláusulas de un contrato pueden también interpretarse:

*"Por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".*

Conforme al precepto legal citado, que doctrinariamente responde a la teoría antes nombrada, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo que en ella se contenía.

Esta doctrina uniforme de la Dirección consta, entre otros, de Dictámenes Ords. N°s. 4.224/172, de 24.07.96; 480/38, de 29.01.93, y 226/8, de 10.01.92.

Como es dable apreciar, la doctrina antes indicada exige una reiteración en el tiempo en cuanto a cumplir de una determinada forma o manera por ambas partes una estipulación del contrato, para que pueda entenderse modificada o complementada la cláusula contractual expresa de que se trate.

De esta suerte, como en la especie no existe una conducta distinta reiterada por parte de los contratantes, no resulta viable hacer aplicable la doctrina antes analizada, en términos que permitiera concluir que se ha modificado la cláusula que condiciona el pago de gratificación a la obtención de utilidades en la empresa, toda vez que sólo una vez se pagó dicha gratificación sin que hubiere utilidades líquidas.

De esta manera, en el caso que nos ocupa, si en el año 1996 la empresa ... pagó gratificación no obstante no haber registrado utilidad líquida en el ejercicio del año 1995, esta conducta no podría constituir una práctica que permita entender que con dicha única actitud se modificó a futuro una cláusula contractual expresa que establece una condición opuesta a tal proceder, que por lo demás, se ha venido reiterando en sucesivos contratos colectivos desde el año 1992 y con posterioridad precisamente al mes de abril del mismo año 1996.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, disposición legal citada y doctrina analizada, cúmpleme informar a Uds. que no resulta procedente que la empresa ... pague gratificación por los ejercicios comerciales correspondientes a los años 1995 y 1997, en los cuales no obtuvo utilidades líquidas, atendido lo estipulado en contrato colectivo de 31.10.96.

**METRO S.A. ASIGNACION DE ANTIGUEDAD. SUBSISTENCIA. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**6.409/424, 28.12.98.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa Metro S.A., pague asignación de antigüedad por bienes a sus trabajadores N.N. y X.X., provenientes de la Ex Dirección General del Metro, dependientes del Ministerio de Obras Públicas.**
- 2) La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto de los restantes requirentes, los cuales se encuentran afectos a la sentencia pronunciada el 16.07.97 en causa Rol N° L-71.704 - 95 por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago.**

**Fuentes:** Ley N° 18.772, artículo 11.

**Concordancias:** Ord. N° 3.553/190, de 16.06.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar la procedencia del pago de los bienes, a los trabajadores de la empresa Metro S.A., creada por la Ley N° 18.772, que pasaron a ésta sin solución de continuidad desde la Ex Dirección General del Metro dependiente del Ministerio de Obras Públicas.

Sobre el particular, cumpla con informar a Uds., que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, la empresa Metro S.A., pagó la asignación de antigüedad durante el período comprendido entre su creación por la Ley N° 18.772, de 28.01.89, y agosto de 1990, a los trabajadores traspasados a ella desde el Ministerio de Obras Públicas, quienes, en su calidad de funcionarios del citado Ministerio, habían tenido derecho a esta asignación de conformidad a las normas del Estatuto Administrativo.

Ahora bien, al dictarse la Ley N° 18.772, que creó la empresa Metro S.A. se produjo el cambio del régimen laboral que regulaba a los ex trabajadores de la Dirección General del Metro, quienes pasaron a regirse por las normas del Código del Trabajo, aplicables al sector privado las que no contemplan como obligatorio el pago de una asignación de antigüedad por bienes.

En efecto, el artículo 11 de la Ley Nº 18.772, que establece Normas para Transformar la Dirección General del Metro en Sociedad Anónima en su inciso 1º establece:

*"El personal de la Dirección General del Metro continuará desempeñándose, sin solución de continuidad, en la sociedad anónima que se establezca de acuerdo con lo dispuesto en esta ley y se regirá por las normas de la legislación laboral del sector privado y la previsional establecida en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980"*

Conforme a ésto debe concluirse que la circunstancia de que los trabajadores materia de la consulta hayan pasado sin solución de continuidad a la empresa Metro S.A., no implicó que conservarán su régimen estatutario, el que expresamente pasó a ser el aplicable al sector privado en el ámbito laboral, el que como se dijera, no contempla como obligatorio el pago del beneficio impetrado por ellos.

Ahora bien, en la especie, y no obstante lo anterior, la Circular Nº 14, de 15 de marzo de 1990, de la empresa Metro S.A., contempló el pago del beneficio de asignación de antigüedad, situación que se alteró al suscribirse el Acta de Compromiso de 12 de septiembre de 1990 entre esta empresa y sus trabajadores, en la que de mutuo acuerdo refundieron los beneficios de que gozaban los trabajadores dejando fuera de éstos el beneficio en cuestión y comprometiéndose a no presentar proyecto de negociación colectiva con anterioridad al 1º de marzo de 1991.

Cabe agregar que entre la empresa Metro S.A. y sus trabajadores se han suscrito posteriormente diversos instrumentos colectivos, específicamente los contratos colectivos de los años 1991, 1993, y 1995, que no contemplaron pago alguno por concepto de asignación de antigüedad por bienio.

De esta forma, habiéndose suprimido jurídicamente el beneficio en comento, legalmente por la Ley Nº 18.772 y convencionalmente a través del instrumento colectivo celebrado en septiembre de 1990 a que se ha hecho alusión, y sin que se haya restablecido ni expresa ni tácitamente en los instrumentos colectivos posteriores celebrados por las mismas partes, forzoso es concluir que resulta improcedente exigir su pago a la empresa, de que se trata.

Por último, cabe agregar que según información entregada por la empresa Metro S.A. al responder el traslado conferido por esta Dirección se pudo constatar que la materia objeto de esta consulta fue fallada por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago, con fecha 16.07.97, en causa Rol Nº L-71.704-95, respecto de la totalidad de trabajadores cuya nómina se acompaña a la presentación que motiva este pronunciamiento, a excepción de los trabajadores Sres. N.N. y X.X., razón por la que de conformidad a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen Nº 3.553/190, de 16.06.97, que establece la incompetencia de esta Dirección para pronunciarse sobre una materia resuelta por los Tribunales de Justicia, es que el presente pronunciamiento debe entenderse emitido sólo respecto de los trabajadores precedentemente individualizados.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa consultada, cumpla con informar a Ud. que:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa Metro S.A., pague asignación de antigüedad por bienios a sus trabajadores N.N. y X.X., provenientes de la Ex Dirección General del Metro, dependientes del Ministerio de Obras Públicas.
- 2) La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto de los restantes requirientes, los cuales se encuentran afectados a la sentencia pronunciada el 16.07.97 en causa Rol Nº L-71.704 - 95 por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago.

**ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. PERMISOS.****6.410/425, 28.12.98.**

**El director de una asociación de funcionarios de la salud cuya jornada se cumple íntegramente de noche, tiene derecho a los permisos que le corresponden como dirigente para realizar funciones propias de su cargo, sin perjuicio que si los mismos no cumplen el objetivo legal le harían incurrir en un abuso de derecho.**

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículo 31 inciso 1°.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 3.794/200, de 30.06.97; 3.251/168, de 24.05.95 y 79, de 12.01.82.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede conceder permiso sindical respecto de dirigente de Asociación de Funcionarios de Salud cuya jornada se cumple en su totalidad en horario nocturno, habida consideración de que no existiría posibilidad de efectuar trámites o diligencias sindicales en dicho horario.

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

El artículo 31 inciso 1° de la Ley N° 19.296, de 1994, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, dispone:

*"La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso 2° del artículo 17".*

De la disposición legal citada se desprende que la jefatura superior de la respectiva repartición está obligada a conceder permiso a los directores de las asociaciones de funcionarios a fin de que puedan cumplir con sus funciones propias fuera del lugar de trabajo, por los lapsos señalados en la misma disposición, sin distinguir acerca del horario de la prestación de los servicios.

Asimismo, de la norma se infiere que los directores tienen derecho a hacer uso de tales permisos con la sola limitación que el tiempo que comprendan no exceda al que corresponda legalmente, y sean destinados a funciones propias del cargo gremial.

De esta suerte, a juicio de la suscrita, no existe inconveniente legal para que los dirigentes de una asociación gremial que realizan turnos de noche hagan uso de sus permisos sindicales durante las horas que dicho turno comprende.

A mayor abundamiento y habida consideración que la consultante estima que durante la noche no resulta factible a los dirigentes de que se trata efectuar trámites o diligencias propias del cargo, se hace necesario precisar el alcance de los términos "fuera del lugar de trabajo", que emplea la ley.

Al efecto, la doctrina reiterada de este Servicio, manifestada entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 3.794/200, de 30.06.97; 3.251/168, de 24.05.95 y 79, de 12.01.82, ha interpretado las expresiones "fuera del lugar de trabajo", señalando que debe entenderse por tal *"el espacio o sitio físico donde el trabajador, dentro del recinto de la empresa, o Servicio en este caso, desempeña sus labores"*.

Lo anterior se encuentra en concordancia con el tenor literal de la norma en análisis, que señala la obligación de la jefatura de conceder a los directores los permisos necesarios "para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones", lo que evidencia la intención del legislador de autorizar al dirigente para que pueda dejar las labores que efectúa como funcionario con el fin de cumplir con diligencias propias del cargo gremial, tanto dentro del recinto del Servicio como fuera de él.

De esta suerte, si los permisos están concebidos para ausentarse de labores y poder realizar funciones gremiales tanto dentro como fuera de la repartición donde se trabaja, resulta evidente que durante un horario nocturno un dirigente podría desempeñar normalmente tales funciones dentro de la repartición, con los asociados que compartan la misma jornada, o en labores administrativas de las mismas. Ahora, si se pretende cumplirlas fuera del Servicio, en tal horario no aparecería factible, a menos que se trate de relacionarse con otros funcionarios que tengan jornada nocturna, y como no obstante la jefatura no puede condicionar el otorgamiento del beneficio, toda vez que la norma en comento que lo contiene le es imperativa, si se utilizan al efecto tales permisos se podría incurrir en un mal uso del derecho o abuso del derecho por parte del interesado, si no se observa la finalidad que corresponde a tales permisos prevista de modo expreso en la disposición legal analizada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que el director de una asociación de funcionarios de la salud cuya jornada se cumple íntegramente de noche, tiene derecho a los permisos que le corresponden como dirigente para realizar funciones propias de su cargo, sin perjuicio que si los mismos no cumplen el objetivo legal le harían incurrir en un abuso de derecho.

### **LICENCIA MEDICA. RECHAZO. EFECTOS.**

**6.411/426, 28.12.98.**

**La empresa ..., se encontraría facultada, de conformidad al contrato colectivo vigente, a descontar de la remuneración del trabajador el monto del subsidio correspondiente al número de días de licencia médica rebajadas por la ISAPRE.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 7°.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a la luz de la cláusula del contrato colectivo vigente en la empresa que transcribe en su presentación, resulta procedente descontar de la remuneración del trabajador el monto del subsidio correspondiente al número de días de licencia médica rebajadas por la ISAPRE, y en contra de lo cual no reclamó ante el COMPIN el respectivo dependiente.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

La referida cláusula del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la empresa ... y sus trabajadores, dispone:

*"El trabajador afecto a este instrumento cuyo contrato individual de trabajo sea de duración indefinida, recibirá el pago íntegro de sus remuneraciones líquidas durante el período que haga uso de licencia médica, siempre que ceda o entregue a la empresa el monto del subsidio que perciba por parte de FONASA, algún Instituto de Salud Previsional, Caja de Compensación o Mutual de Seguridad que administre el seguro de la Ley Nº 16.744.*

*"Si la cantidad a que tiene derecho el trabajador por concepto de subsidio fuere superior a la pagada por la empresa, el excedente corresponderá al trabajador.*

*"Este beneficio tendrá un límite máximo de seis meses durante el período de vigencia de este contrato, sea su uso continuo o fraccionado. Esta limitación no regirá para los casos de Licencias Maternales, rigiendo lo establecido en el párrafo precedente".*

De la disposición contractual precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores con contrato indefinido van a recibir de la empresa el pago íntegro de sus remuneraciones líquidas durante el período de licencia médica, caso en el cual dicho trabajador debe entregar a la empresa el monto de lo que ellos perciban por concepto de subsidio.

Se infiere, asimismo, que en el evento que lo percibido por concepto de subsidio durante la licencia médica fuere superior a lo pagado por la empresa por concepto de remuneración durante igual período, el excedente corresponderá al trabajador.

Precisado lo anterior y en lo que respecta a la consulta planteada, cabe señalar que el artículo 7º del Código del Trabajo, prevé:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al dependiente el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.



De esta manera, en la especie, posible resulta afirmar que, en el evento que el trabajador no haya prestado servicios los días de licencia médica rebajados por la ISAPRE, el empleador se encontraría facultado, para descontar de la remuneración de éste las sumas equivalentes al monto del subsidio al cual el dependiente, en definitiva no tuvo derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractual citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que la empresa ..., se encontraría facultada, de conformidad a cláusula del contrato colectivo de trabajo, a descontar de la remuneración del dependiente el monto del subsidio correspondiente al número de días de licencia médica rebajadas por la ISAPRE.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. CUMPLIMIENTO.**

**6.426/427, 29.12.98.**

**El incentivo por disminución de accidentes pactado en la cláusula vigésimo primera del contrato colectivo suscrito el 30.06.97 entre Comercial ... y el sindicato constituido en dicha empresa, debe pagarse únicamente a los socios de la referida organización sindical afectos a dicho instrumento colectivo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.**

**Concordancias:** Dictamen N° 3.288/244, de 20.07.98.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica que Comercial ... pague el incentivo por disminución de accidentes pactado en la cláusula vigésimo primera del contrato colectivo suscrito el 30 de junio de 1997 entre la empresa nombrada y la organización sindical constituida en ella a todos los trabajadores de la misma, y cual sería el efecto de esta situación en el aporte sindical previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula vigésimo primera del contrato colectivo suscrito el 30 de junio de 1997 entre Comercial ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en dicha empresa, dispone:

*"Cláusula vigésimo primera: incentivo a disminución de accidentes.*

*"Las posibles rebajas de la actual tasa pagada (5,15% total) a la Mutual de Seguridad serán incorporadas a un bono especial de accidentabilidad. Este bono se perderá en el caso de volver a la tasa actual o superarla".*

En virtud de lo prevenido en la norma contractual preinserta, Comercial ... se obligó a pagar a sus trabajadores un incentivo por disminución de accidentes en el evento que la tasa que la empresa paga a la Mutual de Seguridad por dicho concepto, se rebaje o reduzca.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, entre ellos el informe emitido por la fiscalizadora actuante, señorita I. M. L., la Asociación Chilena de Seguridad, mediante Resolución N° 52.514, notificó a Comercial ... una rebaja de la cotización del 5,15% vigente a la fecha de suscripción del instrumento colectivo antes aludido a un 3,45%, a contar de febrero del presente año, lo cual significó una disminución de la tasa de accidentes equivalente a un 1,17%.

Consta de los mismos, antecedentes que la empresa financia el beneficio de que se trata con cargo al "ahorro que le significa pagar tasas menores a la Mutual de Seguridad; su monto se calcula en base a las remuneraciones imponibles, pagándolo directamente cada seis meses a los trabajadores no sindicalizados, entregando, en cambio, mensualmente, al sindicato negociador las sumas correspondientes a sus socios a fin de que sean destinadas al Comité de Navidad de la organización.

Ahora bien, los socios de la organización sindical que negoció colectivamente son los que influyen directamente en la disminución de la tasa de accidentes puesto que operan las máquinas eléctricas que generan el riesgo, tales como fingers, cepilladoras, moldureras, tupíes, sierras circulares, encuadradoras, serruchos despuntadores, calibradoras, desfondadoras, etc.; los trabajadores no sindicalizados, a quienes se paga también el beneficio, por el contrario desempeñan labores administrativas, de supervisión o de servicios, totalmente ajenas a la operación de tales máquinas, por lo que su desempeño no tiene incidencia alguna en dicho efecto.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, en opinión de esta Dirección, el pago del incentivo por disminución de accidentes de que se trata, corresponde solamente a los socios del Sindicato Comercial ... afectos al instrumento colectivo que lo contiene, no correspondiendo incluir en la distribución del ahorro de tasa a aquellos trabajadores ajenos a dicho instrumento, constituyendo dicha inclusión un incumplimiento del contrato colectivo.

Una tesis similar a la expuesta ha sido ya sostenida por esta Dirección en Dictamen N° 3.288/244, de 20.07.98.

A mayor abundamiento, en corroboración de lo anterior, cabe hacer presente que el pagar el incentivo por disminución de accidentes a todos los trabajadores de la empresa, participando de los dineros correspondientes a la rebaja de cotización incluso a los trabajadores no sindicalizados, significa, al tenor de lo manifestado en el informe de fiscalización antes mencionado, disminuir el monto del bono o incentivo a repartir entre los socios del sindicato, lo cual resulta contrario a la disposición contractual en análisis y a razones de lógica y de equidad.

En este orden de ideas debe señalarse, además, que habida consideración de lo resuelto en los párrafos que anteceden, preciso es concluir que, en la especie, no se está en presencia de una extensión de beneficios que dé origen al aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo, sin perjuicio de la obligación del empleador de continuar pagando el incentivo de que se trata a los trabajadores no sindicalizados a los que se les ha concedido, con cargo a recursos diversos de los provenientes de la rebaja de la tasa de accidentabilidad.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que el incentivo por disminución de accidentes pactado en la cláusula vigésimo primera del contrato colectivo suscrito el 30 de junio de 1997 entre Comercial ... y el sindicato constituido en dicha empresa, debe pagarse únicamente a los socios de la referida organización sindical, afectos a dicho instrumento colectivo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe.

**ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. BASES. LEGALIDAD.****6.427/428, 29.12.98.****Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 27 y siguientes y Decreto Reglamentario N° 453, del Ministerio de Educación, de 1991, artículo 65.

Se solicita reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98, que concluye que *"las bases fijadas por la Corporación Municipal de Educación y Salud de ..., sobre las cuales se llevó a cabo el concurso público para proveer los cargos de directores de escuelas de enseñanza básica se encontraban ajustadas a derecho"*.

Fundamenta su solicitud en la circunstancia que las Corporaciones Municipales carecen de facultades para establecer en las bases de un concurso público para proveer cargos de directores de escuelas mayores requisitos que los previstos en la ley.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que un nuevo análisis de las normas que dieron origen al punto 1) del dictamen cuya reconsideración se solicita, a saber, los artículo 27 y siguientes del Estatuto Docente y el artículo 65 del Decreto Reglamentario N° 453, permiten mantener vigente la doctrina en él contenida, habida consideración que el legislador al fijar las normas sobre las cuales deben llevarse a efecto los concursos públicos para proveer los cargos del personal docente que ingresa a una dotación docente en calidad de titular, entre los cuales se encuentra el cargo de director, se encarga de establecer requisitos mínimos que, por ende, facultan a la Corporación Municipal que convoca al concurso para consignar en las bases respectivas mayores requisitos o condiciones de postulación.

La conclusión anterior, no hace sino reiterar la jurisprudencia de esta Dirección sobre la materia contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 286/18, de 17.01.94; 2.256/99, de 14.04.94; 5.059/244, de 30.08.94; 4.182/168, de 22.07.96; 889/55, de 19.02.98 y 3.995/288, de 25.08.98.

Conforme con lo expuesto en los párrafos que anteceden, en la especie, posible es concluir que la Corporación Municipal de Educación y Salud ... se encontró facultada para exigir en los concursos convocados para proveer cargos de directores de escuelas de enseñanza básica no sólo los requisitos previstos en la ley sino que, además, el de poseer el título de profesor de educación de enseñanza básica, haber realizado o estar realizando en dicha Corporación un curso de Proyecto Educativo Institucional, 10 años de experiencia docente y experiencia docente de aula en establecimientos rurales y/o nocturnos.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto.

**COMITES BIPARTITOS. CONSTITUCION. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. REPRESENTANTES. NUMERO. INFORMACIONES. SANCION. ELECCION DE REPRESENTANTES. PROCEDENCIA. OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR. REPRESENTANTES.**

**1/1, 4.01.99.**

**Responde diversas consultas relativas a la aplicación de la Ley N° 19.518. Constitución de los comités bipartitos de capacitación.**

**Fuentes:** Ley N° 19.518, artículos 13, 17, 18 y 75 inc. 1°.

**Concordancias:** Ord. N° 1.935/124, de 29.04.98; Ord. N° 3.027/223, de 9.07.98; Ord. N° 4.540/318, de 22.09.98, Ord. N° 5.694/375, de 18.11.98.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento acerca de las siguientes materias, relativas a la constitución de los comités bipartitos de capacitación:

- 1) Si la obligación de constituir un comité bipartito de capacitación recaída en la empresa, debe entenderse cumplida por ella con la sola designación de sus representantes.
- 2) Si la inexistencia del comité bipartito de capacitación no obsta al beneficio establecido por el artículo 36 de la Ley N° 19.518.
- 3) Si las expresiones "personal calificado" y "personal superior" de la empresa, empleadas por el legislador en el artículo 17 de la citada ley, importan necesariamente la existencia de un vínculo laboral entre el empleador y sus representantes en el comité. Dicha aclaración es considerada de suma importancia para el requirente, por cuanto, tratándose de un holding, cual es la situación de su representada, unos mismos ejecutivos, dependientes sólo de la sociedad matriz, administran el conjunto de empresas sin tener la calidad de dependientes de ninguna de estas últimas y, no obstante, a juicio del requirente son quienes mejor pueden representar al empleador en el comité.
- 4) Si existe alguna formalidad para la designación de los representantes de la empleadora, o alguna limitación en cuanto a la duración del mandato o su remoción, más que aquella relativa a la publicidad de estas decisiones.
- 5) Si a los 1.151 trabajadores sindicalizados de Central ..., de un total de 3.774 dependientes, les corresponde designar a sólo un representante. Si a los 109 trabajadores sindicalizados de Servicios ..., de un total de 180 dependientes, les corresponde designar a dos. Si, por último, a los 107 trabajadores sindicalizados, de un total de 381 dependientes de Central de Aseo ..., les corresponde designar sólo a uno.
- 6) Si existe algún modo de compeler a los sindicatos a efectuar la designación que exige la ley.
- 7) Si en el evento que los sindicatos no designaren a sus representantes es aplicable la norma del inciso penúltimo del artículo 17 de la Ley N° 19.518 y en qué momento sería ésta aplicable.

- 8) Quién debe convocar a la elección de representantes de los trabajadores no sindicalizados. Si es posible prescindir de efectuar la elección en un solo acto. Si puede validarse este acto a través del envío, en un período determinado, de las preferencias escritas y, por último, si para el caso de empresas con trabajadores distribuidos a lo largo del país, puede establecerse un sistema de votación por poder.
- 9) Si puede legalmente constituirse un solo comité bipartito para todas las empresas de un holding.

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

1) En relación con la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el artículo 13 de la Ley N° 19.518, dispone:

*"Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación".*

Por su parte, el artículo 16 de la referida ley, en su inciso 1° prescribe:

*"El comité bipartito estará constituido por tres representantes del empleador y tres de los trabajadores".*

De la disposición contenida en el artículo 13 ya citado, se desprende que será obligación del empleador constituir un comité bipartito de capacitación cuando concurren los supuestos allí señalados, esto es, que la dotación de personal de la misma sea igual o superior a 15 trabajadores.

De la misma norma en comento se desprende y así lo ha estimado la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.935/124, de 29.04.98 y 5.694/375, de 18.11.98, que la intención del legislador ha sido la de imponer dicha obligación a la empresa, y, por tanto, será ésta la que deba instar prioritariamente a su constitución, recayendo sobre la misma la responsabilidad, por una parte, de designar a sus representantes, en conformidad a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 16 antes transcrito y, por otra, no impedir la elección de los representantes de los trabajadores, sino, por el contrario, promover dicha elección y convocar a la constitución del referido comité, de la forma que la misma estime más de acuerdo a la naturaleza del acto, por cuanto la ley en comento no establece al respecto ninguna modalidad.

De este modo, forzoso es concluir que, si la ley en estudio nada ha establecido al respecto, será la propia empresa la que deberá buscar el medio que le parezca más idóneo para requerir dicha participación.

En relación a este punto, cabe agregar, por último que, aplicando el aforismo jurídico "a lo imposible nadie está obligado", en el evento que por una causa no imputable a la empresa, los trabajadores no procedan a la elección o designación de sus representantes al comité bipartito, no podría responsabilizarse a la primera de tal omisión y, por ende, tampoco resultaría jurídicamente procedente la aplicación de una sanción en su contra.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe señalar que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre dicha materia, correspondiendo que la misma se formule ante el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

3) Respecto de la consulta signada con este número, se hace necesario señalar que el artículo 17 inciso 1º de la ley en comento, prescribe:

*"La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación".*

De la norma precitada se infiere que la empresa está facultada para designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo, en este caso, al menos uno de ellos, tener la calidad de personal superior de la misma, agregando la citada disposición legal que se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

Ahora bien, para precisar el alcance de la norma precedentemente transcrita, deberá recurrirse al significado que el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española otorga al término "personal". El citado texto bibliográfico señala entre sus acepciones: *"Conjunto de las personas que trabajan en un mismo organismo, dependencia, fábrica, taller, etc."*

De la definición citada se desprende inequívocamente que el concepto de personal, está referido en este caso a un grupo de personas que desempeñan su trabajo en un mismo lugar.

Por su parte, la norma citada precedentemente, antepone al término personal el pronombre posesivo "su", cuando se refiere al personal calificado y, por otro lado, se refiere al personal superior de la misma, con lo cual aparece de manifiesto la intención del legislador de hacer referencia al personal dependiente de la empresa.

No obstante, se desprende también del citado inciso 1º del artículo 17, que al referirse dicha norma a la designación de los representantes en el comité bipartito por parte de la empresa, señala expresamente que "podrá" designar a sus representantes de entre su personal calificado, otorgándole, por ende, la facultad de optar entre la designación de uno o más miembros de su personal calificado, o bien, de otras personas de su confianza.

A mayor abundamiento, la citada norma dispone que se presumirá de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

De este modo, tratándose de la designación de los representantes de la empresa en el comité bipartito, el legislador ha otorgado la facultad al empleador de designarlos de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin perjuicio de estar facultado para designar a otras personas de su confianza, sin que necesariamente tengan la calidad de dependientes de la misma. Con todo, respecto de los primeros mencionados se ha establecido una presunción de derecho, cual es que todos ellos cuentan con las facultades suficientes para representar a la empresa en el referido comité.

La tesis sustentada en los párrafos precedentes tiene su fundamento, además, en la forma en que se encuentra redactada la norma contenida en el inciso primero del citado artículo 17, en contraposición con lo establecido en el inciso final de la misma disposición legal, que prescribe:

*"Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa".*

En efecto, de la precitada norma se infiere que los representantes de los trabajadores en el referido comité deberán tener, necesariamente, la calidad de dependientes de la respectiva empresa.

De este modo, la exigencia establecida en el precepto legal recién transcrito, se ha impuesto solamente respecto de los representantes de los trabajadores. Tratándose, en cambio, de los representantes de la empresa, a esta última se le ha otorgado como ya se señalara, la facultad de designar a su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin que, por otra parte, exista impedimento legal alguno para designar a otras personas de su confianza, sin que estos últimos deban necesariamente tener la calidad de dependientes de la empresa.

4) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que la ley en comento no exige formalidad alguna respecto de la designación de los representantes de la empresa, así como tampoco establece normas en relación a la vigencia del mandato otorgado a dichos representantes ni a su remoción, entendiéndose que en estas materias deberá estarse, por una parte, en cuanto a las formalidades de la designación y a la comunicación a los trabajadores de tal designación, a la voluntad del empleador, bastando, en este caso, con otorgar la suficiente publicidad a dicha designación, con el fin de que los trabajadores tomen conocimiento de la misma, de cualquier forma que cumpla con el objetivo señalado y, por otra parte, en cuanto a la vigencia del mandato y la remoción, tratándose de un comité de naturaleza bipartita, a juicio de esta Dirección, deberá estarse al acuerdo entre las partes involucradas, el que podrá producirse al momento de su constitución.

5) En cuanto a la consulta signada con este número, el artículo 17 de la ley en comento, en su letra a), prescribe:

*"a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.*

*"Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios".*

De la norma precitada se infiere que los trabajadores sindicalizados designarán tres representantes en el comité si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representan más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán a dos si representan entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento y uno, si representan menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de los trabajadores de la empresa.



En referencia a esta materia, la ley dispone expresamente que se entenderá por trabajadores sindicalizados, los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa o a un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios.

Ahora bien, en relación a la consulta formulada por el requirente, en efecto, tratándose de la Central ..., correspondiendo el total de trabajadores sindicalizados a un 32,7% de los dependientes de la empresa, deberán éstos designar sólo a un representante en el comité, en tanto que a los trabajadores no sindicalizados corresponderá elegir a los dos restantes. En cuanto a los 109 trabajadores sindicalizados de Servicios ..., de un total de 180 dependientes, quienes representan el 60,5% del total de trabajadores de la empresa, les corresponde designar a dos, en tanto que a los no sindicalizados sólo un representante. Por último, a los 107 trabajadores sindicalizados, de un total de 381 dependientes de Central de Aseo ..., quienes representan un 35,6% del total de trabajadores les corresponde designar sólo a uno, en tanto que los no sindicalizados eligen dos.

6) En relación con esta consulta, cabe señalar, en primer término que el artículo 18 de la Ley Nº 19.518, prescribe:

*"Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional".*

De la norma transcrita precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el Comité Bipartito de Capacitación y para conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeren, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

A mayor abundamiento, según ya se sostuviera, a través de Dictámenes Nºs. 1.935/124, de 29.04.98 y 5.694/375, de 18.11.98, un análisis armónico de la disposición contenida en el artículo 18 ya citado, permite afirmar que ha sido intención del legislador que a la Dirección del Trabajo le corresponda no sólo fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos de capacitación, sino además, que dicha competencia comprende también la fiscalización de la constitución de los referidos comités, toda vez que, conforme lo dispone expresamente la parte final del precepto legal en comento, sólo se excluye de la competencia de este Servicio la materia relativa a la aplicación de los programas de capacitación.

Ahora bien, en lo que atañe a una de las interrogantes planteadas por la requirente, acerca de si existe alguna forma de compeler a los trabajadores sindicalizados para que efectúen la designación de sus representantes de conformidad a la ley, cabe señalar que el artículo precitado entrega competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos, tanto de los trabajadores como de la empresa. Asimismo, según ya se señalara, dicha competencia se extiende a la constitución de los mismos.

No obstante lo anterior, el inciso 1º del artículo 75 de la ley en estudio, prescribe:

*"Las empresas, los organismos técnicos de capacitación o los organismos técnicos intermedios para capacitación que infrinjan las normas de la Ley Nº 19.518, podrán ser sancionados con multa de 3 a 50 unidades tributarias mensuales".*



De la disposición precedentemente transcrita, la cual establece quiénes serán los sujetos sobre los cuales podrán recaer las sanciones por infracciones a la ley que nos ocupa, se desprende que sólo podrá ser sujeto de sanciones la empresa.

A mayor abundamiento, de acuerdo a lo sostenido en el citado Dictamen N° 1.935/124, en relación con las infracciones contempladas en el artículo 18 antes transcrito en que pudieran incurrir los trabajadores, cabe señalar que las mismas no tienen contemplada una sanción y, por tanto, la fiscalización de la Dirección en este caso, se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.

7) Respecto de esta consulta, preciso es señalar que el inciso penúltimo del artículo 17 de la ley en comento, prescribe:

*"En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos".*

De la norma precitada se colige que, una vez efectuada la elección para ocupar los cargos de representantes al comité resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los respectivos quórum, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa, resultando elegidos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin que importe el número de votantes efectivos.

Ahora bien, la disposición legal precedentemente transcrita, está referida naturalmente al evento en que resultare uno o más cargos sin elegir respecto de la correspondiente elección convocada para optar a los cargos de representantes en el comité de los trabajadores no sindicalizados, por cuanto, tratándose de aquellos sindicalizados, la ley en comento no establece una elección al efecto sino la designación de sus representantes al referido comité.

De consiguiente, la norma establecida por el inciso penúltimo del artículo 17 de la citada ley, no es aplicable en el evento que los trabajadores sindicalizados no designaren a sus representantes al referido comité.

Sin perjuicio de lo señalado en el párrafo precedente, este Servicio, a través de Dictámenes N°s. 1.935/124, de 29.04.98 y 3.027/223, de 9.07.98, ha sostenido que, tratándose de los trabajadores sindicalizados, en el evento que no exista acuerdo respecto de la designación de sus representantes, se procederá a su elección, con la participación de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.

8) En relación con diversas consultas formuladas respecto de la elección de representantes de los trabajadores no sindicalizados, preciso es señalar que el inciso 6° del artículo 17 de la ley en estudio, dispone:

*"Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente".*

De la norma precitada se infiere que los trabajadores no sindicalizados deberán elegir a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada al

efecto. Agrega la disposición legal que para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al que se exige para los trabajadores sindicalizados para designar uno, dos o tres representantes, respectivamente.

Asimismo, de la norma citada se colige que el legislador no ha exigido formalidad alguna para la celebración de dicha elección, salvo aquella que se refiere a que ésta deberá celebrarse especialmente para los efectos de elegir a los representantes en el referido comité.

De lo anterior se sigue que ha sido intención del legislador entregar a los interesados la facultad de convenir las formalidades que deberán observarse en dicho acto eleccionario.

No obstante, según ya se señalara en pronunciamiento respecto de la consulta signada con el número 1), corresponde a la empresa convocar a elección de representantes en el comité bipartito.

9) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el artículo 13 de la Ley Nº 19.518, prescribe:

*"Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores. Las funciones del comité serán acordar y evaluar el o los programas de capacitación ocupacional de la empresa, así como asesorar a la dirección de la misma en materias de capacitación".*

De la norma precitada se infiere que la ley faculta a las empresas cuya dotación de personal sea de menos de 15 trabajadores para crear un comité bipartito de capacitación, cuya función será la de disponer y evaluar el o los programas de capacitación de la misma, como también, la de asesorar en materias de capacitación a la dirección de la respectiva empresa.

De la misma disposición legal se colige que la constitución de dicho comité será obligatoria tratándose de empresas que tengan 15 o más trabajadores.

Como es dable apreciar, la disposición legal en comento, que, como ya se señalara, dispone la creación del comité bipartito de capacitación, se encuentra establecida en relación a la empresa, circunstancia ésta que hace necesario determinar previamente, qué debe entenderse por tal, debiendo recurrirse para ello al concepto fijado por el inciso final del artículo 3º del Código del Trabajo, el cual dispone:

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

Del precepto legal antes transcrito se infiere que en ámbito de la legislación laboral y de seguridad social, el término empresa comprende los siguientes elementos:

- a) Un organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan estas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad, que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y

- d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados por el requirente, aparece que, en el caso que nos ocupa, si bien las empresas de que se trata son administradas centralizadamente por la empresa Central ..., son organizaciones que tienen una individualidad legal determinada, circunstancia que se manifiesta por el hecho que poseen sus propios trabajadores, quienes a su vez, han constituido en ellas organizaciones sindicales y, por tanto, deben ser consideradas empresas diversas cada una de ellas, conclusión ésta que no se ve alterada por las circunstancias hechas valer por el requirente en orden a que tales empresas son administradas centralizadamente bajo el sistema de un holding.

De este modo, aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso en consulta, preciso es convenir que la obligación que establece el citado artículo 13 recae sobre cada una de ellas individualmente consideradas, atendido que, según los antecedentes proporcionados, la dotación de personal de las mismas excede de 15 trabajadores, no resultando procedente, por las razones ya expresadas, que constituyan un solo comité bipartito de capacitación.

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

- 1) La obligación de constituir un comité bipartito de capacitación recaída en la empresa, cuando se den los supuestos previstos por el artículo 13 de la ley en comento, debe entenderse cumplida, por una parte, con la designación de sus representantes y, por otra, no impidiendo la designación de los representantes de los trabajadores, sino, por el contrario, convocando a éstos para su constitución de la forma que ésta considere más idónea al efecto.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre esta materia, correspondiendo que respecto de ésta se pronuncie el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
- 3) La empresa tiene la facultad de designar a sus representantes en el comité bipartito de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma, sin que, por otra parte, exista impedimento legal alguno para designar a otras personas de su confianza, que no revistan la calidad de dependientes de las mismas.
- 4) La ley en comento no exige formalidad alguna respecto de la designación de los representantes de la empresa, como tampoco en relación a la vigencia del mandato otorgado a dichos representantes ni a su remoción, por lo que deberá estarse, en cuanto a las formalidades de la designación y a la comunicación a los trabajadores de tal designación, a la voluntad del empleador, otorgando la suficiente publicidad a dicha designación, en tanto que, respecto a la vigencia del mandato y la remoción de los representantes, tratándose de un comité de naturaleza bipartita, a juicio de esta Dirección, deberá estarse al acuerdo entre las partes involucradas, el que podrá producirse al momento de su constitución.
- 5) A los 1.151 trabajadores sindicalizados de Central ..., de un total de 3.774 dependientes, les corresponde designar un representante en el comité bipartito de capacitación. Los 109 trabajadores sindicalizados de Servicios ..., de un total de 180 dependientes, deben

designar a dos representantes. A los 107 trabajadores sindicalizados, de un total de 381 dependientes de Central de ..., les corresponde designar un representante.

- 6) Las infracciones en que pudieren incurrir los trabajadores no tienen contemplada una sanción y, por tanto, la fiscalización de la Dirección en este caso, se limitará a impartir instrucciones tendientes a obtener el cumplimiento de la ley sobre esta materia.
- 7) La norma establecida por el inciso penúltimo del artículo 17 de la ley en comento no es aplicable en el evento que los trabajadores sindicalizados no designaren a sus representantes al referido comité, en cuyo caso, deberán proceder a una elección de dichos representantes, con la participación de todos los trabajadores sindicalizados de la empresa.
- 8) Corresponde a la empresa convocar a elección de representantes en el comité bipartito. No obstante, el legislador no ha exigido formalidad alguna para la celebración de dicha elección, salvo aquella que se refiere a que ésta deberá celebrarse especialmente para los efectos de elegir a los representantes en el referido comité, entregándose a los interesados la facultad de convenir las formalidades que deberán observarse en dicho acto eleccionario.
- 9) No resulta jurídicamente procedente que las empresas de que se trata constituyan, en forma conjunta, un comité bipartito de capacitación.

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

**2/2, 4.01.99.**

**El Fondo de Salud y Supervivencia contenido en la cláusula décima, párrafo 4º, del Convenio Colectivo suscrito entre el Banco ... y su Sindicato Nacional de Trabajadores, de 1º de octubre de 1997, es una entidad propia de sus afiliados, trabajadores del Banco, distinto de la empresa y el sindicato, adscrito o afecto a una finalidad específica determinada en beneficio de todos sus afiliados.**

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

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre naturaleza jurídica de la entidad "Fondo de Salud y Supervivencia", contenido en cláusula décima Nº 4, del Convenio Colectivo suscrito con el Banco ..., con vigencia a partir del 1º de octubre de 1997.

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

El párrafo 4º, de la cláusula décima, del convenio colectivo suscrito entre empresa Banco ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores constituido en ella, estipula:

*"Fondo de Salud y Supervivencia: El Banco efectuará un aporte mensual al Fondo de Salud y Supervivencia por cada empleado que se encuentre afecto o no a éste u otro instrumento individual o colectivo y afiliado a este Fondo, equivalente a un 3% de los sueldos base de personal afiliado a este Fondo. Los trabajadores afiliados a este Fondo realizarán un aporte mensual de un 1.5% de los mismos sueldos base, a este mismo Fondo. Además, a partir del 1º de enero de 1998 el Banco aportará mensualmente a este Fondo, adicionalmente al 3% de los sueldos base que aportará por cada afiliado a este Fondo, un monto máximo de \$14.952.098 (valor al 1º.05.97). Este Fondo será administrado por la misma directiva del Fondo de Ahorro Acumulativo. El valor del aporte anteriormente citado es total por todos los trabajadores del Banco".*

De la cláusula citada se desprende que el Banco efectuará aportes mensuales a un Fondo de Salud y Supervivencia, por cada trabajador afiliado a éste, sea que se encuentre afecto al convenio colectivo o a otros instrumentos colectivos, o a contrato individual, equivalentes al 3% de su sueldo base. A su vez, los propios trabajadores afiliados harán un aporte al Fondo del 1.5% de sus sueldos bases.

Se desprende también, que el Banco hará a partir del 1º de enero de 1998, un aporte mensual adicional de \$14.952.098, total por los trabajadores del Banco.

Por último, se deriva que el fondo será administrado por la misma directiva del Fondo de Ahorro Acumulativo.

De todo lo expresado se colige que el Fondo de Salud y Supervivencia ha sido creado como un ente que favorecerá a todos los trabajadores del Banco, ya sea que se encuentren afectos al convenio colectivo en comento o a cualquier otro instrumento colectivo o individual de trabajo, exigiéndose únicamente que se encuentren afiliados a dicho Fondo.

Por otra parte, se desprende que el Fondo se formará con aportes que harán tanto el Banco como los afiliados, es decir, cualquier trabajador del Banco que se incorpore a él, y tendrá una administración específica, la misma de otro Fondo, el de Ahorro Acumulativo.

De esta suerte, es posible concluir que el mencionado Fondo ha sido concebido para beneficiar a todos los trabajadores del Banco que deseen afiliarse a él, cualquiera sea su contratación laboral, estén afectos a contrato individual o colectivo del trabajo; se formará con aportes bipartitos de la empresa y los trabajadores afiliados; será administrado por una directiva especial; se regirá por una normatividad convencional creada al efecto y perseguirá fines propios de beneficio adicional y extraordinario en favor de sus afiliados.

De este modo, resulta dable concluir que se está en presencia de un Fondo que por reunir características y cualidades propias como las anotadas constituye una entidad distinta de la empresa y del Sindicato, siendo por tanto un ente especial que sin poseer personalidad jurídica está adscrito o afecto a ciertas finalidades específicas y determinadas, establecidas en favor de cualquier trabajador del Banco afiliado a él, regido por una normatividad convencional que involucra a la empresa y a todos los afiliados.

De esta manera, el Fondo, y su patrimonio, pertenecerían a sus afiliados, trabajadores del Banco, quienes en todo caso de dejar de trabajar para éste no podrían retirar sus aportes, por cuanto de esta forma se limitaría su función social y no se podría cumplir cabalmente con sus objetivos, sin perjuicio de lo que pudiere establecer al respecto la reglamentación pertinente.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y consideraciones efectuadas, cúmpleme informar a Uds. que a juicio de este Servicio el Fondo de Salud y Sobrevivencia contenido en la cláusula décima, párrafo 4º, del Convenio Colectivo suscrito entre el Banco ... y su Sindicato Nacional de Trabajadores, de 1º de octubre de 1997, es una entidad propia de sus afiliados, trabajadores del Banco, distinto de la empresa y el sindicato, adscrito o afecto a una finalidad específica determinada en beneficio de todos sus afiliados.

**CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES. HORAS EXTRAORDINARIAS. EXISTENCIA. CLAUSULA TACITA. FERIADO.**

**5/3, 5.01.99.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores, la distribución diaria o semanal de la jornada de trabajo del personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, durante el período en que se efectúe la recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a causa de la paralización de actividades llevada a efecto por éstos.**
- 2) Las horas trabajadas por el mismo personal durante el referido período, constituirán jornada extraordinaria que deberá ser remunerada en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior.**
- 3) El personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de una corporación municipal, se rige en materia de feriado anual por la disposición contenida en el artículo 74 del Código del Trabajo. No obstante, lo anterior, si en forma reiterada en el tiempo el empleador hubiere aplicado a dicho personal un régimen de feriado distinto, superior al legal, éste habría pasado a constituir una cláusula tácita de los contratos individuales de los respectivos dependientes, la que como tal, no podría ser modificada o alterada unilateralmente, sino con el consentimiento mutuo de las partes.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º, 67, 74. Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.116/140, de 13.05.98; 101/2, de 9.01.98; y 4.361/239, de 24.07.97.

Han solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Procedencia de que el empleador modifique unilateralmente la distribución de la jornada de trabajo del personal paradocente que se desempeña en los establecimientos educacionales del sector municipal, extendiéndola al día sábado, durante el período en que se lleve a efecto la recuperación de horas no laboradas debido al paro del magisterio y en el cual

dicho personal no participó, como asimismo, si el tiempo que trabajen en dicho período corresponde ser pagado como jornada extraordinaria.

- 2) Procedencia jurídica de que el empleador modifique unilateralmente el régimen de feriado que, en forma reiterada en el tiempo, ha aplicado a dicho personal.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta planteada, cabe precisar que

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

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

De la disposición legal antes transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil que al efecto prescribe:

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

Al tenor de lo expuesto preciso es convenir que el empleador no puede modificar las cláusulas establecidas en un contrato de trabajo, sin el acuerdo de los respectivos trabajadores.

Aplicando todo lo ya expresado al caso en consulta no cabe sino concluir que el empleador no se encuentra facultado para alterar unilateralmente, esto es, sin el consentimiento de los trabajadores no docentes de que se trata, la distribución diaria semanal de la jornada pactada por las partes con el objeto de cumplir con la respectiva recuperación de clases.

Precisado lo anterior, y con el fin de absolver la segunda parte de la consulta signada con este número, se hace necesario tener presente en la especie los preceptos de los artículos 22, inciso 1º, 30 y 32, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, el primero de los cuales prescribe:

*"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales".*

A su vez el citado artículo 30 dispone:

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

Por último, el artículo 32 del mismo Código en sus incisos 1º, 2º y 3º establece:



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

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

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

Del análisis conjunto de las disposiciones antes transcritas se desprende que la duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede sobrepasar el máximo de 48 horas semanales y que las horas de trabajo que excedan de dicho máximo o de la jornada pactada si ésta fuere inferior, constituyen jornada extraordinaria de trabajo.

De las mismas normas se infiere que las horas extraordinarias deben pactarse por escrito no obstante lo cual se consideran también como tales todas aquellas que se trabajen en exceso de la jornada convenida con conocimiento del empleador.

Finalmente, del inciso 3º del artículo 32, en comento, fluye que las horas extraordinarias deben ser remuneradas con el recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, preciso es concluir que si a consecuencia de la recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación el personal no docente de que se trata labora en exceso de la jornada ordinaria de 48 horas semanales o de la pactada si fuere menor, tales horas revestirán el carácter de extraordinarias que deberán ser pagadas en la forma señalada precedentemente.

2) En lo que dice relación con la consulta signada con este número cabe señalar en forma previa que el personal de que se trata se rige en materia jurídico laboral por las normas contenidas en el Código del Trabajo, cuerpo legal que en su artículo 67 dispone:

*"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.*

*"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio".*

De la disposición legal transcrita se infiere que todo trabajador con más de un año de servicio tiene derecho a gozar de un descanso anual de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra, el cual se concederá de preferencia en primavera o verano, en consideración a las necesidades del servicio.

No obstante lo anterior, y atendido que en la especie se trata de trabajadores que prestan servicios en establecimientos educacionales, es necesario tener presente lo dispuesto en el artículo 74 del Código del Trabajo, el cual prescribe:

*"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año,*



*siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato".*

Del contexto de la norma anotada se colige que los trabajadores que laboran en aquellas empresas o establecimientos que, por la naturaleza de sus funciones, suspenden, sus labores durante ciertas épocas del año, no tienen derecho a impetrar el beneficio de descanso anual en la forma prevista en el artículo 67 del Código del Trabajo, siempre que el lapso de interrupción de actividades no sea inferior al feriado legal que les correspondería normalmente y que durante el mismo hayan percibido la remuneración convenida en sus respectivos contratos de trabajo.

En otros términos, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho de que el establecimiento en que labora el dependiente suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas suspensiones signifiquen para el personal un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código, es decir, a lo menos 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

En esta forma, teniendo presente que los establecimientos educacionales a que se refiere la presente consulta, se encuadran en la situación descrita en el artículo 74 del Código del Trabajo, posible es sostener que si éstos hubieren suspendido sus actividades en el año con ocasión de las vacaciones de verano, invierno, fiestas patrias y otros y el personal no docente de ellos no hubiere laborado a causa de algunas de dichas suspensiones habiendo percibido la remuneración convenida en sus respectivos contratos de trabajo, no tendrá derecho a exigir el mencionado beneficio, salvo en cuanto existieren diferencias entre el lapso de suspensión de actividades y el número de días de feriado anual que legalmente les correspondiere.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que al personal de que se trata no le asiste el derecho a impetrar el beneficio de feriado específicamente en los meses de enero y febrero, y por la totalidad de dicho tiempo, salvo en cuanto existieran diferencias por tal concepto, en los términos indicados en el párrafo precedente.

Sin perjuicio de lo anterior y atendido los argumentos hechos valer por los recurrentes en orden a que en forma reiterada en el tiempo algunos de dichos dependientes habrían gozado de feriado por los meses de enero y febrero y otros, lo habrían hecho efectivo en dichos meses mediante el sistema de turnos, cabe tener presente el precepto del artículo 9º del Código del Trabajo, disposición que en su inciso 1º establece:

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

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

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

En efecto, pese a la eventual falta de escrituración de un contrato de trabajo, este igualmente existe y produce sus efectos, y dicha omisión sólo trae como consecuencia, para el empleador, la

aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso 4º del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

De esta suerte, como el contrato de trabajo se caracteriza por ser consensual, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino, además, aquéllas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

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

Ahora bien, atendido lo expuesto precedentemente y considerando que el contrato de trabajo vincula al empleador con cada uno de sus trabajadores individualmente considerados, no cabe sino concluir que la citada doctrina sólo debe aplicarse en cada situación particular, previa comprobación de las circunstancias que la hacen procedente.

Aplicando todo lo ya expresado al caso en consulta preciso es convenir que en el evento de que en la especie, en forma reiterada en el tiempo, el feriado del personal no docente que nos ocupa se hubiere extendido por los meses de enero y febrero, o en ciertos casos, si dicho beneficio se hubiere otorgado mediante un sistema de turnos en los aludidos meses, tales modalidades habrían pasado a constituir cláusulas tácitas de los contratos individuales de trabajo –situación de hecho que, como se dijera, es preciso analizar en cada caso particular–, y, por ende, las mismas sólo podrían ser modificadas por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, no siendo viable de este modo, que los empleadores modifiquen o alteren unilateralmente el régimen de feriado que por espacio de varios períodos han aplicado a su personal paradocente y que resulta mayor al legal contemplado en el artículo 67 del Código del Trabajo.

Lo anteriormente expresado guarda armonía con la reiterada doctrina de este Servicio manifestada, entre otros, en Dictámenes N°s. 2.116/140, de 13.05.98 y 101/002, 9.01.98.

Finalmente, es necesario puntualizar que las conclusiones contenidas en los N°s. 1 y 2 precedentes, sólo resultan aplicables al personal no docente que presta servicios en establecimientos educa-

cionales dependientes de Corporaciones Municipales y no así respecto de aquel que se desempeña en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, toda vez que en tal caso la competencia para interpretar y fiscalizar la normativa que lo rige corresponde exclusivamente a la Contraloría General de la República.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores, la distribución diaria o semanal de la jornada de trabajo del personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, durante el período que se efectúe la recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a causa de la paralización de actividades llevada a efecto por éstos.
- 2) Las horas trabajadas por el mismo personal durante el referido período constituirán jornada extraordinaria que deberá ser remunerada en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior.
- 3) El personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de una corporación municipal, se rige en materia de feriado anual por la disposición contenida en el artículo 74 del Código del Trabajo. No obstante, lo anterior, si en forma reiterada en el tiempo el empleador hubiere aplicado a dicho personal un régimen de feriado distinto, superior al legal, éste habría pasado a constituir una cláusula tácita de los contratos individuales de los respectivos dependientes, la que como tal no podría ser modificada o alterada unilateralmente, sino por el consentimiento mutuo de las partes.

**LEY Nº 19.464. APLICABILIDAD. ORGANIZACIONES SINDICALES. PRACTICAS DESLEALES. COMPETENCIA. SINDICATO EMPRESA. AFILIACION. PERSONAL NO DOCENTE. INCREMENTO DE REMUNERACIONES LEY Nº 19.464. CALCULO Y PAGO SOSTENEDOR CON MAS DE UN ESTABLECIMIENTO. REMUNERACIONES. PAGOS INDEBIDOS. EFECTOS.**

**71/4, 5.01.99.**

- 1) El personal no docente que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley Nº 19.464.**
- 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo.**
- 3) El personal que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social ... tiene derecho a afiliarse al Sindicato no Docente constituido en la misma, si cumple con los requisitos señalados en la ley y en sus estatutos.**
- 4) El sostenedor con más de un establecimiento educacional que recibió la subvención del artículo 1º de la Ley Nº 19.464, en forma conjunta por todos ellos se encontró obligado a calcular el monto del incremento de remuneraciones del personal no docente sobre la base del total percibido por él; por el contrario si recibió la aludida subvención en forma separada e independiente, el cálculo debió practicarse sobre la base de la subvención percibida por cada uno de sus establecimientos.**
- 5) El personal no docente que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encuentra obligado a restituir las sumas que les fueron pagadas indebidamente de conformidad a la Ley Nº 19.464, de acuerdo con lo prevenido en el inciso 2º del Art. 58 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.464, artículo 2º; Código del Trabajo, artículos 216, 292; Constitución Política de la República, artículo 19, Nº 19.

**Concordancias:** Ord. Nº 4.879/212, de 29.08.96.

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

- 1) Si el personal que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... que no posee título de profesional de la educación, tiene la calidad de no docente y, por ende, se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley Nº 19.464.
- 2) Si puede estimarse que constituye una práctica desleal o antisindical la recomendación del empleador a sus trabajadores de no afiliarse al sindicato del personal no docente como, asimismo, la extensión de beneficios logrados por un sindicato, fuera del ámbito de la negociación colectiva, a los trabajadores no sindicalizados.

- 3) Personal que labora en el Nivel Central de la Corporación de Desarrollo Social de ... que estaría impedido de afiliarse al Sindicato No Docente.
- 4) Forma en que debió proceder al cálculo y pago del incremento de remuneraciones previsto por la Ley N° 19.464, un sostenedor con más de un establecimiento.
- 5) Si el personal no docente que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encuentra obligado a restituir las sumas pagadas indebidamente de conformidad a la Ley N° 19.464.

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

1) En lo que concierne a esta pregunta, el Dictamen N° 5.411/239, de 4.10.96, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada, concluye que *"el personal que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ..., no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464"*.

La conclusión anterior encuentra su fundamento, tal como se expresa en el dictamen referido, en el propio tenor literal del artículo 2° de la Ley N° 19.464, acorde con el cual las disposiciones de dicho cuerpo legal son aplicables al personal no docente que se desempeña en establecimientos educacionales, no alcanzando, así, a aquel que labora en la Unidad Central de una Corporación, por constituir ésta una unidad diversa del establecimiento educacional.

En relación con esta materia es del caso puntualizar que, en opinión, de este Servicio, fuera del ámbito de la Ley N° 19.464 corresponde al ente empleador calificar si un determinado trabajador del Nivel Central de la Corporación de que se trata detenta o no la calidad de no docente para los efectos laborales que correspondan.

2) En relación a la segunda consulta planteada, el artículo 292 inciso 3° del Código del Trabajo, dispone:

*"El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio"*.

Del precepto antes transcrito, en lo pertinente, se colige que, en todo lo relativo a infracciones por prácticas desleales o antisindicales, la competencia exclusiva y excluyente pertenece a los Tribunales de Justicia y, específicamente, a los Juzgados de Letras del Trabajo, razón por la cual este Servicio debe abstenerse de emitir pronunciamiento al tenor de lo solicitado.

3) En lo que dice relación con esta pregunta, cabe señalar que la Constitución Política de la República en su artículo 19 N° 19, prescribe:

*"La Constitución asegura a todas las personas:*

*"19.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria"*.

Del precepto constitucional transcrito se infiere que se ha reconocido expresamente a toda persona el derecho de sindicación, cuyo ejercicio no tiene otra restricción o limitante que el cumplimiento de las exigencias señaladas en la ley.

De acuerdo con lo anterior, el Código del Trabajo en los artículos 212 y siguientes regula el derecho antes indicado, en términos tales que todo trabajador del sector privado y de las Empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, tiene derecho a afiliarse a una organización sindical siempre que cumpla los requisitos que la ley y los respectivos estatutos señalen.

Asimismo, cabe señalar que el citado Código no contempla expresamente los requisitos de afiliación a un sindicato, con la sola excepción de las normas generales aplicables a los distintos tipos de sindicatos previstas en el artículo 216 del mismo cuerpo legal.

De conformidad con la norma anteriormente aludida, resulta posible sostener que la única condición que la ley exige para afiliarse a un sindicato de empresa, como sería el de la especie, es la de revestir la calidad de trabajador de la misma.

En efecto, el citado precepto legal, en su letra a), prescribe:

*"Sindicato de empresa: es aquel que agrupa sólo a trabajadores de una misma empresa".*

De esta manera, en el caso en estudio, al tenor de lo expresado en los acápite que anteceden, no existe inconveniente legal para que una persona que presta servicios en el Nivel Central de la Corporación de Desarrollo Social de ... se afilie al Sindicato no docente constituido en éste, siempre que cumpla con las exigencias legales y estatutarias que correspondan, pudiendo encontrarse, entre estas últimas, aquella relativa a exigir al trabajador la calidad de no docente.

4) En lo que dice relación con la consulta signada con este número el Dictamen N° 6.922/326, de 13.12.96, que en su punto 1), contiene la doctrina vigente sobre la materia, concluye que el sostenedor con más de un establecimiento educacional que recibió la subvención del artículo 1° de la Ley N° 19.464, en forma conjunta por todos ellos se encuentra obligado a calcular el monto del incremento de remuneraciones del personal no docente sobre la base del total percibido por él; por el contrario, si recibió la aludida subvención en forma separada e independiente, el cálculo debe practicarse sobre la base de la subvención percibida por cada uno de sus establecimientos.

5) En lo que a esta pregunta se refiere, el Dictamen N° 1.778/118, de 21.04.98, que en su punto 1) contiene la doctrina de este organismo en relación con la materia, conforme con el cual resulta jurídicamente procedente que el personal no docente que labora en el Nivel Central de una Corporación Municipal restituya a la misma las sumas pagadas indebidamente de acuerdo a la Ley N° 19.464, devolución que deberá efectuarse con sujeción a lo previsto en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo.

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

- 1) El personal que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464.
- 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo.

- 3) El personal que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... tiene derecho a afiliarse al Sindicato no Docente constituido en la misma, si cumple con los requisitos señalados en la ley y en sus estatutos.
- 4) El sostenedor con más de un establecimiento educacional que recibió la subvención del artículo 1º de la Ley Nº 19.464, en forma conjunta por todos ellos se encontró obligado a calcular el monto del incremento de remuneraciones del personal no docente sobre la base del total percibido por él; por el contrario si recibió la aludida subvención en forma separada e independiente, el cálculo debió practicarse sobre la base de la subvención percibida por cada uno de sus establecimientos.
- 5) El personal no docente que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encuentra obligado a restituir las sumas que les fueron pagadas indebidamente de conformidad a la Ley Nº 19.464, de acuerdo con lo prevenido en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo.

**SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. TRANSACCIONES. LEGALIDAD. DERECHOS LABORALES. IRRENUNCIABILIDAD.**

**72/5, 5.01.99.**

- 1) **Los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana remunerados en base a comisiones, que se encuentran afectos a la jornada de 192 horas mensuales prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo, les asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del mismo Código.**
- 2) **No resulta jurídicamente procedente que las partes de la relación laboral mientras ésta se encuentre vigente, celebren un contrato de transacción sobre un beneficio irrenunciable, cuando el monto convenido es inferior a lo adeudado por el empleador, encontrándose facultadas las respectivas Inspecciones del Trabajo para requerir el pago íntegro del mismo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º y 45.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 980/66, de 9.03.93; 4.569/283, de 7.09.93 y 4.444/245, de 28.07.97.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) Si los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, remunerados en base a un porcentaje o comisión del valor del flete de traslado, afectos a la jornada mensual de 192 horas prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo, les asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del mismo Código.

- 2) Procedencia que las partes celebren un contrato de transacción sobre un monto inferior a lo adeudado por concepto de semana corrida y competencia de la Dirección del Trabajo para revisar el contenido y los efectos de dicho contrato.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta formulada, se hace necesario, previamente, señalar que este Servicio a través de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo emitió un pronunciamiento sobre el particular al impartir las Instrucciones N° 013.13.98/586, de 21.08.98, a la empresa Sociedad de Transportes ... en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida por el período septiembre de 1996 a septiembre de 1997, respecto del trabajador N.N. quien se desempeña como chofer de vehículo de carga terrestre interurbana.

El criterio contenido en las aludidas instrucciones es plenamente compartido por esta Dirección, toda vez que los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana afectos a las normas contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo cuyo sistema remuneracional está conformado en base a comisiones les asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del mismo Código.

En efecto, el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Sobre el particular, cabe hacer presente que la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 7.339/118, de 21.09.89; 4.569/283, de 7.09.93; 6.373/367, de 17.11.93; 211/3, de 11.01.95; 6.416/284, de 17.10.95; 1.983/82, de 28.03.96 y 4.444/245, de 28.07.97, ha precisado el alcance del beneficio establecido en el inciso 1° del artículo 45 precisando que no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día como podría desprenderse del tenor literal estricto de la norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, trato, o comisión.

La misma doctrina ha sostenido que la intención del legislador fue la de favorecer o regularizar la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder a su respecto, legal ni convencionalmente el pago de los días domingo y festivos.

De esta manera, entonces la procedencia del derecho en comento ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente, prescindiendo de la periodicidad con que sean pagadas las remuneraciones.

Por lo tanto, posible resulta sostener que en el caso de trabajadores remunerados exclusivamente en base a un porcentaje o comisión, por cuya situación se consulta, éstos tienen derecho al



pago de la semana corrida, toda vez que su remuneración se devenga cada día trabajado, conclusión que no se ve alterada por el hecho de que en la empresa se les liquide y pague en forma mensual, ya que ello sólo constituye, la periodicidad con que se efectúa el pago.

De igual manera, la afirmación anterior no puede verse desvirtuada por el hecho de que los dependientes de que se trata estén sujetos a una jornada de 192 horas mensuales, puesto que dicho parámetro sirve únicamente para computar la duración de la jornada de trabajo, encontrándose afectos en cuanto a su distribución, al igual que los demás trabajadores, a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 28 del Código del Trabajo, que dispone que tal distribución no puede exceder de 6 días de trabajo para descansar al séptimo, circunstancia esta última que permite aplicar plenamente la norma contenida en el artículo 45 del Código del Trabajo respecto de los dependientes de que se trata.

De ello se sigue, que la duración de la jornada de trabajo no tiene incidencia en el derecho a percibir el beneficio de semana corrida, puesto que para calcular dicho beneficio al tener necesariamente los dependientes en referencia distribuida semanalmente su jornada de trabajo, el valor del mismo será el promedio de la devengado en la semana que se determinará dividiendo lo que el dependiente percibió en la respectiva semana por el número de días en que en ella debió legalmente laborar, sin perjuicio de que el pago de los domingo y festivos, o días de descanso compensatorio que hayan incidido en el mes se efectúe mensualmente, conjuntamente con el resto de la remuneración.

En estas circunstancias, forzoso resulta concluir que la doctrina contenida en el Dictamen N° 4.444/245, de 28.07.97, resulta plenamente aplicable a los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana remunerados en base a un porcentaje o comisión.

En relación con el pronunciamiento jurídico antes citado, necesario es hacer presente que el mismo constituye un dictamen declarativo, esto es, aquel que fija el verdadero sentido y alcance de la disposición legal el cual por su naturaleza, no origina derechos para regir en el futuro, sino que se limita a reconocer uno ya existente, de suerte que el titular de éste podrá impetrarlo desde el momento en que se cumplió los requisitos que para disfrutar del beneficio respectivo exige la ley interpretada, y en tanto no prescriba la acción correspondiente.

Así lo ha sostenido la doctrina uniforme de este Servicio, entre otros, en el Dictamen N° 980/66, de 9.03.93.

De ello se sigue, que el aludido dictamen no produce efectos desde la fecha de su emisión, como lo sostiene el recurrente, puesto que en la situación de que se trata no estamos en presencia de un pronunciamiento jurídico que varía la doctrina contenida en uno anterior.

Por el contrario, cabe señalar que esta Repartición en forma reiterada y uniforme ha sostenido que los trabajadores cuyo sistema remuneracional está conformado exclusivamente por comisiones, tienen derecho al beneficio de semana corrida, doctrina que se contiene en los dictámenes que ya fueron citados en párrafos precedentes.

Aún más, este Servicio en Dictamen N° 4.569/283 de 7.09.93, sostuvo que respecto de los choferes y auxiliares de la empresa de locomoción colectiva no urbana Buses ..., los cuales, al igual que el personal por el cual se consulta, se encuentran afectos a una jornada de 192 horas mensuales, que se remuneraban sobre la base de comisión por venta de boletos, les asistía el derecho a percibir remuneración por los días domingo o festivos o descansos compensatorios en la forma establecida en el artículo 45 del Código del Trabajo.

2) Por lo que concierne a la segunda consulta planteada, necesario es hacer presente, en primer término, que la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo mediante Ordinario N° 1.128, de 9.11.98, mantuvo a firme las Instrucciones N° 0.13.13.98/586, de 21.08.98, en cuanto ordenan a la empresa Sociedad de Transportes ... pagar las remuneraciones por concepto de semana corrida por el período septiembre de 1996 a septiembre de 1997, respecto del trabajador N.N., no obstante que la aludida empresa y el respectivo trabajador habían celebrado un contrato de transacción sobre la materia en virtud del cual dicho dependiente declara recibir libremente y a su entera satisfacción la suma única y total de \$180.844 por las sumas adeudadas por tal beneficio al 31 de enero de 1998.

La aludida Inspección fundó su decisión en la norma contenida en el artículo 5° del Código del Trabajo, conforme a la cual los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo, tesis ésta que se encuentra ajustada a derecho y es concordante con la doctrina sostenida por esta Dirección.

En efecto, en la situación en consulta, de acuerdo al informe emitido por la fiscalizadora actuante, aparece que la instrucción ordenó el pago de la semana corrida correspondiente al período comprendido entre los meses de septiembre de 1996 a septiembre de 1997, en tanto que conforme al contrato de transacción el monto pagado de \$180.844 sólo cubre los meses de octubre de 1997 a enero de 1998, según comprobantes de remuneración que la aludida funcionaria tuvo a la vista, circunstancia ésta que implica una renuncia por parte del trabajador a su derecho a disfrutar íntegramente del beneficio de semana corrida concedida por la ley, renuncia ésta que se encuentra prohibida al tenor de lo previsto en el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que el aludido contrato de transacción celebrado entre el trabajador Sr. N.N. y la empresa Sociedad de Transportes ... no pudo producir el efecto de extinguir la obligación que le asiste a la aludida empresa de pagar la remuneración correspondientes a los días domingo y festivos o aquélla relativa a los descansos compensatorios, según procediere.

Finalmente y en lo que se refiere a la incompetencia de la Dirección del Trabajo para revisar el contenido y los efectos de un contrato de transacción, argumento esgrimido por la empresa recurrente, necesario es recordar que de acuerdo a los artículos 1° letra a) y 5° letra c) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, le corresponde a este organismo fiscalizar la correcta aplicación de las leyes del trabajo.

Conforme a dicho mandato, a la Dirección del Trabajo le corresponde determinar en un caso concreto si se ha vulnerado una norma legal que implica para el trabajador el no otorgamiento de un derecho mínimo e irrenunciable, atribución ésta que se materializa en un oficio de instrucciones que persigue finalmente corregir la infracción al precepto respectivo.

De ello se sigue que, en la situación de que se trata, la Dirección del Trabajo no ha revisado el contenido y los efectos de un contrato de transacción sobre el beneficio de semana corrida, sino que se ha limitado a exigir el pago de la remuneración por los días domingo y festivos o de descanso compensatorio que por disposición legal le correspondía al trabajador remunerado exclusivamente en base a comisiones.

Por otra parte, cabe agregar que este Servicio se encontraba imposibilitado en la situación de que se trata, de dar por cumplidas las instrucciones relativas al pago del beneficio de semana corrida con el monto otorgado por la empresa que se consigna en el contrato de transacción celebrado por las partes, por cuanto, como se señalara en párrafos precedentes, dicha suma es

inferior a aquella que se le adeudaba al trabajador, circunstancia ésta que implica una renuncia de derechos, la cual se encuentra expresamente prohibida en el artículo 5º del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que la Inspección del Trabajo tiene atribuciones para exigir el pago íntegro de un beneficio laboral a pesar de existir un contrato de transacción celebrado por las partes sobre el mismo, si dicho acuerdo implica para el trabajador una renuncia de derechos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana remunerados en base a comisiones, que se encuentran afectos a la jornada mensual de 192 horas prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo, les asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del mismo Código.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que las partes de la relación laboral, mientras ésta se encuentra vigente, celebren un contrato de transacción sobre un beneficio irrenunciable, cuando el monto convenido es inferior al adeudado por el empleador, encontrándose facultadas las Inspecciones del Trabajo para requerir el pago íntegro del mismo.

### **REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS.**

**73/6, 5.01.99.**

**El formato de libro de asistencia utilizado por los empleadores agrícolas afiliados a la Federación de Asociaciones Gremiales (FEDAGRO) se ajusta a derecho.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33; D.S. N° 45, de 1986, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 4º incisos 1º, 2º, 3º y 4º.

**Concordancias:** Dictamen N° 7.908, de 26.10.88.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la legalidad del libro de asistencia para trabajadores agrícolas que es utilizado por empresarios del sector, afiliados a dicha organización gremial.

Hacen presente que dicho pronunciamiento se hace necesario por cuanto en visita inspectiva efectuada a agricultores de la Unión por parte de funcionarios dependientes de la Inspección Comunal del Trabajo de dicha localidad, se objetó el formato del mismo, no obstante contener las mismas menciones que el aprobado por Dictamen N° 7.908/155, de 26 de octubre de 1988, de esta Repartición.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

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

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean éstas ordinarias o extraordinarias, se determinan mediante un registro que puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Por su parte, los incisos 1º, 2º, 3º y 4º del artículo 4º del Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del D.L. N° 2.200, actualmente artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, insertos en el Capítulo II, Título II, Libro I de dicho Código, denominado Del Contrato de los Trabajadores Agrícolas, establecen:

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

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

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

*"El trabajador deberá firmar el registro o estampar su impresión digital en él a lo menos una vez al mes. Con todo, podrá hacerlo en un período menor, si lo estima conveniente".*

De las normas reglamentarias antes transcritas se infiere que el empleador agrícola, al igual que el común de los empleadores, está obligado a llevar un registro de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo de sus dependientes, el que debe consistir también en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro, con la diferencia de que si dicho registro consistiere en un libro de asistencia, su formato puede ser determinado libremente, debiendo, en todo caso, sus hojas numerarse correlativamente. En dicho libro deberá dejarse constancia, cada día, de la hora de llegada y salida del trabajador, sea consignando los dígitos horarios correspondientes o mediante otra simbología previamente detallada en el registro.

Como es dable apreciar, el empleador agrícola se encuentra facultado para cumplir con la obligación que le asiste en orden a consignar diariamente los datos relativos a la hora de ingreso y salida del trabajador, utilizando una simbología diferente a los respectivos dígitos horarios con la sola exigencia de que ésta se encuentre especificada en el aludido registro.

Así lo ha sostenido esta Dirección, entre otros, en Dictamen N° 7.908/155, de 26.10.88.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y tenidos a la vista aparece que el libro de asistencia por cuya legalidad se consulta cumple con las exigencias antes señaladas, toda vez en el mismo aparece especificada la simbología a utilizar para los mencionados efectos. Es así, como un tiket representa el día trabajado, esto es, el cumplimiento de la respectiva jornada, la L, los días de licencia médica, Dd, los días domingo, LL, los días de lluvia, Fa, el feriado anual, etc.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto, no cabe sino concluir que el formato de libro de asistencia de que se trata se ajusta tanto a la normativa vigente, como a la doctrina que sobre la materia se contiene en el Dictamen N° 7.908/155, de 26.10.98 invocado por esa Federación, circunstancia que, a la vez, permite sostener que no existe impedimento alguno para su aplicación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas, y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que el formato de libro de asistencia utilizado por los empleadores agrícolas afiliados a la Federación de Asociaciones Gremiales (FEDAGRO) se ajusta a derecho.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. REMUNERACION. TOPE. EXCESO. NATURALEZA JURIDICA.**

**74/7, 5.01.99.**

**Tienen carácter de indemnización voluntaria los excesos de las indemnizaciones que se paguen por sobre el límite de las 90 unidades de fomento que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 41.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de cuál sería la calidad jurídica, desde el punto de vista laboral, de los excesos de las indemnizaciones que se paguen por sobre el límite de las 90 Unidades de Fomento que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo, específicamente, si dichos excesos mantienen la calidad de indemnización legal o asumen el carácter de indemnización voluntaria pagada unilateralmente por el respectivo empleador; de cuya calificación depende la aplicación del inciso final del artículo 178 del Código del ramo o del N° 13 del artículo 17 de la Ley de la Renta.

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

El artículo 41 del Código del Trabajo dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

*"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".*

De la norma legal transcrita se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especies avaluables en dinero que tienen por causa el contrato de trabajo y, que han sido expresamente excluidas de dicho concepto los beneficios señalados en el inciso 2° del mismo precepto, en los que se incluyen, entre otros, las indemnizaciones.

De esta suerte, conforme a la disposición legal precedentemente transcrita y comentada es posible afirmar que la indemnización por años de servicios como las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual no deben ser consideradas remuneración, toda vez que, por expreso mandato del legislador éstas no revisten tal carácter.

Ahora bien, fijado lo anterior y considerando que el legislador ha establecido un límite para los efectos del pago de la indemnización legal, en opinión de esta Dirección, el exceso pagado por sobre el límite en cuestión reviste, desde el punto vista laboral, el carácter de indemnización voluntaria otorgada por el empleador respectivo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposición legal citada, cumpla con informar a Ud. que tienen el carácter de indemnización voluntaria los excesos de las indemnizaciones que se paguen por sobre el límite de las 90 unidades de fomento que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo.

### **INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. REMUNERACION VARIABLE.**

**75/8, 5.01.99.**

**Por la expresión "tres últimos meses calendario" a que alude la ley para los efectos del cálculo de la indemnización por término de contrato de los dependientes afectos a remuneraciones variables, debe entenderse los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al de la conclusión de la relación laboral, de suerte que si en alguno de ellos el dependiente no hubiere generado remuneración por haber hecho uso de permiso éste deberá excluirse y considerarse sólo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el referido beneficio.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 172.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 8.393/292, de 23.12.91 y 2.568/98, de 6.05.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a fijar el sentido y alcance de la expresión "últimos tres meses calendarios" contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, tratándose de trabajadores que en alguno o algunos de dichos meses no han prestado efectivos servicios debido a permisos sin goce de remuneraciones. Hace presente que los dependientes a que se refiere la presente consulta se encuentran afectos a un sistema remuneracional mixto.

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

El artículo 172 del Código del Trabajo dispone:

*"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.*

*"Si se tratare de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario".*

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el legislador ha precisado como base de cálculo para el pago de las indemnizaciones que proceden por la terminación del contrato de trabajo "la última remuneración mensual", la que por expresa disposición de la ley comprenderá toda cantidad que la ley estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios, con las exclusiones que en la misma disposición legal se indican.

De la citada norma fluye asimismo, que si se trata de trabajadores que perciben remuneraciones variables, la remuneración que ha de servir de base para fijar el monto de la indemnización debe ser el promedio percibido por el trabajador en los últimos tres meses calendario.

Cabe señalar que sobre la base del análisis del mencionado precepto legal este Servicio, entre otros, en Dictámenes N<sup>os</sup>. 8.393, de 23.12.91 y 5.766/188, de 27.08.91 ha precisado que para los efectos indicados debe considerarse un período básico mensual de remuneración, esto es, aquel que dura un mes, agregando que *"en consecuencia aquel mes en el cual no se percibió remuneración por toda su extensión o duración no corresponde que se entienda comprendido en el período básico que precisa el legislador"*.

Los mismos pronunciamientos jurídicos, resolviendo sobre que debe entenderse por las expresiones "tres últimos meses calendario" utilizadas por el legislador, tratándose de trabajadores afectos a remuneraciones variables que en uno o más de dichos meses han hecho uso de licencia médica con derecho a subsidio, han sostenido que dicho período es "aquel que se encuentre cubierto en forma completa por la correspondiente remuneración, de suerte tal, que si en algún mes se ha percibido parte remuneración y en parte subsidio por incapacidad laboral deberá descartarse esa mensualidad para dicho cómputo, procediendo considerar sólo los meses inmediatamente anteriores a aquél en que el trabajador obtuvo subsidio, toda vez que éste es un beneficio previsional de naturaleza distinta a la remuneración".

Ahora bien, con el objeto de resolver la consulta planteada se hace necesario determinar si la citada doctrina resulta aplicable en la especie, esto es, en el caso de permisos sin goce de remuneración que se hubieren hecho efectivos en uno o más de los meses que comprende el período en análisis.

Al respecto, es necesario señalar previamente, que nuestra legislación laboral no regula los permisos otorgados convencionalmente por un empleador a un trabajador, sean éstos con o sin derecho a percibir remuneración.

No obstante ello, tanto la doctrina de los tratadistas, como la jurisprudencia administrativa han establecido que el permiso sin goce de remuneraciones es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos de un contrato durante un período determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos de sus efectos, es decir, algunos de los derechos y obligaciones que genera para las partes.



Como explica el tratadista Américo Plá Rodríguez *"el contrato sobrevive, lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o mejor dicho se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios para el trabajador, la obligación de pagar el salario para el empleador) sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos"*.

Analizado lo expuesto precedentemente en armonía con la doctrina señalada en párrafos anteriores, preciso es convenir que la misma resulta plenamente aplicable en la especie, atendido que tanto en el caso que en ella se analiza como en el que nos ocupa, se presenta la misma circunstancia, cual es, la inexistencia de remuneración o de parte de ella en alguno de los meses que debe comprender la base de cálculo del respectivo promedio, circunstancia que, a la vez, permite sostener que procede excluir para los efectos señalados aquel mes en que se hizo efectivo el permiso de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud., que la expresión "tres últimos meses calendario" a que alude la ley para los efectos del cálculo de la indemnización por término de contrato de los dependientes afectos a remuneraciones variables, debe entenderse los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa, que anteceden al de la conclusión de la relación laboral, de suerte que si en alguno de ellos el dependiente no hubiere generado remuneración por haber hecho uso de permiso, deberá excluirse y considerarse sólo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el referido beneficio.

### **REMUNERACIONES. CALIFICACION. BENEFICIOS. CLAUSULA TACITA.**

**98/9, 7.01.99.**

**El beneficio de casa-habitación que por años ha proporcionado la empleadora al recurrente, tiene la naturaleza jurídica de remuneración y es un derecho que tácitamente forma parte del contrato de trabajo, no pudiendo ser suprimido por aquélla.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 9º inciso 1º, y 41.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.784/96, de 8.04.97.

Se consulta sobre el beneficio de casa-habitación que ha otorgado la empleadora durante años, específicamente, acaso forma parte de las remuneraciones no obstante omitirse en el contrato de trabajo.

Desde luego, el artículo 41 del Código del Trabajo dispone:

*"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.*



*"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".*

De este precepto legal se desprende, que es constitutiva de remuneración toda contraprestación en dinero o especie avaluable en dinero que perciba el trabajador por causa del contrato de trabajo, y que no hubiese sido expresamente excluida como tal por el inciso 2º del mismo artículo.

Como puede apreciarse, el beneficio de casa-habitación que describe el recurrente en su presentación, reúne –inequívocamente– todos los caracteres propios de remuneración, toda vez que es una contraprestación en especie posible de avaluar en dinero y que se percibe por causa del contrato de trabajo, y además, no se encuentra dentro de las exclusiones que contempla la norma precedente.

Por otra parte, la doctrina de la cláusula tácita que ha desarrollado la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, significa –esencialmente– que forman parte integrante del contrato de trabajo todos los derechos y obligaciones a que las partes se han obligado mutuamente en los hechos y en forma estable en el tiempo, aunque no estén expresamente contemplados ni escriturados en la materialidad del contrato o de otro instrumento colectivo. Por esa 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.

Así entonces, como puede comprobarse, el beneficio de casa habitación descrito, aunque no haya sido incorporado expresamente como cláusula escrita del contrato de trabajo, forma parte de él tácitamente y, por ende, obliga jurídicamente a la empleadora y confiere el derecho correlativo a favor del dependiente, no pudiendo ser suprimido por la primera de acuerdo al artículo 1545 del Código Civil que preceptúa:

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

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas, cúmpleme manifestar a Ud. que el beneficio de casa-habitación que por años ha proporcionado la empleadora al recurrente, tiene la naturaleza jurídica de remuneración y es un derecho que tácitamente forma parte del contrato de trabajo, no pudiendo ser suprimido por aquélla.

**COMITES BIPARTITOS. REPRESENTANTES.****99/10, 7.01.99.**

**No procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a que se refiere la Ley N° 19.518, a aquellos trabajadores de confianza de la empresa dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal.**

**Fuentes:** Ley N° 19.518, artículo 17.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.027/223, de 9.07.98.

Han solicitado un pronunciamiento acerca de si procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a los trabajadores de confianza de la empresa, dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 17 de la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, dispone:

*"La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.*

*"Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:*

*"a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el Comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más del setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.*

*"Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.*

*"b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.*

*"Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los*

*representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.*

*"En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.*

*"Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa".*

De la norma preinserta, se infiere que el legislador ha distinguido, para los efectos de establecer las reglas de designación de los representantes en el comité bipartito, entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son, omitiendo cualquiera otra consideración en relación a la naturaleza de los contratos de trabajo por ellos celebrados.

De consiguiente, aplicando el aforismo jurídico que señala que "donde el legislador no distingue, no resulta lícito al intérprete distinguir", forzoso es concluir que, para efectos de la designación de los representantes en el comité bipartito de capacitación, participan todos los trabajadores de la empresa, independientemente de las facultades que en virtud del contrato de trabajo se le hayan otorgado.

A mayor abundamiento, el artículo 13 de la Ley Nº 19.518, en su parte primera, prescribe:

*"Las empresas podrán constituir un comité bipartito de capacitación. Ello será obligatorio en aquellas empresas cuya dotación de personal sea igual o superior a 15 trabajadores..."*

De la disposición precedentemente citada se desprende que la obligatoriedad de constituir los referidos comités está determinada por el número de trabajadores que laboran en ella.

De este modo, aquellas empresas en las que laboren 15 o más trabajadores estarán obligadas a constituir los referidos comités.

Asimismo, el legislador ha usado en la disposición citada el término trabajadores, demostrando con ello, al igual que para la determinación de la participación en la designación de sus representantes, la intención de contemplar a todos los dependientes de una empresa para los efectos de determinar la obligatoriedad de constituir los referidos comités.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a que se refiere la Ley Nº 19.518, a aquellos trabajadores de confianza de la empresa dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal.

**REGLAMENTO INTERNO. MULTAS. BASE DE CALCULO.****113/11, 7.01.99.**

**En el caso de trabajadores con remuneración variable, las multas a que alude el artículo 157 del Código del Trabajo deben aplicarse sobre la remuneración diaria del respectivo dependiente, determinada en la forma que se indica en el cuerpo del presente informe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 157 inciso 1º.

Se solicita que esta Dirección determine cuál es la base sobre la que debe aplicarse las multas a que alude el artículo 157 del Código del Trabajo en el caso de los conductores de locomoción colectiva remunerados con un porcentaje diario de la recaudación.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 157 del Código del Trabajo, dispone:

*"En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las infracciones cometidas por los trabajadores a las normas de los reglamentos internos de una empresa se sancionan con multa, la que, en ningún caso, puede exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

Ahora bien, los dependientes por los que se consulta son remunerados con un porcentaje diario de la recaudación, esto es, están sujetos a un sistema de remuneración variable, situación que el legislador no ha regulado expresamente, lo que impide determinar sobre el valor de qué día corresponde hacer efectivo el descuento.

Atendida esta circunstancia, para los efectos en consulta, debe sumarse el total de lo percibido por el dependiente infractor por concepto de porcentaje durante el mes de que se trate, para después dividir esta resultante, por treinta, obteniéndose así la remuneración diaria del trabajador. A este resultado se le aplicará la multa, que, en conformidad al artículo 157 en análisis, podrá ser equivalente hasta una cuarta parte de la remuneración diaria del trabajador, determinada en la forma antedicha.

En consecuencia, sobre la base de las disposición legal citada y las consideraciones formuladas, cúpleme informar que, tratándose de trabajadores con remuneración variable, las multas a que alude el artículo 157 del Código del Trabajo deben aplicarse sobre la remuneración diaria del respectivo dependiente, determinada en la forma que se indica en el cuerpo del presente informe.

**GRATIFICACION LEGAL. PROCEDENCIA. CORPORACION DE APOYO FAMILIAR.****114/12, 7.01.99.****"La Corporación de Apoyo Familiar" no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 47.

**Concordancias:** Dictámenes N° 3.290/246, de 20.07.98 y 3.256/173, de 24.05.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si la Corporación de Apoyo Familiar, se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores las gratificaciones correspondientes al año 1997.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

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

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

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

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto al cumplimiento de diversos requisitos copulativos, de suerte tal que si éstos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

Ahora bien, si se tiene presente que, en la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, especialmente de los estatutos, y decretos que aprueban tanto su creación como la forma

de sus estatutos, aparece que la "Corporación de Apoyo Familiar", ex "Liga contra la Tuberculosis", constituye una Corporación de Derecho Privado que no persigue fines de lucro, por lo que necesariamente debe concluirse que no se genera para ella la obligación de gratificar a sus dependientes, toda vez que no concurre a su respecto uno de los requisitos esenciales para que la referida obligación se haga exigible.

En relación a esta materia, cabe señalar que el tratadista Luis Claro Solar, en su obra "Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado", Volumen II, de las personas, pág. 517, señala: *"La Corporación, como persona jurídica persigue un interés jurídico distinto de los intereses individuales de sus miembros, un interés ideal, no de lucro para ellos y que corresponda a las múltiples actividades del ser humano, religiosas, científicas, literarias, artísticas, caritativas, recreativas, sociales de desarrollo físico, etc. Y se le concede la personalidad para que pueda ejercer derechos y contraer obligaciones civiles que le permitan realizar ese interés"*.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que "La Corporación de Apoyo Familiar" no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores.

# ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

**12, 11.12.98.**

**Depto. Administrativo**

**Instruye sobre la obligación de remitir la declaración de Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional a la Unidad de Condiciones de Trabajo.**

**1, 4.01.99**

**Depto. Relaciones Laborales**

**Imparte instrucciones respecto de la conducta administrativa que le corresponde a las unidades operativas en relación con la fiscalización del patrimonio de las organizaciones sindicales y función de las comisiones revisoras de cuentas.**

Atendida la necesidad de uniformar los procedimientos relativos a la función administrativa que deben cumplir las Inspecciones del Trabajo, a través de las unidades de organizaciones sindicales, en relación con la fiscalización del financiamiento y patrimonio de los sindicatos, organizaciones de funcionarios, federaciones y confederaciones, se ha estimado necesario dictar las siguientes instrucciones:

En primer término, debemos tener presente que, en virtud del principio de la autonomía sindical, consagrado en el artículo 19, N° 19, de nuestra Carta Fundamental, es necesario que la supervisión de la administración financiera de los sindicatos y de las organizaciones de funcionarios, sea ejercida por los propios asociados, ya sea a través de sus asambleas y/o comisiones revisoras de cuentas, evitando de este modo la participación de agentes externos a las mismas. En este sentido se orientará a cualquier persona que asuma la calidad de denunciante de eventuales irregularidades en el manejo económico, financiero o contable de dichas organizaciones.

Pues bien, teniendo como base lo señalado en el párrafo anterior podemos abocarnos a definir los procedimientos administrativos que deberán seguir las Unidades de Organizaciones Sindicales en esta materia.

## **ORIGEN DE LA DENUNCIA DE IRREGULARIDADES**

La denuncia puede tener su origen en: un socio de la organización, en la asamblea, en los actuales dirigentes de la organización, en ex - dirigentes de la misma, en la comisión revisora de cuentas y, en algunos casos, incluso, en el propio empleador.

Ahora bien, cualquiera sea el origen de la denuncia, la Inspección del Trabajo respectiva deberá determinar el curso de acción a seguir, ya sea, instruyendo a los denunciantes para que

efectúen la investigación a través de su comisión revisora de cuentas, y/o informándoles de su derecho a acudir a los Tribunales de Justicia, en el caso que los hechos denunciados revistan el carácter de delitos.

En el evento que no se hubiere constituido una comisión revisora de cuentas de acuerdo con lo señalado en los estatutos de la respectiva organización, se deberá instruir a los dirigentes respectivos para que la constituyan. Asimismo, en esta oportunidad se les deberá orientar respecto del procedimiento para la designación de la citada comisión.

*Si la denuncia procediera del empleador (sindicato de empresa) o personas ajenas a la organización, se deberá orientar en el sentido que sólo corresponde efectuar denuncias de esta naturaleza a quienes tengan interés directo o estén facultados u obligados legalmente a hacerlo.*

### **REVISION EFECTUADA POR LA COMISION REVISORA DE CUENTAS**

*Este sistema imperará como regla general respecto de la fiscalización del patrimonio de las organizaciones de trabajadores. Serán los socios quienes, a través de la comisión revisora de cuentas, ejerzan su derecho a supervisar y eventualmente denunciar ante los Tribunales de Justicia, todas aquellas conductas que estimen lesivas al patrimonio de su organización.*

Pues bien, considerando que, por regla general, quienes asumen la función de la comisión revisora de cuentas son afiliados a la organización que no cuentan con una preparación adecuada al efecto, se ha estimado necesario que la unidad de organizaciones sindicales les oriente en el siguiente sentido:

### **FUNCION DE LA COMISION REVISORA DE CUENTAS:**

#### **NOTIFICACION Y REQUERIMIENTO DE DOCUMENTACION:**

Su primera función será comunicar al directorio vigente de la organización respectiva la decisión de la asamblea de llevar a cabo, en el sindicato, organización de funcionarios u organización superior, una revisión contable indicando el período que será objeto de la misma y solicitando, al mismo tiempo, la documentación contable, financiera y patrimonial necesaria para dar cumplimiento a su labor.

A continuación se indican los documentos que, de acuerdo con el número de afiliados que constituyen la organización, son requeridos con mayor frecuencia:

- Libro de Actas, en el cual debe constar la elección de la Comisión Revisora de Cuentas, con la identificación de sus integrantes;
- Libro de Registro de Socios;
- Libros de Ingreso y Egresos;
- Libro de Inventario;
- Estados de Cuenta Corriente (si procediere) y/o Cuenta de Ahorro a nombre de la organización;
- Presupuestos (obligación estatutaria);



- Balances, si procediera;
- Comprobantes de Ingresos, con los antecedentes de respaldo respectivos;
- Comprobantes de Egresos con sus respectivos respaldos, tales como boletas de compra-venta, facturas, boletas de honorarios, recibos y otros;
- Estados de Caja, y
- En general todos aquellos documentos que digan relación con la situación económica, financiera y patrimonial del sindicato.

Todos los documentos que se entreguen deben estar debidamente foliados, en original o fotocopias autorizadas ante Notario Público o al menos por el Secretario de la organización.

Se sugiere, asimismo, estudiar detenidamente los estatutos de la organización que será objeto de revisión, lo que permitirá determinar con mayor precisión los antecedentes que será necesario tener a la vista.

*Sólo en el caso que la Comisión Revisora de Cuentas reclame formalmente, por escrito, ante la Inspección del Trabajo respectiva, de la circunstancia que el directorio se niegue a entregar la información solicitada, ésta procederá a requerirla, para que le sea entregada en un plazo no inferior a treinta días. En el acta de notificación se deberá establecer que la falta de cumplimiento dará lugar a la sanción señalada en el artículo 300, del mismo cuerpo legal.*

### RECEPCION DE LOS ANTECEDENTES REQUERIDOS

La comisión revisora de cuentas deberá levantar un acta en la que se dejará constancia de todos los documentos que le sean entregados por la directiva sindical respectiva. Una copia de ella firmada por los integrantes de la comisión, quedará en poder de la directiva sindical.

Se sugiere señalar a la comisión revisora de cuentas, la necesidad de mantener foliados los documentos que se le entreguen.

### CONFECCION DEL INFORME PRELIMINAR POR LA COMISION REVISORA DE CUENTAS

Una vez terminada la tarea de revisión por parte de la comisión ésta debe emitir un informe preliminar para ser presentado a la asamblea el que, además, debe notificar a la directiva o ex directores afectados, para que en un plazo determinado formulen sus descargos, se sugiere que éste no sea inferior a 30 días corridos.

El esquema del informe preliminar es variable, sin perjuicio de lo cual se estima que debe contener a lo menos los siguientes aspectos:

#### **Antecedentes generales:**

- **Identificación de la organización sindical:**
  - Nombre;
  - Domicilio;
  - R.S.U.

- **Aspectos generales**
  - Período que comprende la revisión;
  - Identificación de las directivas que comprende el período a revisar.
- **Documentación revisada:**
  - En este punto se deberá detallar todos y cada uno de los documentos que se tuvieron a la vista al efectuar la revisión.
- **Observaciones a la documentación:**
  - Detallar todos y cada uno de los montos observados, señalándose todas aquellas situaciones estimadas anormales dentro del proceso de revisión. A lo menos se sugiere incluir lo que sigue:
    - Fecha de la transacción;
    - Folio del libro o comprobante (si estuviera foliado);
    - Monto observado en pesos;
    - Detalle de la transacción;
    - Motivo del rechazo;
    - Detalle de la documentación que se solicita a objeto de aclarar la observación.
- **Resumen general:**

Señalar en forma resumida, cada una de las partidas observadas, indicándose el monto total, en pesos, de la observación.

El informe siempre debe llevar los nombres y firmas de los integrantes de la comisión revisora de cuentas.

### **RECEPCION DE LOS DESCARGOS Y DOCUMENTOS QUE LOS SUSTENTAN**

La comisión revisora de cuentas deberá levantar un acta en que conste la recepción de los descargos y documentación que los avala, presentados por los afectados. Estos antecedentes servirán para aclarar algunas o todas las observaciones contenidas en el informe preliminar o podrán ser considerados insuficientes para tal efecto, persistiendo, a juicio de los miembros de la comisión las irregularidades planteadas. En cualquier caso, deberá tenerlos en cuenta para emitir su informe final el que contendrá su juicio u opinión definitiva, concluyendo de esta manera la auditoría financiera que le fuera encargada.

### **CONFECCION DEL INFORME FINAL**

Una vez efectuado el examen a los descargos y a la documentación adjunta a éstos y una vez determinadas las observaciones aclaradas y aquellas irregularidades que aún persisten, se confeccionará un informe final, el que debiera contener a lo menos los siguientes aspectos:

- *Identificación de la organización sindical;*
- *Resumen:*

Se deben precisar las partidas no aclaradas y/o las observaciones no corregidas, determinando los montos totales que definitivamente quedaron pendientes y sin documentar.

Ej. EGRESOS NO DOCUMENTADOS SEÑALADOS EN INFORME PRELIMINAR..... \$ 240.000

DESCARGOS PRESENTADOS..... \$ 40.000

---

TOTAL SIN JUSTIFICAR..... \$ 200.000

• **Conclusiones:**

Estas pueden dividirse en:

**1. Irregularidades de carácter delictual:**

Ej. Dineros no documentados y/o faltantes

**2. Infracciones legales y/o estatutarias.**

Ej. No presentar los antecedentes contables, mantener sumas de dinero en caja superior a lo establecido en los estatutos u otros.

**3. Irregularidades de carácter general.**

Ej. Errores contables, deficiencias en el sistema utilizado u otros.

### GENERALIDADES

Finalmente los integrantes de la comisión revisora de cuentas deberán expresar su juicio, opinión o sugerir modificaciones que permitan subsanar los problemas detectados en la marcha económica, financiera y patrimonial de su organización sindical.

Las aseveraciones estampadas en su informe deben ser claras, precisas y éste debe ser suscrito por todos los miembros de la comisión.

### NOTIFICACION DEL INFORME FINAL AL DIRECTORIO VIGENTE DE LA ORGANIZACION AUDITADA

El informe final, emanado de la comisión revisora de cuentas, constituye la etapa final de la revisión contable, y debe ser puesto en conocimiento de la asamblea general de socios, con el objeto que ésta se pronuncie acerca de los trámites a seguir. La comisión revisora de cuentas actuante será la encargada de dar a conocer los resultados de su gestión.

Si del resultado de la labor realizada, se desprende la existencia de gastos no justificados, la asamblea establecerá el curso a seguir. Entre las alternativas se encuentra:

- Otorgar un nuevo plazo para justificar las partidas pendientes;
- Reintegrar las sumas observadas en las arcas sindicales, dentro de un plazo y forma determinado;
- Denunciar los hechos a los Tribunales de Justicia;
- Otras alternativas.

En relación con esta materia es preciso dejar en claro lo dispuesto en los artículos 258 y 259 del Código del Trabajo, analizados en el Ord. N° 4.301/179, de 29 de julio de 1996, que al efecto concluyó que: **"La asamblea general de socios de una organización sindical no tiene facultades para exonerar a los directores sindicales de responsabilidad en el ejercicio de su gestión"**.

Por último, de la resolución adoptada por la asamblea general de socios se deberá dejar constancia en el Libro de Actas, respectivo.

### **DEROGACION -VIGENCIA Y DIFUSION**

Derógase toda norma administrativa o instrucción contraria a lo dispuesto en la presente Orden de Servicio la que comenzará a regir a contar del día 1° de marzo de 1999.

Las respectivas Jefaturas, velarán por el cumplimiento de estas instrucciones y se preocuparán de difundirlas entre el personal de su dependencia, especialmente, a los funcionarios encargados de las unidades de Organizaciones Sindicales.

Durante la primera quincena del mes de junio de 1999, se efectuará por el Departamento de Relaciones Laborales, a través de la Unidad de Procedimientos y Apoyo, una evaluación de las instrucciones contenidas en la presente Orden de Servicio.

**2, 4.01.99.**

**Depto. Relaciones Laborales**

**Imparte instrucciones respecto de la actitud que deberán asumir, las unidades operativas, frente a los sindicatos de empresa e interempresa que se encuentren vigentes inactivas o prontas a reelegir a sus dirigentes.**

- I. Diversos estudios e investigaciones realizados tanto por la Dirección del Trabajo, a través de sus Departamentos de Estudios y de Relaciones Laborales, como por personas ajenas al Servicio, pero interesadas en el tema, han demostrado el alto índice de organizaciones sindicales *"en receso"*, es decir, sindicatos inactivos, cuyo funcionamiento se encuentra suspendido, por espacio de más de un año, por causas como:
- Carecer de directiva, atendido que al cesar en sus funciones la existente, no se designó otra en su reemplazo;
  - La extinción de la empresa;
  - División de la empresa;
  - Fusión de empresas;
  - Término de la faena desarrollada en un lugar geográfico distinto a la casa matriz de la empresa;
  - Falta de afiliados;
  - Prácticas antisindicales que redundan en ausencia de actividades sindicales, tales como: reuniones, elecciones, entrega de información a la Dirección del Trabajo u otras similares.

- II. Frente a esta situación nuestro Servicio, empeñado en lograr un cambio cultural que legitime los actores sindicales para que puedan significar un aporte al desarrollo nacional, sin que esto implique una intromisión en la autonomía de sus organizaciones, ha estimado necesario entregar las instrucciones que se detallan a continuación, respecto de la labor que deben cumplir las unidades operativas ante las organizaciones prontas a elegir sus nuevas directivas, con el fin de incentivarlas, mediante la entrega de información, material de apoyo y un adecuado control, a mantenerlas en actividad, lejos del peligro del receso. *En esta oportunidad, nos ocuparemos de los sindicatos de empresa e interempresa.*

La labor en que se encuentra comprometido nuestro Servicio tiene su base jurídica en el artículo 19 N° 19, de nuestra Carta Fundamental que contiene el principio de "la libertad sindical" el que, en la práctica, se traduce en el derecho de que gozan los trabajadores de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. En el mismo sentido se pronuncian, dos Convenios Internacionales recientemente aprobados por el Congreso Nacional, que protegen derechos humanos fundamentales de los trabajadores, signados por la Organización Internacional del Trabajo –OIT– con los números 87, de 1948 y 98, de 1949, sobre "libertad sindical y la protección del derecho de sindicación" y "el derecho de sindicación y negociación colectiva", respectivamente.

Asimismo, la ley orgánica de la Dirección del Trabajo, señala en su artículo 10, letra a) que corresponde al Departamento de Organizaciones Sindicales, hoy Departamento de Relaciones Laborales, "el fomento de las organizaciones sindicales y la supervigilancia de su funcionamiento en conformidad con las disposiciones pertinentes del Derecho Laboral".

- III. Para una mejor comprensión del tema lo analizaremos considerando por separado las organizaciones ACTIVAS CON DIRECTIVA SINDICAL VIGENTE y organizaciones ACTIVAS SIN DIRECTIVA SINDICAL VIGENTE (menos de un año).

#### **1. ORGANIZACIONES SINDICALES ACTIVAS CON DIRECTIVA SINDICAL VIGENTE.**

- En el caso de estas organizaciones, el Departamento de Relaciones Laborales, a través de su unidad de Información, Estadística y Análisis se preocupará de verificar el período en que les corresponde renovar su directiva sindical.
- Luego se diseñará un listado de las organizaciones que deban renovar sus directivas sindicales dentro de los ciento ochenta días siguientes a la confección de la nómina. Este listado se ideará considerando la fecha calendario en que corresponde reelegir las respectivas directivas sindicales y de modo tal que permita al usuario interno, encargado de la unidad, puntuar cada una de las organizaciones que vayan dando cumplimiento dentro de los plazos.
- Esta lista deberá actualizarse permanentemente, de acuerdo con las necesidades y será remitida a cada una de las Inspecciones Comunes del Trabajo, dentro de los diez días siguientes a su elaboración.
- El primer listado que se entregará contendrá la nómina de aquellas organizaciones a quienes les corresponde renovar sus directivas en el período que va del mes de abril de 1999 a septiembre del mismo año, ambos meses inclusive.

- En el evento que, transcurran quince (15) días desde la fecha en que debió realizarse la elección y no se tuviera conocimiento de su verificación, la unidad operativa deberá enviar una citación a los últimos dirigentes que aparezcan mencionados en los antecedentes para recabar información respecto de las causas que impidieron que ésta se llevara a cabo. En este mismo acto, se entregará la información jurídica y administrativa necesaria para efectuar la elección, debiendo entregársele material de apoyo y orientarles dentro de sus necesidades. De esta reunión se levantará acta, el original de la misma quedará en la carpeta y una copia de ella se remitirá a la Dirección Regional respectiva.
- Si de la información entregada por los ex dirigentes de la organización se coligiera que la reelección no se llevó a cabo por razones imputables al empleador que pudieran llegar a constituir una práctica antisindical, esta información será considerada como una denuncia y se le dará el tratamiento indicado en la Orden de Servicio N° 4, de 21 abril de 1998, sobre prácticas antisindicales o desleales, emanada del Departamento de Relaciones Laborales.
- Ahora bien, en el caso que, a pesar del esfuerzo administrativo que se despliegue por el encargado de la unidad operativa para impedir que la organización entre en receso, éste ocurriera, se deberá comunicar esta situación a la Dirección Regional quien se encargará de remitir anualmente, dentro de los primeros quince días del mes de abril de cada año, esta información al Departamento de Relaciones Laborales, Unidad de Información, Estadística y Análisis.

## **2. ORGANIZACIONES ACTIVAS SIN DIRECTIVA SINDICAL VIGENTE (menos de un año)**

*Las instrucciones que se entregan a continuación son de carácter transitorio atendido que perderán su eficacia una vez que sean cumplidas por los encargados de cada unidad operativa.*

En el caso de aquellas organizaciones que al 1º de marzo de 1999, se encontraran sin directiva sindical vigente por menos de un año se deberá proceder de la siguiente forma:

- a) Citar dentro del plazo de un mes, contado desde la data indicada en el párrafo anterior, a los últimos dirigentes que aparecen mencionados en la carpeta con el fin de conocer las causas que les impidieron reelegir sus directivas en los plazos pertinentes. Si por cualquier causa fuera imposible remitir una citación se procederá a efectuar una visita a terreno, por un fiscalizador, para dar cumplimiento a lo señalado precedentemente. El funcionario encargado de la diligencia deberá entrevistar a quienes aparecen como últimos dirigentes y levantará un acta que contendrá la información que éstos le entreguen.
- b) Si el resultado fuera positivo, es decir, se lograra conocer las causas que originaron dicha situación, se dejará constancia de ellas y, al mismo tiempo, se intentará incentivar a los interesados a reactivar su sindicato, mediante la colaboración directa y la entrega de la información necesaria, ya sea, de orden legal y/o administrativa.
- c) En caso negativo, es decir, no fuera posible comunicarse con algún ex dirigente del sindicato, se estima conveniente intentar, por último, comunicarse con las organizaciones superiores del sector al que pertenezca o debiera pertenecer la organización con el fin de informarles la situación actual del sindicato respectivo, de suerte tal que éstas tengan la oportunidad de efectuar alguna acción tendiente a revertirla.

Sin perjuicio de lo señalado en los acápite anteriores, el Departamento de Relaciones Laborales, elaborará anualmente un listado de organizaciones sindicales en receso, que se pondrá a disposición de las organizaciones superiores de trabajadores, federaciones y confederaciones, de modo que éstas puedan cumplir con su obligación de prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado.

#### **IV. CERTIFICADOS DE VIGENCIA DE LAS DIRECTIVAS SINDICALES**

Con el único fin de ejercer un adecuado control respecto de las organizaciones sindicales y sin afectar su autonomía sindical, se ha estimado conveniente mantener por *un año el período de vigor de los certificados de vigencia de las directivas sindicales, para ser presentados a las instituciones bancarias. Los certificados expedidos para otros fines (Servicio de Impuestos Internos, casas comerciales, tribunales u otros) tendrán una vigencia de 60 días.*

#### **V. TRATAMIENTO ADMINISTRATIVO DE LAS ORGANIZACIONES EN RECESO**

Por último, como una forma de facilitar la tarea administrativa que da cuenta la presente Orden de Servicio, se ha estimado necesario instruir lo que sigue:

Las Direcciones Regionales deberán preocuparse que cada unidad, *en tanto el espacio físico en donde cumpla sus funciones lo permita*, separe, materialmente del resto, todas las carpetas de aquellas organizaciones sindicales que, al 1º de marzo de 1999, se encuentren en receso por un año o más, a causa de algunas de las situaciones descritas en el párrafo I) de este documento y, al mismo tiempo, hagan mención en la tarjeta respectiva que, la organización pertinente se encuentra en receso, señalando, en lo posible, la causal. La separación física de las carpetas podrá ser reemplazada por una adecuada señalización que permita, claramente, distinguir las del resto.

De cualquier forma el mantener estas carpetas separadas del resto debe permitir que, en el evento de aparecer trabajadores interesados en activar la organización pertinente, ésta sea accesible fácilmente, de modo de ofrecer todos los medios necesarios tendientes a lograr dicho fin.

*NOTA: La separación que se haga de las carpetas que contienen los antecedentes de las organizaciones en receso sólo es de carácter físico, es decir, no debe en caso alguno, afectar el Registro Sindical Unico R.S.U., el cual debe mantenerse en las actuales condiciones.*

Atendida la relevancia del tema planteado que apunta a proteger, específicamente, el derecho de sindicación de los trabajadores, los Directores Regionales promoverán las instrucciones contenidas en esta Orden de Servicio, entre los funcionarios de su dependencia, para lo cual deberán llevar a cabo todas las acciones administrativas que estimen del caso y que, a su juicio, pudieran servir como incentivo a la permanencia de las organizaciones sindicales, todo dentro del marco del respeto a la autonomía de las mismas

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1.- Dictámenes.

**2.764, 11.02.98.**

**Accidente del trabajo. Licencia médica. Calidad de trabajador por cuenta ajena.**

**Concordancias:** Of. Ord. N°17.759, de 1997, de esta Superintendencia.

El trabajador que se individualiza se ha dirigido a esta Superintendencia, solicitando se le otorgue la cobertura del Seguro Social Obligatorio contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales contemplado en la Ley N° 16.744, por el siniestro que sufriera el día 16 de julio pasado, en circunstancias en que trabajaba para la Empresa de Responsabilidad Ltda. que señala desde el 1° de julio de este mismo año.

Señala que a raíz de dicha contingencia se amputó parte del dedo índice izquierdo, pero ese Instituto estimó que no le correspondía la cobertura del citado cuerpo legal porque no detentaría la calidad de trabajador dependiente de la referida empresa.

Agrega que pese a lo anterior, el Instituto Traumatológico le extendió la licencia médica N° 561135, por 21 días de reposo, a contar del 16 de julio de 1997, tipificada como accidente del trabajo, por el diagnóstico lesión traumática dedo índice.

Requerido al efecto ese Instituto, informó, en síntesis, que el interesado se presentó en sus servicios asistenciales el día 16 de julio pasado, refiriendo haber sufrido un accidente mientras realizaba un reemplazo en su Empresa Adherente la Panadería que singulariza.

Señala que, posteriormente, en declaración escrita prestada con fecha 18 de julio de este mismo año, en el curso de la investigación de rigor, el recurrente habría precisado que no era trabajador de dicha empresa, sino que pertenecía al Sindicato de Panaderos, a través del cual era llamado para realizar trabajos esporádicos, agregando que, por un acuerdo entre el empresario y dicho Sindicato, se le entregaría como "ayuda" un mes de sueldo, y se firmó ese mismo día, esto es, con posterioridad al siniestro, un contrato de trabajo con el objeto de poder recibir atención médica en esa Institución.

En atención a lo anterior, a juicio de ese Instituto, el interesado no tenía la calidad de trabajador dependiente cuando ocurrió la contingencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 2° de la citada Ley N° 16.744.

Por el Ord. citado en concordancias, esta Superintendencia, solicitó a la Dirección del Trabajo que determinare si el interesado revistió la calidad de trabajador por cuenta ajena de la empresa singularizada, a la época en que ocurrió el citado accidente.



En cumplimiento a lo solicitado, dicha Dirección informó que realizada la fiscalización, requerido el recurrente sobre más antecedentes y declaraciones emitidas tanto por éste como por el señor administrador de la empresa pudo verificar que esa empresa cuando tiene problemas de personal (vacaciones, licencias médicas o simples ausencias de trabajadores) requiere al Sindicato de Trabajadores Panificadores de un reemplazante por el turno; ello sucedió en el caso del recurrente, quien fue contactado para reemplazar a un trabajador que se encontraba con feriado legal, y al momento de accidentarse tenía 4 días trabajados, por lo tanto, el empleador debió haber escriturado el respectivo contrato de trabajo, lo que no ocurrió.

Agrega que, en efecto, al accidentarse el trabajador concurrió a ese Instituto, y se le tomó declaración como "trabajador independiente", suscribiéndose un contrato de trabajo para "solo efecto de recibir atención médica".

Señala, además, que revisado el contrato de trabajo, pudo constatar que se encuentra firmado por ambas partes, con fecha de ingreso 1º de julio de 1997 y por plazo fijo al 31 de agosto de ese mismo año.

En atención a lo anterior, pudo concluir que al momento de accidentarse el interesado efectivamente detentaba la calidad de trabajador, bajo subordinación y dependencia de la referida empresa, y prestaba sus servicios en la Panadería ya señalada.

Sobre el particular, ese Instituto no ha controvertido que el interesado haya sufrido efectivamente un accidente en su lugar de trabajo en circunstancias que realizaba su quehacer laboral. Lo que discute, más bien es que el afectado haya detentado la calidad de trabajador dependiente de la empresa afiliada.

En atención a lo informado por la Dirección del Trabajo, el recurrente cuando se siniestró efectivamente detentaba la calidad de trabajador bajo dependencia y subordinación de la citada empresa, por lo que es dable concluir que corresponde otorgar en este caso la cobertura de la Ley Nº 16.744.

En consecuencia, ese Instituto deberá otorgar en este caso la cobertura del citado cuerpo legal.

**3.341, 19.02.98.**

**Obligación de cotizar de los jubilados o pensionados reincorporados a la vida laboral. Dictamen Nº 2.060, de 1987, de esta Superintendencia mantiene su vigencia.**

**Concordancias:** Ofs. Ord. Nºs. 2.060, de 1987 y 7.299, de 1992, ambos de esta Superintendencia.

La Dirección de esa Institución ha consultado a esta Superintendencia, con ocasión de la presentación que la Universidad de Las Américas dirigiera a dependencias de ese organismo, si es efectivo, según afirma dicha Universidad en su presentación, que el dictamen contenido en el Oficio Nº 2.060, de 7 de abril de 1987, emitido por esta Superintendencia sobre la materia indicada en la

suma, no se encuentra vigente, según la información que le habría sido proporcionada por la propia Superintendencia de Seguridad Social.

Asimismo, consulta si existe obligación de cotizar en el caso de una persona jubilada en el antiguo o en el Nuevo Sistema mayor de 65 años (hombre) o 60 años (mujer), por el trabajo que desarrolla luego de jubilar y en qué sistema debe hacerlo.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar que el criterio contenido en el citado Ord. N° 2.060, de 1987, se encuentra vigente.

Cabe agregar que esta Superintendencia tiene pronunciamientos posteriores al Oficio N° 2.060, de 1987, como el contenido en el que lleva el N° 7.299, de 24 de julio de 1992, entre otros, absolutamente concordantes con aquél, en el sentido que es obligación de todos los trabajadores dependientes cotizar en una Institución de Seguridad Social, aunque se encuentren pensionados.

En consecuencia, aclarada la consulta concreta formulada en la letra c) de su oficio de antecedentes, cabe hacerle presente que los dictámenes emitidos por esta Superintendencia tienen plena validez respecto de los trabajadores afectos al antiguo sistema previsional y que, respecto de los adheridos al Nuevo Sistema de Pensiones, debe estarse a lo señalado por la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones en su Oficio N° J/8.209, de 10 de septiembre de 1991, incluido en los antecedentes tenidos a la vista, el que es concordante y armónico con lo dictaminado por esta Superintendencia.

En suma, la situación de los trabajadores en goce de una jubilación o pensión y que vuelvan a la vida laboral activa, en cuanto a su nueva situación previsional, debe resolverse sobre la base de los dictámenes emitidos por las respectivas Superintendencias dentro del ámbito de sus competencias.

Por consiguiente, esta Superintendencia puede ratificar que el criterio jurídico que informa su pronunciamiento N° 2.060, de 1987, se encuentra vigente. Por ello, los empleadores que han contratado a trabajadores afectos al antiguo sistema previsional, que se hallaren en goce de una pensión, se encuentran obligados a cotizar las correspondientes imposiciones de previsión al régimen que correspondiere, atendida la naturaleza de los servicios prestados por aquéllos, sin perjuicio de su derecho a incorporarse al Nuevo Sistema de Pensiones.

**3.348, 19.02.98.**

**Reconocimiento de trabajos pesados. Organismo competente para determinar su incorporación al listado oficial de aquéllos.**

Un trabajador se ha dirigido a esta Superintendencia reclamando en contra de la Resolución N° 380.496, de 10 de enero de 1997, del Instituto de Normalización Previsional, que sólo le reconoció cinco años de trabajos pesados, lo que le significó solamente, un año de rebaja de edad para los efectos de su jubilación.

Señala que apeló de esa resolución el día 16 de julio de 1997, pero el Instituto referido ratificó la rebaja de edad reconocida de 1 año, aduciendo que las labores efectuadas el interesado no se

encuentran incluidas en el listado oficial de trabajos pesados. No obstante ello, señala que a su entender algunas tareas que no estén explícitamente mencionadas en el listado oficial se deben asimilar a actividades homogéneas, lo que en su caso no se habría efectuado.

Requerido el Instituto mencionado, ha informado que conforme a los antecedentes presentados, sólo procede el reconocimiento de 7 años de trabajos pesados con una rebaja de un año en la edad necesaria para jubilar, por lo que no resulta procedente la solicitud de pensión de vejez que Ud. impetrara por no cumplir con los requisitos establecidos en la letra a) del artículo 37 de la Ley N° 10.383 y en la Ley N° 15.183. De este modo el interesado, sólo podrá insistir cuando cumpla 64 años de edad. Concluye expresando que sólo fue posible considerar las labores ejecutadas en turnos rotativos entre 1972 y 1994 y como jornalero de 1 año, todo lo cual totaliza 21 años y 10 meses, de lo cual es posible considerar un tercio, es decir, 7 años de trabajos pesados, lo que da lugar al abono de 1 año de rebaja en la edad.

Informando al recurrente sobre el particular, esta Superintendencia puede señalarle que no resulta procedente considerar como incluidas en el listado oficial de trabajos pesados, aquellas labores que presenten características homogéneas a las expresamente enumeradas, es decir, se requiere para tal efecto, que las labores estén específicamente singularizadas, lo que no ocurre en su caso.

Ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.404, de 1995, es necesario formular una solicitud ante el Instituto de Normalización Previsional para incluir en el listado de trabajos pesados, aquellas labores desempeñadas con anterioridad a la vigencia de la citada ley; en cambio, de tratarse de trabajos desempeñados con posterioridad a la misma, dicha solicitud deberá hacerse ante la Comisión Ergonómica Nacional.

Por lo tanto, se aprueba lo informado por el Instituto de Normalización Previsional en su caso, por encontrarse ajustado a la normativa legal vigente.

**3.732, 25.02.98.**

**Licencia médica por enfermedad de hijo menor de un año sólo procede su autorización hasta el día anterior a aquél en que el menor cumple la edad.**

**Concordancias:** Of. Ord. N° 8.068, de 1990, de esta Superintendencia.

La Agencia Zonal Concepción de la Superintendencia de ISAPRE remitió a este organismo, por corresponderle resolver a su respecto, el reclamo presentado por la persona que se individualiza, en contra de la ISAPRE Compensación exigiendo el cumplimiento de una resolución dictada por esa COMPIN.

La interesada expresa que le fueron otorgadas dos licencias médicas por enfermedad grave de hijo menor de un año, la primera de ellas por 7 días a contar del 24 de marzo de 1997, y la segunda por 5 días, a contar del 31 del mismo mes. La ISAPRE Compensación rechazó la primera por presentación fuera de plazo y redujo la segunda a tres días por cuanto el menor cumplió un año el día 3 de abril de 1997.

La interesada recurrió a esa Comisión que mediante Resolución N° 483, de 1997, instruyó autorizar la licencia N° 608289, por haberse acreditado que la trabajadora la presentó a su empleador dentro de plazo, y también la N° 608291 por cuanto manifestó que no teniendo antecedentes de la ISAPRE, se estimaba que debía solicitar un peritaje si consideraba prolongado el reposo otorgado.

Por su parte, al serle requerido el cumplimiento de la citada resolución, la ISAPRE Compensación informó que había autorizado la licencia N° 608289 por todo su período, pero que la N° 608291, sólo se autorizó hasta el 2 de abril de 1997, por cuanto el menor cumplió un año de edad el día 3 del mismo mes.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que del tenor de la Resolución N° 483, de 1997, se desprende que al momento de resolver el reclamo esa Comisión no tuvo conocimiento del motivo por el cual se redujo la licencia médica N° 608291, suponiendo que ello se debió a que la ISAPRE consideró excesivo el reposo otorgado.

Es del caso que el motivo de la reducción, fue el hecho que el menor cuya dolencia motivó la licencia de que se trata, cumplió un año de edad el día 3 de abril de 1997. Por ello, y en conformidad a lo dispuesto en el artículo 199 del Código del Trabajo, a contar de esa fecha ya no corresponde el otorgamiento de licencia médica, pues dicha norma contempla ese derecho sólo respecto de los menores de un año.

En consecuencia, procede que esa Comisión modifique su Resolución N° 483, de 1997, aprobando lo actuado por la ISAPRE Compensación en relación a la reducción de la licencia médica N° 608291, otorgada a la persona de que se trata, por las razones expuestas en el párrafo anterior.

En cuanto al reclamo por el pago de sólo 4 días de subsidio por la licencia N° 608289, autorizada por siete días, se hace presente que conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, los subsidios se devengan desde el primer día de la licencia, cuando ella es superior a 10 días, y desde el cuarto día si ella es igual o inferior a dicho plazo.

## **2.- Circulares.**

**1.685, 3.12.98.**

**Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 1998, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, y sobre aplicación de las bonificaciones establecidas en la Ley N° 19.539.**

### **I. REAJUSTE**

#### **1. REAJUSTE GENERAL DE PENSIONES**

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2° del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley N° 19.262, todas las pensiones de regímenes previsionales fiscalizados por esta Superintendencia y las pensiones de la Caja de

Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 1998, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que la variación del Índice de Precios al Consumidor alcanzara el 15% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1º de diciembre de 1998, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2º del D.L. N° 2.547, ya citados, vigentes al 30 de noviembre de 1998, incluidas aquellas que a dicha fecha se encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 1997 y el 30 de noviembre de 1998, esto es, en un 4,28%.

## 2. REAJUSTE DE PENSIONES MINIMAS

En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. N° 2.448 y 2º del D.L. N° 2.547, ya citados, a contar del 1º de diciembre de 1998, corresponde reajustar las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386 y del artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 4,28%. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre de 1998, se encontraban asimiladas en alguno de los montos mínimos antes señalados.

A continuación se indican los valores de las pensiones mínimas y especiales, que regirán durante el mes de diciembre de 1998. Dichos valores sólo estarán vigentes hasta el 31 de diciembre del año en curso, ya que a contar del 1º de enero de 1999 deberán aplicarse a las pensiones mínimas y especiales, los incrementos dispuestos por la Ley N° 19.578 y a las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, del reajuste automático del artículo 10 de la Ley N° 18.611.

### **MONTO VIGENTE DURANTE EL MES DE DICIEMBRE DE 1998 DE LAS PENSIONES MINIMAS, ASISTENCIALES Y ESPECIALES (En pesos)**

#### **A. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD**

##### **1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386**

a) De vejez, invalidez, años de servicios	57.393,46
b) De viudez, sin hijos	34.436,08
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	28.696,73
d) De orfandad y otros sobrevivientes	8.609,01
e) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	20.661,65
f) Madre de los hijos naturales del causante con hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	17.218,04

**2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386**

a) De vejez e invalidez	28.696,73
b) De viudez, sin hijos	17.218,04
c) De viudez con hijos	14.348,36
d) De orfandad	4.304,51

**3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662**

a) De vejez e invalidez	12.860,14
b) De viudez	6.430,07
c) De orfandad	1.929,02

**4. Pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975**

– Monto básico	31.415,68
----------------	-----------

**B. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS DE 70 AÑOS DE EDAD O MAS****1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386**

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	63.502,69
b) De viudez, sin hijos	44.949,64
c) De viudez, con hijos	38.923,33
d) De orfandad	8.609,01
e) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	30.486,50
f) Madre de los hijos naturales del causante con hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	26.870,77

**2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386**

a) De vejez e invalidez	63.502,69
b) De viudez, sin hijos	17.218,04
c) De viudez con hijos	14.348,36
d) De orfandad	4.304,51

**3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662**

a) De vejez e invalidez	42.686,36
b) De viudez	13.865,92
c) De orfandad	1.929,02

**4. Pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975**

– Monto básico	31.415,68
----------------	-----------

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la Ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme con la Ley N° 18.754.

En consecuencia, los montos indicados son de aplicación general y ya no corresponde incrementarlos por los factores de amplificación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754.

### 3. REAJUSTE DE LA BONIFICACION CONCEDIDA POR LA LEY N° 19.403 A LAS PENSIONES MINIMAS DE VIUDEZ Y DE LA MADRE DE LOS HIJOS NATURALES DEL CAUSANTE

El artículo 10 de la Ley N° 19.403 dispuso que las bonificaciones que en virtud de dicha ley se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979.

En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 1998 corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 4,28% de reajuste.

#### MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1° DE DICIEMBRE DE 1998 DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.403 A LAS PENSIONES MINIMAS

##### A. BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD

	<b>Monto</b>
	<b>\$</b>
<b>A.1. Pensiones mínimas art. 26 Ley N° 15.386</b>	
a) Viuda sin hijo	7.474,72
b) Viuda con hijo	7.474,72
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo (art. 24 Ley N° 15.386)	4.484,84
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (art. 24 Ley N° 15.386)	4.484,84
<b>A.2. Pensiones mínimas art. 27 Ley N° 15.386</b>	
a) Viuda sin hijo	3.737,36
b) Viuda con hijo	3.737,36

##### B. BENEFICIARIOS DE 70 O MAS AÑOS DE EDAD

<b>B.1. Pensiones mínimas art. 26 Ley N° 15.386</b>	
a) Viuda sin hijo	7.433,77
b) Viuda con hijo	6.437,14
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijo (art. 24 Ley N° 15.386)	5.041,87
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (art. 24 Ley N° 15.386)	4.443,89
<b>B.2. Pensiones mínimas art. 27 Ley N° 15.386</b>	
a) Viuda sin hijo	3.737,36
b) Viuda con hijo	3.737,36

#### **4. REAJUSTE DE LAS PENSIONES ASISTENCIALES**

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 18.611, no corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 1998, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, ni las pensiones asistenciales del artículo 245 de la Ley N° 16.464, las que conservarán durante el presente mes el valor vigente a noviembre último.

#### **5. REAJUSTE DEL LIMITE MAXIMO INICIAL DE LAS PENSIONES**

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9° de la Ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 15.386, se reajustará en el mismo porcentaje y oportunidad en que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

De acuerdo a lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1° de diciembre de 1998 será de \$ 671.593.

### **II. INCREMENTO DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.539**

En el Diario Oficial del 1° de diciembre de 1997, fue publicada la Ley N° 19.539 que en sus artículos 2° al 15, otorgó bonificaciones a favor de los beneficiarios de las pensiones mínimas de viudez y a la madre de los hijos naturales del causante, las que se concederían en 2 etapas, la primera a contar del 1° de enero de 1998 y la segunda a partir del 1° de diciembre del año en curso.

En consecuencia, a contar del 1° de diciembre de 1998 corresponde aplicar la segunda etapa de las referidas bonificaciones, producto de lo cual, la viuda sin hijos con derecho a pensión, beneficiaria de pensión mínima, verá incrementada la aludida bonificación, de modo que percibirá por concepto de pensión y bonificaciones un monto equivalente al 100% de la pensión mínima de vejez e invalidez para pensionados menores de 70 años o de 70 o más años, según corresponda, y la viuda con hijos beneficiarios de pensión un 85% de las referidas pensiones mínimas.

Para la correcta aplicación de lo dispuesto en el párrafo anterior, esta Superintendencia estima conveniente impartir las siguientes instrucciones:

#### **1. BONIFICACION A LAS PENSIONES MINIMAS DE VIUDEZ Y DE LA MADRE DE LOS HIJOS NATURALES DEL CAUSANTE A CONTAR DEL 1° DE DICIEMBRE DE 1998**

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 5° de la Ley N° 19.539, corresponde, a contar del 1° de diciembre de 1998, que a los beneficiarios de pensiones mínimas de viudez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, se les reemplace la bonificación que se encuentran percibiendo de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 2° de la Ley N° 19.539, por una bonificación cuyo monto mensual, cuando no existan hijos con derecho a pensión de orfandad, sea equivalente al 100% de la diferencia entre la pensión mínima de viudez correspondiente más la respectiva bonificación de la Ley N° 19.403, y la pensión mínima de vejez e invalidez. Cuando existan hijos con derecho a pensión de orfandad, la bonificación será equivalente al 100% de la diferencia entre la pensión mínima de viudez correspondiente más la respectiva bonificación de la Ley N° 19.403, y el 85% de la pensión mínima de vejez e invalidez.



La bonificación establecida por el artículo 3º a favor de la madre de los hijos naturales del causante a que se refiere el artículo 24 de la Ley N° 15.386 titulares de pensión que tengan el carácter de mínimas, tendrá a partir del 1º de diciembre de 1998 un monto equivalente a la diferencia entre el monto de la respectiva pensión mínima más la correspondiente bonificación de la Ley N° 19.403, y el 60% de la suma de la pensión mínima de viudez pertinente, más la bonificación de la Ley N° 19.403 y la de la Ley N° 19.539, que le corresponda a partir del 1º de diciembre del presente año.

La bonificación establecida por el artículo 4º a favor de las beneficiarias de pensiones de viudez del artículo 27 de la Ley N° 15.386, tendrá a partir del 1º de diciembre de 1998, un monto equivalente a la diferencia entre el monto de la respectiva pensión mínima más la correspondiente bonificación de la Ley N° 19.403, y el 50% de la suma de la pensión mínima de viudez pertinente, de la bonificación de la Ley N° 19.403 y la de la Ley N° 19.539, que le corresponda a partir del 1º de diciembre del presente año.

En virtud de la facultad otorgada por el artículo 15 de la Ley N° 19.539, y las que le concede su Ley Orgánica, y considerando lo dispuesto en los artículos 2º, 3º, 4º y 5º citados en los párrafos precedentes, esta Superintendencia ha determinado los siguientes montos de las bonificaciones que regirán a contar del 1º de diciembre de 1998, según el tipo de pensión de que se trate:

**MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 1998  
DE LAS BONIFICACIONES DE LA LEY N° 19.539**

<b>A. BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD</b>	<b>Bonificación Monto \$</b>
<b>A.1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386</b>	
a) De viudez, sin hijos	15.482,66
b) De viudez, con hijos	12.612,99
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	9.289,59
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijos	7.567,78
<b>A.2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386</b>	
a) De viudez, sin hijo	7.741,33
b) De viudez, con hijos	6.306,50
<b>B. BENEFICIARIOS DE 70 AÑOS DE EDAD O MAS</b>	
<b>B.1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386</b>	
a) De viudez, sin hijos	11.119,28
b) De viudez, con hijos	8.616,82
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	2.573,24
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijos (art. 24 Ley N° 15.386)	1.071,71

### **B.2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386**

a) De viudez, sin hijo	10.795,95
b) De viudez, con hijos	8.902,92

### **3. BENEFICIARIAS DE PENSIONES MINIMAS CONCEDIDAS CON POSTERIORIDAD AL 1º DE DICIEMBRE DE 1998**

Lo dispuesto en el artículo 7º de la Ley N° 19.539 en cuanto a que quienes obtengan pensión mínima de viudez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, pensión del artículo 24 de la Ley N° 15.386, con carácter de mínima o pensión de viudez del artículo 27 de la Ley N° 15.386, con posterioridad al 1º de enero de 1998, tendrán derecho, a contar de la fecha de concesión de su pensión, a las respectivas bonificaciones establecidas en los citados artículos, debidamente reajustadas e incrementadas, si correspondiere, es aplicable en similares términos para quienes obtengan alguno de los citados beneficios con posterioridad al 1º de diciembre de 1998.

### **4. BENEFICIARIAS DE PENSIONES NO MINIMAS Y DE PENSIONES MINIMAS DE MONTOS SUPERIORES**

El artículo 8º establece que los beneficiarios de pensiones de viudez y del artículo 24 de la Ley N° 15.386, de regímenes previsionales diferentes al del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, cuyos montos al 1º de enero de 1998 sean superiores al de la correspondiente pensión mínima, pero inferiores al de la suma del monto de ésta y el de las respectivas bonificaciones de las Leyes N°s. 19.403 y 19.539 tendrán derecho, a contar de igual fecha, a una bonificación mensual equivalente a la diferencia entre dicha suma y la pensión y bonificación de la Ley N° 19.403 que, en su caso estuvieren percibiendo, siempre que cumplan con los requisitos para obtener pensión mínima.

Lo anterior regirá igualmente para quienes, teniendo la calidad de beneficiarios de pensión mínima, estuvieren percibiendo pensiones de monto superior al vigente a la fecha indicada para la respectiva pensión mínima.

Considerando que beneficios anteriores son también aplicables a las pensiones que se concedan a partir de una fecha posterior al 1º de enero de 1998 y desde su inicio, también tendrán derecho a ellos quienes obtengan pensión con posterioridad al 1º de diciembre de 1998.

### **5. BENEFICIARIOS QUE CON POSTERIORIDAD AL 1º DE DICIEMBRE DE 1998 CUMPLAN 70 AÑOS DE EDAD O RESPECTO DE LOS CUALES DEJEN DE EXISTIR HIJOS CON DERECHO A PENSION DE ORFANDAD**

Lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 10 de la Ley N° 19.539, para los beneficiarios de pensiones mínimas de viudez del artículo 26 de la Ley N° 15.386, las beneficiarias de pensiones del artículo 24 de la Ley N° 15.386 asimiladas a monto mínimo y las beneficiarias de pensiones de viudez del artículo 27 de la citada Ley N° 15.386, que cumplan 70 años de edad con posterioridad al 1º de enero de 1998, o que con posterioridad a dicha

fecha dejen de tener hijos con derecho a pensión de orfandad es igualmente aplicable para quienes cumplan 70 años de edad o dejen de tener hijos con derecho a pensión de orfandad con posterioridad al 1º de diciembre de 1998.

Por lo tanto, los beneficiarios de las pensiones a que se ha hecho mención que cumplan 70 años de edad con posterioridad al 1º de diciembre de 1998, tendrán derecho, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cumplan la mencionada edad, a las bonificaciones establecidas para quienes tienen esa edad, en reemplazo de las que eventualmente estuvieren percibiendo en virtud de la Ley Nº 19.539.

Asimismo, los beneficiarios de las pensiones antes señaladas respecto de los cuales dejen de existir hijos con derecho a pensión de orfandad, con posterioridad al 1º de diciembre de 1998, tendrán derecho a que las bonificaciones que eventualmente estuvieren percibiendo en conformidad a la Ley Nº 19.539, se reemplacen, a contar del día primero del mes siguiente a aquél en que cesen las respectivas pensiones de orfandad, por las que correspondan a beneficiarios sin hijos con derecho a pensión de orfandad.

A su vez, quienes obtengan pensión mínima de viudez del artículo 26 de la Ley Nº 15.386, pensión del artículo 24 de la Ley Nº 15.386, con carácter de mínima o pensión de viudez del artículo 27 de la Ley Nº 15.386, con posterioridad al 1º de diciembre de 1998, y que cumplan 70 años de edad o que a su respecto dejen de existir hijos con derecho a pensión de orfandad, tendrán derecho, a contar del primero del mes siguiente a aquél en que se produzcan tales eventos, a las bonificaciones establecidas para las pensiones mínimas de quienes tienen la edad indicada o las que correspondan a beneficiarios sin hijos con derecho a pensión de orfandad, según proceda, en reemplazo de las que estuviesen percibiendo en virtud de la Ley Nº 19.539.

Por su parte, aquellos beneficiarios de pensiones de viudez y del artículo 24 de la Ley Nº 15.386, de regímenes previsionales diferentes al del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, que al 1º de diciembre de 1998 tengan pensiones de montos superiores al de la correspondiente pensión mínima, pero inferiores al de la suma del monto de ésta y el de las respectivas bonificaciones de la Ley Nº 19.403 y de la Ley Nº 19.539, y que con posterioridad cumplan 70 años de edad o que a su respecto dejen de existir hijos con derecho a pensión de orfandad, tendrán derecho, a contar del primero del mes siguiente a aquél en que se produzcan tales eventos, a una bonificación equivalente a la diferencia entre la pensión y la bonificación de la Ley Nº 19.403 que les correspondiere a esa fecha y la suma de la correspondiente pensión mínima más las respectivas bonificaciones de la Ley Nº 19.403 y de la Ley Nº 19.539, en reemplazo de la que eventualmente estuvieren percibiendo en virtud de este último cuerpo legal.

Igual derecho tendrán quienes teniendo la calidad de beneficiarios de pensión mínima, estuvieren percibiendo pensiones de montos superiores al vigente para la respectiva pensión mínima y que se encuentren en alguna de las dos situaciones descritas en el párrafo precedente.

## **6. REAJUSTE E IMPONIBILIDAD DE LA BONIFICACION**

El artículo 12 de la Ley Nº 19.539 establece que las bonificaciones a que se ha hecho mención serán imponibles en los mismos términos y porcentajes que la pensión respecti-

va y se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979.

## 7. TITULARES DE MAS DE UNA PENSION

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley N° 19.539, no tendrán derecho a las bonificaciones establecidas en dicha ley quienes sean titulares de más de una pensión de cualquier régimen previsional, incluido el seguro social de la Ley N° 16.744. En consecuencia, al igual que en enero de 1998 en que se otorgó la bonificación de la Ley N° 19.539, en su primera etapa, será necesario que las entidades pagadoras de pensiones establezcan un procedimiento que les permita detectar todos aquellos casos de pensionadas de viudez o madres de los hijos naturales del causante, que reciban más de una pensión, cualquiera sea la causal de la pensión (antigüedad, vejez, invalidez, viudez, orfandad u otra) y cualquiera sea el régimen previsional de que se trate (régimen del Antiguo Sistema de Pensiones, Nuevo Sistema de Pensiones, regímenes de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, seguro de la Ley N° 16.744 o cualquier otro régimen de protección contra riesgos del trabajo).

De no ser posible establecer los mecanismos que permitan detectar los casos que no deben ser beneficiarios de las bonificaciones, la entidad pagadora de pensiones deberá solicitar a los probables beneficiarios una declaración jurada de que no son titulares de otra pensión.

- III. El Superintendente infraescrito solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

**1.690, 17.12.98.**

**Ley N° 19.578. Imparte instrucciones sobre valores de las pensiones mínimas y especiales que regirán a contar del 1° de enero de 1999 por aplicación del incremento extraordinario de las pensiones mínimas.**

En el Diario Oficial del 29 de julio de 1998, fue publicada la Ley N° 19.578 que, entre otras materias, ordena incrementar, a contar del 1° de enero de 1999, en los montos que señala, las pensiones mínimas de vejez, invalidez y otras jubilaciones a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 26 de la Ley N° 15.386 y las pensiones de vejez e invalidez del artículo 27 de la misma ley. A contar de igual fecha, deben incrementarse en los montos que la ley indica, las pensiones mínimas de sobrevivencia a que se refiere el artículo 26 de la Ley N° 15.386, las del artículo 24 de dicha ley que tengan el carácter de mínimas y las del artículo 79 del D.L. N° 3.500, de 1980, incluidas, en ambos casos, las pensiones mínimas que correspondan a pensiones que tengan 70 o más años de edad, a que alude el D.L. N° 3.360, de 1980, y las del artículo 39 de la Ley N° 10.662.

Con el fin de asegurar la correcta aplicación de las normas contenidas en el referido texto legal, esta Superintendencia impartió las correspondientes instrucciones mediante Circular N° 1.664, de

31 de julio del presente año, en cuyos puntos 2 y 3 se refiere específicamente a los incrementos que deben aplicarse a las aludidas pensiones a contar del 1º de enero de 1999.

Dado que los incrementos dispuestos por la Ley N° 19.578 se incorporaran al valor de las pensiones, a continuación se indican los valores de las pensiones mínimas y especiales, que regirán a contar del 1º de enero de 1999. También aparece indicado el monto básico de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, que deberá regir a contar del 1º de enero de 1999, por aplicación del reajuste automático de las pensiones asistenciales dispuesto en el artículo 10 de la Ley N° 18.611.

Cabe recordar que los montos indicados en la siguiente tabla son de aplicación general y ya no corresponde incrementarlo por los factores de ampliación que derivan de la aplicación de la Ley N° 18.754.

**MONTOS VIGENTES A PARTIR DEL 1º DE ENERO DE 1999 DE LAS  
PENSIONES MINIMAS, ASISTENCIALES Y ESPECIALES  
(En pesos)**

**A. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD**

**1. Pensiones mínimas del artículo 26 de la Ley N° 15.386.**

a) De vejez, invalidez, años de servicios	65.393,46
b) De viudez, sin hijos	42.436,08
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre inválido	35.496,73
d) De orfandad y otros sobrevivientes	9.809,01
e) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	25.461,65
f) Madre de los hijos naturales del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	21.298,04

**2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386.**

a) De vejez e invalidez	36.696,73
b) De viudez sin hijos	21.218,04
c) De viudez con hijos	17.748,36
d) De orfandad	4.904,51

**3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662.**

a) De vejez e invalidez	20.860,14
b) De viudez	14.430,07
c) De orfandad	3.129,02

**4. Pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975**

– Monto básico	32.772,84
----------------	-----------

**B. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS DE 70 AÑOS DE EDAD O MAS****1. Pensiones mínimas artículo 26 de la Ley N° 15.386**

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	71.502,69
b) De viudez, sin hijos	52.949,64
c) De viudez, con hijos	45.723,33
d) De orfandad	9.809,01
e) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	35.286,50
f) Madre de los hijos naturales del causante con hijos (Art. 24 Ley N° 15.386)	30.950,77

**2. Pensiones asistenciales del artículo 27 de la Ley N° 15.386**

a) De vejez e invalidez	71.502,69
b) De viudez sin hijos	21.218,04
c) De viudez con hijos	17.748,36
d) De orfandad	4.904,51

**3. Pensiones especiales del artículo 39 de la Ley N° 10.662**

a) De vejez e invalidez	50.686,36
b) De viudez	21.865,92
c) De orfandad	3.129,02

**4. Pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975**

– Monto básico	32.772,84
– Cada Institución dará la mayor difusión posible de las presentes instrucciones entre sus funcionarios, en particular respecto de quienes sean los encargados de su aplicación.	

# INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Asociaciones de funcionarios. Directores. Requisitos. – Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Afiliación.	6.133/409	14.12.98	102
Asociaciones de funcionarios. Directores. Permisos.	6.410/425	28.12.98	131
Bono de escolaridad. Ley Nº 19.533. Procedencia.	6.074/402	10.12.98	89
Clausura. Alcance.	6.077/405	10.12.98	95
– Comités bipartitos. Constitución. – Dirección del Trabajo. Competencia. Comités bipartitos. – Comités bipartitos. Representantes. Número. – Comités bipartitos. Informaciones. Sanción. – Comités bipartitos. Elección de representantes. Procedencia. – Comités bipartitos. Obligaciones del empleador. – Comités Bipartitos. Representantes.	1/1	4.01.99	137
Comités bipartitos. Representantes.	99/10	7.01.99	167
– Contrato individual. Modificaciones. – Horas extraordinarias. Existencia. – Cláusula tácita. Feriado.	5/3	5.01.99	147
Decreto Nº 969. Vigencia.	6.383/421	23.12.98	123
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales.	6.137/413	14.12.98	109
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales.	6.134/410	14.12.98	104
Empresa. Facultades de Administración. Alcance.	6.073/401	10.12.98	88
Estatuto de salud. Categorías. Acceso nivel superior. Oportunidad.	6.131/407	14.12.98	100
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Bases. Legalidad.	6.427/428	29.12.98	136
– Estatuto Docente. Destinación. Alcance. – Estatuto Docente. Destinación. Requisitos.	6.287/417	21.12.98	116
Gratificación legal. Procedencia. Corporación de apoyo familiar.	114/12	7.01.99	170

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Horas extraordinarias. Existencia.	6.140/416	14.12.98	114
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación y movilización.	6.305/418	21.12.98	117
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Remuneración variable.	75/8	5.01.99	163
Indemnización legal por años de servicio. Remuneración. Tope. Exceso. Naturaleza Jurídica.	74/7	5.01.99	162
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	6.307/420	21.12.98	121
– Ley Nº 19.464. Aplicabilidad.			
– Organizaciones sindicales. Prácticas desleales. Competencia.			
– Organizaciones sindicales. Sindicato empresa. Afiliación.			
– Personal no docente. Incremento de remuneraciones Ley Nº 19.464. Cálculo y pago sostenedor con más de un establecimiento.			
– Remuneraciones. Pagos indebidos. Efectos.			
– Ley Nº 19.464. Incremento de Remuneraciones. Pagos indebidos. Efectos.	71/4	5.01.99	153
Ley Nº 19.552. Efectos en contrato individual.	6.135/411	14.12.98	105
Licencia médica. Rechazo. Efectos.	6.411/426	28.12.98	132
– Metro S.A. Asignación de antigüedad. Subsistencia.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	6.409/424	28.12.98	129
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.			
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.	6.426/427	29.12.98	134
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.			
– Regla de la conducta. Instrumento colectivo.	6.385/423	23.12.98	127
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2/2	4.01.99	145
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	6.139/415	14.12.98	112
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	6.306/419	21.12.98	119
Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Afiliación.			
– Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Constitución.			
– Organizaciones sindicales. Sindicato interempresa. Constitución.	6.127/406	14.12.98	98



<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
Registro asistencia. Sistema especial. Establecimientos educativos.	6.384/422	23.12.98	125
Registro asistencia. Trabajadores agrícolas.	6.075/403	10.12.98	91
Registro de asistencia. Personal excluido. Limitación de jornada.	6.076/404	10.12.98	93
Registro de asistencia. Sistema especial.	6.138/414	14.12.98	110
Registro de asistencia. Trabajadores agrícolas.	73/6	5.01.99	160
Reglamento interno. Multas. Base de cálculo.	113/11	7.01.99	169
– Remuneraciones. Calificación. Beneficios. – Cláusula tácita. Remuneraciones.	98/9	7.01.99	165
– Remuneraciones. Descuentos. Inasistencias. Personal docente.	6.136/412	14.12.98	108
– Remuneraciones. Días no laborados actividad pesquera. – Descanso compensatorio. Remuneraciones actividad pesquera.	6.132/408	14.12.98	101
– Semana corrida. Procedencia. – Transacciones. Legalidad. – Derechos laborales. Irrenunciabilidad.	72/5	5.01.99	156

# Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 121  
*Febrero 1999*

## VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: [acliente@publitecsa.cl](mailto:acliente@publitecsa.cl)

**PUBLITECSA**



## PRINCIPALES CONTENIDOS

- **Entrevista. ALFREDO MONTESINOS ANDRADE: LA NEGOCIACION COLECTIVA INTEREMPRESA IMPULSARA EMPRESARIOS Y TRABAJADORES FUERTES QUE PODRAN NEGOCIAR EN IGUALDAD DE CONDICIONES.**
- **LOS DERECHOS LABORALES.**
- **LEY N° 19.070. ESTATUTO DOCENTE.**
- **LEY N° 19.598. OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION QUE INDICA.**
- **JURISPRUDENCIA JUDICIAL. LAS NORMAS LABORALES EN RELACION A TRABAJADOR DE CORPORACION MUNICIPAL.**
- **Cartilla. TRABAJO AGRICOLA DE TEMPORADA.**
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.**
- **ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes y Circulares.**
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Luciana Ciudad Espejo</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Nelson Guzmán Betancourt</b>	Jefe Departamento Proyectos y Sistemas

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Juan Fredes Morales</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Ximena Cárcamo Zamora</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildelfonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Alfredo Montesinos Andrade</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## COMITE DE REDACCION

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Jefe U. Coordinación Jurídica y  
Defensa Judicial

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe U. de Asistencia Técnica  
Dirección Regional Metropolitana

**Luciana Ciudad Espejo**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Pamela Farías Antognini**

Profesora  
Departamento de Estudios

**Carolina Fernández A.**

Jefa de la Oficina  
de Comunicación y Difusión

**Rosamel Gutiérrez Riquelme**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Alejandro Lillo A.**

Asesor Laboral

**Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:

María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída A. Morales Guerra  
Rosa Garrido Hernández

Composición:

Publitesca

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres  
Nazarala, abogado,  
Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman,  
abogado, Subdirector  
del Trabajo.  
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor  
Boletín Oficial.  
Imprenta : Publitesca, Serrano 172.  
Fono: 365 8000.

## NOTAS DEL EDITOR

En la sección Normas legales y reglamentarias, incluimos el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley Nº 19.070, que aprobó el Estatuto de los profesionales de la educación y de las leyes que lo complementan y modifican, actualizado por este Boletín; además de la reciente Ley Nº 19.598, que otorga un mejoramiento especial a estos profesionales.

El Trabajo Agrícola de Temporada, es el tema de que trata en esta edición, la cartilla de difusión de la normativa que ha preparado la Dirección del Trabajo. Esta guía, constituye uno de los instrumentos a través del cual nuestro Servicio, pretende entregar suficiente y adecuada información respecto de la legislación vigente, tanto al mundo laboral de los temporeros como al de los empresarios agrícolas.

La selección de Jurisprudencia Judicial que ha preparado Cecilia Farías Olgún, abogado del Departamento Jurídico, se refiere en esta ocasión a las normas laborales en relación a trabajador de Corporación Municipal.

De la sección Ordenes de servicio y circulares institucionales, destacamos los instructivos del Departamento de Relaciones Laborales, sobre la conducta administrativa que corresponde a las unidades operativas en relación con la fiscalización del patrimonio de las organizaciones sindicales y función de las comisiones revisoras de cuentas, y respecto de la actitud que deberán asumir, las unidades operativas, frente a los sindicatos de empresa e interempresa que se encuentren vigentes inactivas o prontas a reelegir a sus dirigentes.

Por último, destacamos en esta edición la entrevista de la periodista Andrea Munizaga, al Sr. Alfredo Montesinos Andrade, abogado, Director Regional del Trabajo de la Región Metropolitana de Santiago, y una completa selección de jurisprudencia administrativa de carácter laboral de la Superintendencia de Seguridad Social.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

## **Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

## **Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

## **Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

## **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**

# INDICE DE MATERIAS

	<b>Páginas</b>
<b>Entrevista. ALFREDO MONTESINOS ANDRADE: LA NEGOCIACION COLECTIVA INTEREMPRESA IMPULSARA EMPRESARIOS Y TRABAJADORES FUERTES QUE PODRAN NEGOCIAR EN IGUALDAD DE CONDICIONES .....</b>	1
<b>LOS DERECHOS LABORALES .....</b>	8
<b>LEY Nº 19.070. ESTATUTO DOCENTE. ....</b>	10
<b>LEY Nº 19.598. OTORGA UN MEJORAMIENTO ESPECIAL PARA LOS PROFESIONALES DE LA EDUCACION QUE INDICA. ....</b>	52
<b>Jurisprudencia Judicial. LAS NORMAS LABORALES EN RELACION A TRABAJADOR DE CORPORACION MUNICIPAL.....</b>	58
<b>Cartilla. TRABAJO AGRICOLA DE TEMPORADA .....</b>	62
<b>DEL DIARIO OFICIAL .....</b>	77
<b>NOTICIAS .....</b>	78
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico .....</b>	88
<b>6.073/401, 10.12.98.</b> Reconsidera conclusiones de Dictamen Nº 3.190/176, de 2.06.97, de esta Dirección. Deja sin efecto las conclusiones del Dictamen Nº 3.190/176, de 2.06.97, sin perjuicio de la validez de los fundamentos del mismo que en extracto constan en su acápite denominado materia. ....	88
<b>6.074/402, 10.12.98.</b> 1) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la Ley Nº 19.533, las funcionarias con hijos que no tienen a su respecto la calidad de cargas familiares en conformidad a la ley. 2) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la ley Nº 19.533, los funcionarios cuyos hijos sólo adquirieron la calidad de cargas familiares e iniciaron estudios en Universidades o Institutos Profesionales, durante el mes de marzo de 1998. ....	89
<b>6.075/403, 10.12.98.</b> No resulta jurídicamente procedente complementar el libro de asistencia que lleva un empleador agrícola en conformidad a las prescripciones contenidas en el artículo 33	

del Código del Trabajo y en el artículo 4º del D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante un formulario adicional, agregado a dicho libro. 91

**6.076/404, 10.12.98.**

El personal de supervisores descrito en su presentación, por no estar sujeto a fiscalización superior inmediata, no se encuentra sujeto a registro de asistencia, y en el caso que se hubiese pactado límite de jornada en los contratos de trabajo, por mutuo acuerdo de las partes puede modificarse el contrato de tal suerte que estos dependientes queden liberados de este mecanismo de control. .... 93

**6.077/405, 10.12.98.**

- 1) La medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades productivas del establecimiento o faena afectado, quedando prohibido al empleador realizar cualquier actividad productiva dentro o fuera del establecimiento o faena de que se trate, aun cuando no importe rotura de sellos.
- 2) Durante la vigencia de la medida de clausura el empleador no podrá decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñan en el establecimiento o faena afectado. .... 95

**6.127/406, 14.12.98.**

- 1) El empleador no se encuentra legalmente facultado para solicitar a sus dependientes que se desafilien de la organización sindical a la cual pertenecen.
- 2) Los trabajadores que pasaron a prestar servicios a las empresas filiales de Valparaíso Sporting Club S.A., perdieron su calidad de socios del sindicato que tenía como base dicha empresa.
- 3) Los mencionados trabajadores se encuentran facultados, tanto para formar un sindicato interempresa, como para constituir un sindicato de empresa en cada una de las mencionadas filiales, dando cumplimiento, en ambos casos, a los requisitos que sobre el particular contempla el ordenamiento jurídico laboral vigente. .... 98

**6.131/407, 14.12.98.**

Niega lugar a solicitud de reconsideración del Dictamen Nº 3.015/222, de 8.07.98, que concluye que "El acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento Municipal de Atención Primaria de Salud, a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje". .... 100

**6.132/408, 14.12.98.**

Reconsidera Dictamen Nº 890/56, de 19.02.98, en la parte que indica. Reconsidera la doctrina complementaria contenida en el Dictamen Nº 0890/56, de 19 de febrero de 1998, según el cual el pacto relativo a la remuneración de los períodos de inactividad laboral y descanso compensatorio que acuerden los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras no puede ser inferior al promedio de los últimos tres meses laborados o significar una disminución de la remuneración que perciben en forma habitual dichos dependientes, ratificándose, por el contrario, que, por los referidos períodos, tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, y a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados. .... 101

**6.133/409, 14.12.98.**

- 1) Las personas jubiladas que actualmente están en posesión del cargo de directores de la ANEF, pueden presentar su candidatura a las elecciones para renovar la directiva de la organización y ser reelegidos indefinidamente.
- 2) No resulta procedente que el Directorio Nacional de la ANEF rechace la incorporación de una asociación o federación de funcionarios, fundamentando dicha negativa en la circunstancia de haberse afiliado a ella, con anterioridad, otra organización constituida en el mismo Servicio. .... 102

**6.134/410, 14.12.98.**

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. .... 104

**6.135/411, 14.12.98.**

Los contratos de trabajo de los conductores de transporte urbano colectivo de pasajeros, deberán tenerse modificados por el solo ministerio de la ley desde la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.552, en el sentido de prohibirse a éstos el ejercicio simultáneo de funciones de cobrador de pasajes, y resultando improcedente al empleador rebajarles unilateralmente el monto actual de sus remuneraciones. .... 105

**6.136/412, 14.12.98.**

No resulta jurídicamente procedente que el empleador pague remuneraciones a los profesionales de la educación por los días de inasistencia correspondientes a una paralización ilegal de funciones. .... 108

**6.137/413, 14.12.98.**

Corresponde a los Tribunales de Justicia la competencia para calificar las causales de término de un contrato de trabajo y pronunciarse sobre las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar. .... 109

**6.138/414, 14.12.98.**

Deniega solicitud de autorización de sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, presentada por la empresa Rosti3n Hnos. y Cía. Ltda. y por don Na3n Demetrio Rosti3n Allel. .... 110

**6.139/415, 14.12.98.**

El pago del denominado "bono de proyecto", pactado en la cláusula trigésima séptima del convenio colectivo, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores Nº 1 de la misma empresa no se encuentra sujeta a ninguna otra circunstancia que la señalada en la propia cláusula convencional, esto es, la prestación de servicios en centros en etapa de proyectos, tal como las partes lo han entendido y aplicado reiteradamente en el tiempo, no pudiendo la empresa de modo unilateral, suspender el pago del beneficio, ni tampoco descontar las sumas que hubiesen sido canceladas por dicho concepto. .... 112

**6.140/416, 14.12.98.**

El tiempo trabajado por el personal paradocente que se desempeña en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales durante el período de recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a



causa de la paralización de actividades llevada a efecto por el Magisterio, constituirá jornada extraordinaria que debe ser remunerada como tal en la medida que con él se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior. .... 114

**6.287/417, 21.12.98.**  
Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto. .... 116

**6.305/418, 21.12.98.**  
Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitativa del aviso previo que la ISAPRE ... paga a sus trabajadores cuando funda la terminación del contrato en alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, debe incluir la asignación de movilización de \$ 6.500 mensuales, como asimismo, el monto equivalente a \$1.700 diarios por cada día trabajado por concepto de colación que se otorga bajo la modalidad de cheque restaurant. .... 117

**6.306/419, 21.12.98.**  
Resulta jurídicamente procedente pagar al trabajador N.N., la asignación de responsabilidad establecida en el artículo 15 del Título I del contrato colectivo suscrito el 27.12.95 entre la empresa Cristalerías ... y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, por los períodos en que se desempeñó como Jefe de Turno durante la vigencia de dicho instrumento colectivo. .... 119

**6.307/420, 21.12.98.**  
Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Industrias ... .... 121

**6.383/421, 23.12.98.**  
La norma contenida en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, se encuentra actualmente vigente. .... 123

**6.384/422, 23.12.98.**  
Deniega autorización para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo en el Colegio ... .... 125

**6.385/423, 23.12.98.**  
No resulta procedente que la empresa ... pague gratificación por los ejercicios comerciales años 1995 y 1997, en los cuales no obtuvo utilidades líquidas, atendido lo estipulado en contrato colectivo de 31.10.96. .... 127

**6.409/424, 28.12.98.**  
1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa Metro S.A., pague asignación de antigüedad por bienes a sus trabajadores N.N. y X.X., provenientes de la Ex Dirección General del Metro, dependientes del Ministerio de Obras Públicas.  
2) La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto de los restantes requirentes, los cuales se encuentran afectos a la sentencia pronunciada el 16.07.97 en causa Rol N° L-71.704-95 por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago. .... 129

**6.410/425, 28.12.98.**

El director de una asociación de funcionarios de la salud cuya jornada se cumple íntegramente de noche, tiene derecho a los permisos que le corresponden como dirigente para realizar funciones propias de su cargo, sin perjuicio que si los mismos no cumplen el objetivo legal le harían incurrir en un abuso de derecho. .... 131

**6.411/426, 28.12.98.**

La empresa ..., se encontraría facultada, de conformidad al contrato colectivo vigente, a descontar de la remuneración del trabajador el monto del subsidio correspondiente al número de días de licencia médica rebajadas por la ISAPRE. .... 132

**6.426/427, 29.12.98.**

El incentivo por disminución de accidentes pactado en la cláusula vigésimo primera del contrato colectivo suscrito el 30.06.97 entre Comercial ... y el sindicato constituido en dicha empresa, debe pagarse únicamente a los socios de la referida organización sindical afectos a dicho instrumento colectivo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe. .... 134

**6.427/428, 29.12.98.**

Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto ..... 136

**1/1, 4.01.99.**

Responde diversas consultas relativas a la aplicación de la Ley N° 19.518. Constitución de los comités bipartitos de capacitación. .... 137

**2/2, 4.01.99.**

El Fondo de Salud y Supervivencia contenido en la cláusula décima, párrafo 4º, del Convenio Colectivo suscrito entre el Banco ... y su Sindicato Nacional de Trabajadores, de 1º de octubre de 1997, es una entidad propia de sus afiliados, trabajadores del Banco, distinto de la empresa y el sindicato, adscrito o afecto a una finalidad específica determinada en beneficio de todos sus afiliados. .... 145

**5/3, 5.01.99.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores, la distribución diaria o semanal de la jornada de trabajo del personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, durante el período en que se efectúe la recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a causa de la paralización de actividades llevada a efecto por éstos.
- 2) Las horas trabajadas por el mismo personal durante el referido período, constituirán jornada extraordinaria que deberá ser remunerada en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior.
- 3) El personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de una corporación municipal, se rige en materia de feriado anual por la disposición contenida en el artículo 74 del Código del Trabajo. No obstante, lo anterior, si en forma reiterada en el tiempo el empleador hubiere aplicado a dicho personal un

régimen de feriado distinto, superior al legal, éste habría pasado a constituir una cláusula tácita de los contratos individuales de los respectivos dependientes, la que como tal, no podría ser modificada o alterada unilateralmente, sino con el consentimiento mutuo de las partes. .... 147

**71/4, 5.01.99.**

- 1) El personal no docente que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Quilpué no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464.
- 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo.
- 3) El personal que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... tiene derecho a afiliarse al Sindicato no Docente constituida en la misma, si cumple con los requisitos señalados en la ley y en sus estatutos.
- 4) El sostenedor con más de un establecimiento educacional que recibió la subvención del artículo 1° de la Ley N° 19.464, en forma conjunta por todos ellos se encontró obligado a calcular el monto del incremento de remuneraciones del personal no docente sobre la base del total percibido por él; por el contrario si recibió la aludida subvención en forma separada e independiente, el cálculo debió practicarse sobre la base de la subvención percibida por cada uno de sus establecimientos.
- 5) El personal no docente que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encuentra obligado a restituir las sumas que les fueron pagadas indebidamente de conformidad a la Ley N° 19.464, de acuerdo con lo prevenido en el inciso 2° del Art. 58 del Código del Trabajo. .... 153

**72/5, 5.01.99.**

- 1) Los chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana remunerados en base a comisiones, que se encuentran afectos a la jornada de 192 horas mensuales prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo, les asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del mismo Código.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que las partes de la relación laboral mientras ésta se encuentre vigente, celebren un contrato de transacción sobre un beneficio irrenunciable, cuando el monto convenido es inferior a lo adeudado por el empleador, encontrándose facultadas las respectivas Inspecciones del Trabajo para requerir el pago íntegro del mismo. .... 156

**73/6, 5.01.99.**

El formato de libro de asistencia utilizado por los empleadores agrícolas afiliados a la Federación de Asociaciones Gremiales (FEDAGRO) se ajusta a derecho. .... 160

**74/7, 5.01.99.**

Tienen carácter de indemnización voluntaria los excesos de las indemnizaciones que se paguen por sobre el límite de las 90 unidades de fomento que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo. .... 162

**75/8, 5.01.99.**

Por la expresión "tres últimos meses calendario" a que alude la ley para los efectos del cálculo de la indemnización por término de contrato de los dependientes afectos a remuneraciones variables, debe entenderse los tres meses con denominación es-

pecífica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al de la conclusión de la relación laboral, de suerte que si en alguno de ellos el dependiente no hubiere generado remuneración por haber hecho uso de permiso éste deberá excluirse y considerarse sólo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el referido beneficio. .... 163

**98/9, 7.01.99.**  
El beneficio de casa-habitación que por años ha proporcionado la empleadora al recurrente, tiene la naturaleza jurídica de remuneración y es un derecho que tácitamente forma parte del contrato de trabajo, no pudiendo ser suprimido por aquélla. . 165

**99/10, 7.01.99.**  
No procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a que se refiere la Ley N° 19.518, a aquellos trabajadores de confianza de la empresa dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal. .... 167

**113/11, 7.01.99.**  
En el caso de trabajadores con remuneración variable, las multas a que alude el artículo 157 del Código del Trabajo deben aplicarse sobre la remuneración diaria del respectivo dependiente, determinada en la forma que se indica en el cuerpo del presente informe. .... 169

**114/12, 7.01.99.**  
"La Corporación de Apoyo Familiar" no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores. .... 170

**ORDENES DE SERVICIO DE LA DIRECCION DEL TRABAJO ..... 172**

**12, 11.12.98.** Depto. Administrativo  
Instruye sobre la obligación de remitir la declaración de Accidente del Trabajo o Enfermedad Profesional a la Unidad de Condiciones de Trabajo. .... 172

**1, 4.01.99.** Depto. Relaciones Laborales  
Imparte instrucciones respecto de la conducta administrativa que le corresponde a las unidades operativas en relación con la fiscalización del patrimonio de las organizaciones sindicales y función de las comisiones revisoras de cuentas. .... 172

**2, 4.01.99.** Depto. Relaciones Laborales  
Imparte instrucciones respecto de la actitud que deberán asumir, las unidades operativas, frente a los sindicatos de empresa e interempresa que se encuentren vigentes inactivas o prontas a reelegir a sus dirigentes. .... 177

<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Dictámenes y Circulares .....	181
<b>1.- Dictámenes.</b>	
<b>2.764, 11.02.98.</b> Accidente del trabajo. Licencia médica. Calidad de trabajador por cuenta ajena. ....	181
<b>3.341, 19.02.98.</b> Obligación de cotizar de los jubilados o pensionados reincorporados a la vida laboral. Dictamen N° 2.060, de 1987, de esta Superintendencia mantiene su vigencia. ....	182
<b>3.348, 19.02.98.</b> Reconocimiento de trabajos pesados. Organismo competente para determinar su incorporación al listado oficial de aquéllos. ....	183
<b>3.732, 25.02.98.</b> Licencia médica por enfermedad de hijo menor de un año sólo procede su autorización hasta el día anterior a aquél en que el menor cumple la edad. ....	184
<b>2.- Circulares.</b>	
<b>1.685, 3.12.98.</b> Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 1998, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, y sobre aplicación de las bonificaciones establecidas en la Ley N° 19.539. ....	185
<b>1.690, 17.12.98.</b> Ley N° 19.578. Imparte instrucciones sobre valores de las pensiones mínimas y especiales que regirán a contar del 1° de enero de 1999 por aplicación del incremento extraordinario de las pensiones mínimas. ....	193
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.</b> .....	196

# SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

	<b>Páginas</b>
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico .....	88
<b>6.073/401, 10.12.98.</b> Reconsidera conclusiones de Dictamen N° 3.190/176, de 2.06.97, de esta Dirección. Deja sin efecto las conclusiones del Dictamen N° 3.190/176, de 2.06.97, sin perjuicio de la validez de los fundamentos del mismo que en extracto constan en su acápite denominado materia. ....	88
<b>6.074/402, 10.12.98.</b> 1) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533, las funcionarias con hijos que no tienen a su respecto la calidad de cargas familiares en conformidad a la ley. 2) No tienen derecho al beneficio denominado bono de escolaridad, establecido en el artículo 15 de la ley N° 19.533, los funcionarios cuyos hijos sólo adquirieron la calidad de cargas familiares e iniciaron estudios en Universidades o Institutos Profesionales, durante el mes de marzo de 1998. ....	89
<b>6.075/403, 10.12.98.</b> No resulta jurídicamente procedente complementar el libro de asistencia que lleva un empleador agrícola en conformidad a las prescripciones contenidas en el artículo 33 del Código del Trabajo y en el artículo 4° del D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, mediante un formulario adicional, agregado a dicho libro.	91
<b>6.076/404, 10.12.98.</b> El personal de supervisores descrito en su presentación, por no estar sujeto a fiscalización superior inmediata, no se encuentra sujeto a registro de asistencia, y en el caso que se hubiese pactado límite de jornada en los contratos de trabajo, por mutuo acuerdo de las partes puede modificarse el contrato de tal suerte que estos dependientes queden liberados de este mecanismo de control. ....	93
<b>6.077/405, 10.12.98.</b> 1) La medida de clausura decretada por el fiscalizador de la Dirección del Trabajo tiene como efecto la suspensión absoluta de todas las actividades productivas del establecimiento o faena afectado, quedando prohibido al empleador realizar cualquier actividad productiva dentro o fuera del establecimiento o faena de que se trate, aun cuando no importe rotura de sellos. 2) Durante la vigencia de la medida de clausura el empleador no podrá decretar el feriado colectivo ni imponer medida disciplinaria alguna a los dependientes que se desempeñan en el establecimiento o faena afectado. ....	95
<b>6.127/406, 14.12.98.</b> 1) El empleador no se encuentra legalmente facultado para solicitar a sus dependientes que se desafilien de la organización sindical a la cual pertenecen. 2) Los trabajadores que pasaron a prestar servicios a las empresas filiales de Valparaíso Sporting Club S.A., perdieron su calidad de socios del sindicato que tenía como base dicha empresa. 3) Los mencionados trabajadores se encuentran facultados, tanto para formar un sindicato interempresa, como para constituir un sindicato de empresa en cada una de las mencionadas filiales, dando cumplimiento, en ambos casos, a los requisitos que sobre el particular contempla el ordenamiento jurídico laboral vigente. ....	98

**6.131/407, 14.12.98.**

Niega lugar a solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.015/222, de 8.07.98, que concluye que "El acceso de un trabajador que se desempeña en un establecimiento Municipal de Atención Primaria de Salud, a un nivel superior de su categoría como consecuencia de mayor puntaje por concepto de capacitación, se producirá al momento mismo de obtenerse el nuevo puntaje". ..... 100

**6.132/408, 14.12.98.**

Reconsidera Dictamen N° 890/56, de 19.02.98, en la parte que indica. Reconsidera la doctrina complementaria contenida en el Dictamen N° 0890/56, de 19 de febrero de 1998, según el cual el pacto relativo a la remuneración de los períodos de inactividad laboral y descanso compensatorio que acuerden los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras no puede ser inferior al promedio de los últimos tres meses laborados o significar una disminución de la remuneración que perciben en forma habitual dichos dependientes, ratificándose, por el contrario, que, por los referidos períodos, tienen derecho a la remuneración que hubieren pactado expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva, y a falta de pacto, a la que resulte de conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados. .... 101

**6.133/409, 14.12.98.**

- 1) Las personas jubiladas que actualmente están en posesión del cargo de directores de la ANEF, pueden presentar su candidatura a las elecciones para renovar la directiva de la organización y ser reelegidos indefinidamente.
- 2) No resulta procedente que el Directorio Nacional de la ANEF rechace la incorporación de una asociación o federación de funcionarios, fundamentando dicha negativa en la circunstancia de haberse afiliado a ella, con anterioridad, otra organización constituida en el mismo Servicio. .... 102

**6.134/410, 14.12.98.**

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. .... 104

**6.135/411, 14.12.98.**

Los contratos de trabajo de los conductores de transporte urbano colectivo de pasajeros, deberán tenerse modificados por el solo ministerio de la ley desde la entrada en vigencia de la Ley N° 19.552, en el sentido de prohibirse a éstos el ejercicio simultáneo de funciones de cobrador de pasajes, y resultando improcedente al empleador rebajarles unilateralmente el monto actual de sus remuneraciones. .... 105

**6.136/412, 14.12.98.**

No resulta jurídicamente procedente que el empleador pague remuneraciones a los profesionales de la educación por los días de inasistencia correspondientes a una paralización ilegal de funciones. .... 108

**6.137/413, 14.12.98.**

Corresponde a los Tribunales de Justicia la competencia para calificar las causales de término de un contrato de trabajo y pronunciarse sobre las eventuales indemnizaciones a que ellas pudieran dar lugar. .... 109

**6.138/414, 14.12.98.**

Deniega solicitud de autorización de sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, presentada por la empresa Rosti6n Hnos. y Cía. Ltda. y por don Naín Demetrio Rosti6n Allel. .... 110

**6.139/415, 14.12.98.**

El pago del denominado "bono de proyecto", pactado en la cláusula trigésima séptima del convenio colectivo, suscrito entre la empresa ... y el Sindicato Nacional de Trabajadores N° 1 de la misma empresa no se encuentra sujeta a ninguna otra circunstancia que la señalada en la propia cláusula convencional, esto es, la prestación de servicios en centros en etapa de proyectos, tal como las partes lo han entendido y aplicado reiteradamente en el tiempo, no pudiendo la empresa de modo unilateral, suspender el pago del beneficio, ni tampoco descontar las sumas que hubiesen sido canceladas por dicho concepto. .... 112

**6.140/416, 14.12.98.**

El tiempo trabajado por el personal paraprofesor que se desempeña en establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales durante el período de recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a causa de la paralización de actividades llevada a efecto por el Magisterio, constituirá jornada extraordinaria que debe ser remunerada como tal en la medida que con él se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior. .... 114

**6.287/417, 21.12.98.**

Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.231/71, de 23.03.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto. .... 116

**6.305/418, 21.12.98.**

Para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo que la ISAPRE ... paga a sus trabajadores cuando funda la terminación del contrato en alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio, debe incluir la asignación de movilización de \$ 6.500 mensuales, como asimismo, el monto equivalente a \$1.700 diarios por cada día trabajado por concepto de colación que se otorga bajo la modalidad de cheque restaurant. .... 117

**6.306/419, 21.12.98.**

Resulta jurídicamente procedente pagar al trabajador N.N., la asignación de responsabilidad establecida en el artículo 15 del Título I del contrato colectivo suscrito el 27.12.95 entre la empresa Cristalerías ... y el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la misma, por los períodos en que se desempeñó como Jefe de Turno durante la vigencia de dicho instrumento colectivo. .... 119

**6.307/420, 21.12.98.**

Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Industrias ... 121

**6.383/421, 23.12.98.**

La norma contenida en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, se encuentra actualmente vigente. .... 123

**6.384/422, 23.12.98.**

Deniega autorización para establecer un sistema especial de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo en el Colegio ... 125



**6.385/423, 23.12.98.**

No resulta procedente que la empresa ... pague gratificación por los ejercicios comerciales años 1995 y 1997, en los cuales no obtuvo utilidades líquidas, atendido lo estipulado en contrato colectivo de 31.10.96. .... 127

**6.409/424, 28.12.98.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa Metro S.A., pague asignación de antigüedad por bienes a sus trabajadores N.N. y X.X., provenientes de la Ex Dirección General del Metro, dependientes del Ministerio de Obras Públicas.
- 2) La Dirección del Trabajo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto de los restantes requirentes, los cuales se encuentran afectados a la sentencia pronunciada el 16.07.97 en causa Rol N° L-71.704-95 por el Tercer Juzgado del Trabajo de Santiago. .... 129

**6.410/425, 28.12.98.**

El director de una asociación de funcionarios de la salud cuya jornada se cumple íntegramente de noche, tiene derecho a los permisos que le corresponden como dirigente para realizar funciones propias de su cargo, sin perjuicio que si los mismos no cumplen el objetivo legal le harían incurrir en un abuso de derecho. .... 131

**6.411/426, 28.12.98.**

La empresa ..., se encontraría facultada, de conformidad al contrato colectivo vigente, a descontar de la remuneración del trabajador el monto del subsidio correspondiente al número de días de licencia médica rebajadas por la ISAPRE. .... 132

**6.426/427, 29.12.98.**

El incentivo por disminución de accidentes pactado en la cláusula vigésimo primera del contrato colectivo suscrito el 30.06.97 entre Comercial ... y el sindicato constituido en dicha empresa, debe pagarse únicamente a los socios de la referida organización sindical afectados a dicho instrumento colectivo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente informe. .... 134

**6.427/428, 29.12.98.**

Niega lugar a reconsideración del punto 1) del Dictamen N° 1.846/122, de 24.04.98, por encontrarse ajustado a derecho y a los antecedentes reunidos en torno a este asunto ..... 136

**1/1, 4.01.99.**

Responde diversas consultas relativas a la aplicación de la Ley N° 19.518. Constitución de los comités bipartitos de capacitación. .... 137

**2/2, 4.01.99.**

El Fondo de Salud y Supervivencia contenido en la cláusula décima, párrafo 4º, del Convenio Colectivo suscrito entre el Banco ... y su Sindicato Nacional de Trabajadores, de 1º de octubre de 1997, es una entidad propia de sus afiliados, trabajadores del Banco, distinto de la empresa y el sindicato, adscrito o afecto a una finalidad específica determinada en beneficio de todos sus afiliados. .... 145

**5/3, 5.01.99.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente, esto es, sin el acuerdo de los trabajadores, la distribución diaria o semanal de la jornada de trabajo del personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de Corporaciones Municipales, durante el período en que se efectúe la recuperación de horas no laboradas por los profesionales de la educación a causa de la paralización de actividades llevada a efecto por éstos.
- 2) Las horas trabajadas por el mismo personal durante el referido período, constituirán jornada extraordinaria que deberá ser remunerada en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo, en la medida que con ellas se exceda la jornada máxima legal de 48 horas semanales o de la pactada por las partes si ésta fuere inferior.
- 3) El personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de una corporación municipal, se rige en materia de feriado anual por la disposición contenida en el artículo 74 del Código del Trabajo. No obstante, lo anterior, si en forma reiterada en el tiempo el empleador hubiere aplicado a dicho personal un régimen de feriado distinto, superior al legal, éste habría pasado a constituir una cláusula tácita de los contratos individuales de los respectivos dependientes, la que como tal, no podría ser modificada o alterada unilateralmente, sino con el consentimiento mutuo de las partes. ....

147

**71/4, 5.01.99.**

- 1) El personal no docente que labora en la Unidad Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Quilpué no se encuentra afecto a las disposiciones de la Ley N° 19.464.
- 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponde a los Juzgados de Letras del Trabajo.
- 3) El personal que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... tiene derecho a afiliarse al Sindicato no Docente constituida en la misma, si cumple con los requisitos señalados en la ley y en sus estatutos.
- 4) El sostenedor con más de un establecimiento educacional que recibió la subvención del artículo 1º de la Ley N° 19.464, en forma conjunta por todos ellos se encontró obligado a calcular el monto del incremento de remuneraciones del personal no docente sobre la base del total percibido por él; por el contrario si recibió la aludida subvención en forma separada e independiente, el cálculo debió practicarse sobre la base de la subvención percibida por cada uno de sus establecimientos.
- 5) El personal no docente que labora en el Nivel Central de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de ... se encuentra obligado a restituir las sumas que les fueron pagadas indebidamente de conformidad a la Ley N° 19.464, de acuerdo con lo prevenido en el inciso 2º del Art. 58 del Código del Trabajo. ....

153

**72/5, 5.01.99.**

- 1) Los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana remunerados en base a comisiones, que se encuentran afectos a la jornada de 192 horas mensuales prevista en el artículo 25 del Código del Trabajo, les asiste el derecho a percibir el beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del mismo Código.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que las partes de la relación laboral mientras ésta se encuentre vigente, celebren un contrato de transacción sobre un beneficio irrenunciable, cuando el monto convenido es inferior a lo adeudado por el empleador, encontrándose facultadas las respectivas Inspecciones del Trabajo para requerir el pago íntegro del mismo. ....

156

<b>73/6, 5.01.99.</b> El formato de libro de asistencia utilizado por los empleadores agrícolas afiliados a la Federación de Asociaciones Gremiales (FEDAGRO) se ajusta a derecho. ....	160
<b>74/7, 5.01.99.</b> Tienen carácter de indemnización voluntaria los excesos de las indemnizaciones que se paguen por sobre el límite de las 90 unidades de fomento que establece el inciso final del artículo 172 del Código del Trabajo. ....	162
<b>75/8, 5.01.99.</b> Por la expresión "tres últimos meses calendario" a que alude la ley para los efectos del cálculo de la indemnización por término de contrato de los dependientes afectos a remuneraciones variables, debe entenderse los tres meses con denominación específica en que se hubiere percibido remuneración completa y que anteceden al de la conclusión de la relación laboral, de suerte que si en alguno de ellos el dependiente no hubiere generado remuneración por haber hecho uso de permiso éste deberá excluirse y considerarse sólo aquellos tres que precedan inmediatamente al mes en que se hizo efectivo el referido beneficio. ....	163
<b>98/9, 7.01.99.</b> El beneficio de casa-habitación que por años ha proporcionado la empleadora al recurrente, tiene la naturaleza jurídica de remuneración y es un derecho que tácitamente forma parte del contrato de trabajo, no pudiendo ser suprimido por aquélla. .	165
<b>99/10, 7.01.99.</b> No procede excluir del universo de trabajadores respecto del cual deben aplicarse las reglas de participación en la constitución de los Comités Bipartitos de Capacitación, a que se refiere la Ley N° 19.518, a aquellos trabajadores de confianza de la empresa dotados de facultades de administración y con atribuciones para contratar y despedir personal. ....	167
<b>113/11, 7.01.99.</b> En el caso de trabajadores con remuneración variable, las multas a que alude el artículo 157 del Código del Trabajo deben aplicarse sobre la remuneración diaria del respectivo dependiente, determinada en la forma que se indica en el cuerpo del presente informe. ....	169
<b>114/12, 7.01.99.</b> "La Corporación de Apoyo Familiar" no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores. ....	170

