



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo

Febrero - Marzo 1995



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# RESULTADOS PARCIALES DE INVESTIGACION EVALUATIVA DE NORMAS LABORALES

## Departamento de Estudios

El Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo dirigió la investigación evaluativa sobre el cumplimiento y percepción de las normas laborales, relacionadas con el derecho colectivo del trabajo en dos ámbitos principales, como son la normativa sobre sindicalización y la negociación colectiva. Considerando la importancia de este tema, nos ha parecido conveniente brindar a los lectores de este Boletín un informe de avance sobre algunos de los aspectos contenidos en dicha investigación.

La metodología utilizada en dicho estudio consistió en técnicas de encuesta de opinión y análisis documental. Las encuestas se aplicaron a tres sectores: dirigentes sindicales, empleadores y jefes de unidad de negociación colectiva y organizaciones sindicales de la Dirección del Trabajo. Las encuestas aplicadas a dirigentes sindicales y empleadores se realizaron sobre una muestra aleatoria de 335 casos con un error muestral máximo de 5,3%, representativa de un universo de 5.569 empresas que realizaron negociación colectiva durante los años 1992 y 1993 entre las regiones Segunda a Décima. Junto con ello se realizaron ochenta encuestas a todos los jefes de unidad de organizaciones sindicales y negociación colectiva de la Dirección del Trabajo, a través del país.

El análisis documental se aplicó a una muestra aleatoria de 363 casos de negociación colectiva representativa de 5.569 empresas con un error muestral de 5,1% y 280 casos de organizaciones sindicales representativa de 1.531 sindicatos con un error muestral de 5,3%.

Los Aspectos que dicha investigación contempló fueron los siguientes:

- Cobertura de la negociación colectiva.
- Mecanismos de incentivos y derechos, a la negociación colectiva y a la organización sindical.
- Características de la negociación colectiva.
- Causales de término de contrato.
- Normas sobre conflicto.
- Materias relativas a efecto del tamaño de las empresas en las tasas de sindicalización, procesos de filiación y sus posibles consecuencias en la organización sindical y percepción de los empleadores respecto de la existencia de sindicatos.

Sin perjuicio de que en números posteriores se entregue información relevante sobre el resto de los aspectos planteados en dicho trabajo, por razones de espacio, en esta edición se presentará una síntesis sobre los dos primeros acápite de la investigación.

## 1. COBERTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

A continuación se da cuenta de los resultados más relevantes respecto del comportamiento y las percepciones de dos aspectos relacionados con la cobertura de la negociación colectiva: por una parte, aquéllos referidos al tipo de contrato –indefinido, plazo fijo, temporada o faena transitoria– y, por otra a la negociación colectiva según nivel: empresa e interempresa.

### 1.1. Según tipo de contrato.

El Código del Trabajo –artículo 305– establece categorías de trabajadores que se encuentran imposibilitados de negociar colectivamente, entre los cuales se encuentran los sujetos a contrato de aprendizaje y los contratados para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada. Respecto de estos últimos trabajadores se ha establecido la imposibilidad de negociar colectivamente, salvo que medie acuerdo del empleador, basada en que la relación se ha establecido para la ejecución de labores y tareas que carecen de permanencia en el tiempo, siendo esencialmente transitorias y vinculándolas a la expresión "temporada".

En la medida, entonces, que para estos sectores sólo es posible la negociación colectiva sujeta a la condicionante ya señalada, se realizó un análisis documental sobre la cantidad de trabajadores que negocian según tipo de contrato. Los resultados se muestran en el siguiente cuadro:

**CUADRO Nº 1**  
**Trabajadores que Negocian en Chile, según Tipo de Contrato**  
**N = 32.122**

Tipos de contrato	N	%
Contratados por plazo indefinido	29.552	92,0
Contratados por plazo fijo u obra o faena	2.570	8,0
Total	32.122	100,0

Fuente: Base de datos, Dirección del Trabajo, 1994.

Como se aprecia en el cuadro los resultados apuntan a que, de los trabajadores que negocian colectivamente, un porcentaje minoritario son contratados por faena o por plazo fijo. En efecto, ninguna de las negociaciones de la muestra puede ser caracterizada por una participación importante de trabajadores de estas categorías.

En base al mismo análisis documental, se determinaron los tipos de instrumentos –contratos, convenios u otros suscritos por los trabajadores que negocian colectivamente (Cuadro Nº 2). Asimismo, se determinaron los tipos de contratos –plazo fijo, obra o faena o indefinido– que poseen los trabajadores que suscriben convenios colectivos y contratos colectivos (Cuadro Nº 3).

**CUADRO Nº 2**  
**Tipos de Instrumentos Colectivos suscritos por**  
**Trabajadores que han Negociado**  
**N = 32.122**

Tipo de Instrumento	%
Contrato Colectivo	72,9
Convenio Colectivo	23,1
Otros	4,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Base de datos, Dirección del Trabajo, 1994.

**CUADRO Nº 3**  
**Tipos de Instrumentos Colectivos suscritos por Trabajadores**  
**según Tipo de Contrato**  
**N = 32.122**

Tipos de contratos	Contrato Colectivo		Convenio Colectivo	
	N	%	N	%
Contratados a plazo fijo, obra o faena	1.514	6,1	1.056	14,9
Contratados a plazo indefinido	23.188	93,9	6.364	85,1
<b>Total</b>	<b>24.702</b>	<b>100</b>	<b>7.420</b>	<b>100</b>

Fuente: Análisis documental. Dirección del Trabajo, 1994.

Los datos anteriores muestran que del total de trabajadores que han suscrito instrumentos de negociación (32.122 trabajadores), tres cuartos de éstos corresponden a la modalidad de negociación colectiva reglada, contrato colectivo. Estos resultados permiten concluir que una proporción poco significativa de convenios colectivos es realizada por trabajadores de temporada o de faena transitorios, considerando que el porcentaje de convenios de la muestra es de un 26,9 por ciento.

De estos resultados se desprende la necesidad de investigar en el futuro en forma exhaustiva los intentos de negociación de trabajadores de temporada o faenas transitorias sobre la base de universos que tengan proporciones importantes de estos trabajadores.

### **1.2. Cobertura de la negociación colectiva según nivel.**

El artículo 303 y siguientes del Código del Trabajo, establece un sistema vinculante de negociación descentralizada y permite, en el artículo 334, una negociación que se extienda más allá de los límites de la empresa, pero de carácter voluntario.

Respecto de la modalidad de negociación supraempresa de carácter voluntario, surge la duda respecto a si es un mecanismo utilizado para hacer posible el objetivo previsto por el legislador de permitir la negociación más allá de los límites de la empresa. En este sentido, existen dos situaciones básicas que es preciso distinguir. Por una parte, existen grupos laborales que actualmente negocian en la empresa y que están habilitados para negociar supraempresa sin que lo hagan. Por otra parte, existen grupos laborales que actualmente no están negociando colectivamente y que podrían hacerlo mediante el artículo 334. Ante esta doble situación es necesario precisar si las causas de una posible ausencia de ejercicio de este tipo de negociación, residen en el hecho de no ser una modalidad de negociación vinculante u obligatoria para los empleadores, o si los trámites establecidos para llevarla a cabo son demasiado complejos y engorrosos, o no se conocen las normas que la regulan o, por último, existiendo intentos de negociación supraempresa ellos son fallidos debido a la negativa empresarial para establecer esta modalidad de negociación.

La negociación supraempresa es una modalidad de negociación que se supone ha sido poco utilizada hasta ahora; en este sentido se realizó una revisión de los instrumentos de negociaciones colectivas llevadas a cabo durante los años 1992 y 1993. Los resultados se contienen en el siguiente cuadro:

**CUADRO Nº 4**  
**Negociación Colectiva Supraempresa**  
**sobre Total de Negociaciones**

Años	Total Negociaciones	Negociaciones Supraempresas
1992	2.779	2 (0.07%)
1993	3.038	12 (0.4%)

Fuente: Base de datos, Dirección del Trabajo. 1992-1993.

De acuerdo con los resultados de las bases de datos de la Dirección del Trabajo es posible concluir entonces, que la negociación colectiva supraempresa no es utilizada significativamente por las partes de la relación laboral.

Un segundo aspecto que interesaba abordar era si la negociación supraempresa no ha sido utilizada por desconocimiento o desinformación de la parte laboral, específicamente en las organizaciones sindicales. En relación a ello se preguntó a empleadores y dirigentes sindicales si conocían las normas que regulan la negociación supraempresa.

**CUADRO Nº 5**  
**Conocimiento de las Normas que regulan la**  
**Negociación Supraempresa**

	SI	NO	TOTAL
Empleadores	24,2%	75,8%	100,0% (335)
Dirigentes Sindicales	21,4%	78,6%	100,0% (335)

Fuente: Encuesta empleadores y dirigentes sindicales, 1994.

Los datos presentados muestran que es probable que la negociación supraempresa, en parte no ha sido utilizada por desconocimiento y desinformación de empleadores y dirigentes sindicales.

En relación a intentos fracasados de negociaciones colectivas supraempresa, el 82,9 por ciento de los dirigentes sindicales señalan no conocer experiencias fracasadas. Sin embargo al preguntárseles respecto de la empresa en que ellos son dirigentes el porcentaje sube a un 87,9% y únicamente un 9,8% responde positivamente al respecto. Interrogados este último porcentaje, sobre las razones que, en general, justificarían los intentos fracasados de negociación colectiva supraempresa, éstas serían en primer lugar, que "los empleadores se negaron" (18,4%); que el procedimiento es muy engorroso (16,1%) y que los dirigentes sindicales no pudieron ponerse de acuerdo (13,6%). Existe una alta dispersión de respuestas en esta pregunta, que indica probablemente una lejanía con el tema en cuestión en términos generales.

Una explicación al hecho que la negociación supraempresa no es mayormente utilizada es la falta de voluntad de una o ambas partes de la relación laboral para llevarla a cabo. En este sentido se pidió a los empleadores sus opiniones respecto a que la negociación supraempresa fuera obligatoria en ciertas circunstancias. El siguiente cuadro ilustra las respuestas:

**CUADRO Nº 6**  
**Empleadores: Opiniones respecto a la Obligatoriedad**  
**de la Negociación Supraempresa**  
**N = 335**

Opiniones	Están de Acuerdo	No están de Acuerdo	No Sabe	Total
Empleadores	16,7%	78,9%	4,4%	100,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Se aprecia en el cuadro una oposición de los empleadores a que la negociación interempresa sea obligatoria en ciertas circunstancias. En virtud de esta respuesta se les preguntó por las razones esgrimidas para sustentar esta oposición:

**CUADRO Nº 7**  
**Empleadores: Razones por las que no está de acuerdo**  
**con la Negociación Interempresa**  
**N = 335**

Razones	%
La Realidad de las Empresas es distinta entre sí	42,5
Es necesario un acuerdo previo, si no sería una imposición y los sindicatos podrían imponer lo que quieran	30,9
No sabe / No responde	14,2
Otras	12,4

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

En el mismo sentido se les preguntó a los empleadores sobre posibles riesgos en las empresas ante una eventual negociación interempresa. Nuevamente, una gran mayoría de los empleadores (74,4%) considera que sí existen riesgos; un quinto plantea que no hay riesgo. Los riesgos que podrían afectar el buen funcionamiento señalados por los empleadores son:

**CUADRO Nº 8**  
**Empleadores: Riesgos para la empresa en una eventual**  
**Negociación Supraempresa**  
**N = 335**

Riesgos	%
Se Negociaría por empresas de mejor situación Económico-Productiva	80,6
Se tendería a rigidizar mucho el proceso	14,3
Favorecería mucho a los Sindicatos	5,1

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Otro aspecto que interesaba indagar era si la mayor parte de los grupos que negocian supraempresa están también habilitados para hacerlo al interior de la empresa. Si se toman todos los casos clasificados como negociación interempresa en los registros de la Dirección del Trabajo, de 305 trabajadores involucrados en dichas negociaciones durante 1993, tan sólo 27 trabajadores (8,9%) no habrían reunido los requisitos para negociar al interior de su empresa.

## 2. MECANISMOS DE INCENTIVOS Y DERECHOS, A LA NEGOCIACION COLECTIVA Y A LA ORGANIZACION SINDICAL

A continuación se desarrollan aspectos relacionados con los mecanismos de incentivos, como son la extensión, de beneficios y la cotización sindical, y el derecho a información a los trabajadores durante los procesos de su negociación colectiva.

### 2.1. Extensión de beneficios y cotización sindical.

El artículo 346 del Código establece que los trabajadores a quienes el empleador les hubiere hecho extensivos los beneficios obtenidos por una o más organizaciones sindicales en un proceso de negociación colectiva, deben aportar a el (los) sindicato(s) involucrado(s), el equivalente al setenta y cinco por ciento de la cotización ordinaria de los socios de la(s) organización(es) involucrada(s). Esta norma constituye una especie de estímulo a la organización sindical a que asuma los costos y riesgos de una negociación y pretende, en principio, apoyar la gestión sindical. El principal objeto de la evaluación es, entonces, constatar si esta definición normativa ha logrado efectivamente favorecer y concitar mayor fuerza sindical.

A los empleadores se les preguntó si estaban de acuerdo con la norma que establece el descuento del 75 por ciento de la cotización a beneficio del sindicato en los casos en que se han extendido los beneficios a los grupos de trabajadores que no negociaron. El 45,6 por ciento dijo estar de acuerdo con ella y el 53,7 por ciento señaló lo contrario, y un 0,7 por ciento no respondió.

A los empleadores que expresaron su desacuerdo y acuerdo, se les indicó que señalaran las causas de éstos; sus opiniones se muestran en los siguientes cuadros:

**CUADRO N° 9**  
**Empleadores: Razones por las que no está de acuerdo**  
**en hacer el descuento**  
**N = 335**

RAZONES	%
Es una decisión del empleador	32,0
Es una forma de uniformar la situación laboral	20,5
Los trabajadores no están de acuerdo	13,0
Es una imposición a los no afiliados	10,6

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.



**CUADRO Nº 10**  
**Empleadores: Razones por las que está de acuerdo**  
**en hacer el descuento**  
**N = 335**

Razones	%
El aporte al Sindicato es justo	45,7
Es una forma de uniformar la situación laboral	17,4
Permite tener buenas relaciones con el Sindicato	13,7

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

A los empleadores que opinaron negativamente en la pregunta sobre si el descuento de la cotización sindical favorece a los sindicatos se les preguntó las razones de esta posición.

**CUADRO Nº 11**  
**Empleadores: Por qué no favorece el**  
**descuento a los Sindicatos**

Causas señaladas por los empleadores	%
Los trabajadores se resisten a pagarle al Sindicato que no pertenece	22,2
Porque crearía problemas al interior del sindicato	16,1

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Por lo tanto, se podría decir que los datos presentados muestran que el artículo 346 no ha llevado aparejado un mayor fortalecimiento de los sindicatos, por lo menos a un nivel de expresión verbal por parte de los distintos involucrados en la relación laboral. Sin embargo, llama la atención que el actor estatal, en este caso Jefes de Unidad, disientan de la opinión de los actores, lo que podría sugerir que mientras los dos primeros valoran la extensión de beneficios suponiendo el correspondiente descuento de cotización sindical, los últimos separan ambos aspectos y por ende, podrían creer que existiendo extensión de beneficios ella no se traduce necesariamente en cotizaciones sindicales por parte de los beneficiados que no participaron en el proceso de negociación colectiva, que es a lo que se refiere la hipótesis siguiente.

En seguida se preguntó a empleadores y dirigentes sindicales si en su respectiva empresa había habido extensión de beneficios y descuento de cotización sindical.

**CUADRO Nº 12**  
**Extensión de Beneficios y descuento respectivo**  
**N = 335**

	Extensión de beneficios			Descuento sindical		
	Sí	No	No sabe	Sí	No	No sabe
Empleadores	77,9	22,1	65,5	32,6	1,9	
Dirigentes Sindicales	78,8	17,7	3,5	44,8	49,9	5,3

Fuente: Encuesta empleadores y dirigentes sindicales, 1994.

De los datos anteriores se desprende que existe una diferencia de más de 20 puntos porcentuales entre el promedio que declaran los empleadores como descuento por cotización sindical respectivo de la que señalan los trabajadores.

Por otra parte, utilizando el análisis documental, de la revisión del libro auxiliar de remuneraciones en el tercer mes posterior a la negociación, se puede establecer que respecto del total de trabajadores que firmaron contrato colectivo, se le extienden beneficios a un 35,8% de trabajadores. De esa proporción sólo a un 41,4%, se le había realizado el descuento para la cotización sindical.

En seguida se interrogó a los empleadores sobre las razones que justifican el hecho de no haber realizado el descuento a quienes se les habían extendido los beneficios. El cuadro siguiente da cuenta de las respuestas:

**CUADRO Nº 13**  
**Empleadores: Razones por las que no realizan el descuento**

Razones	%
La no exigencia por parte del sindicato	42,3
Es una obligación injusta para los no afiliados	18,5
El desconocimiento de esa norma	17,0

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Para los Jefes de Unidad también existe una distancia entre la extensión de beneficios y el descuento de la cotización sindical. En efecto, estos funcionarios opinan que generalmente se extienden los beneficios (68,4%), pero sólo un 36,7% cree que generalmente se realiza el descuento por la cotización sindical.

Los datos aquí presentados sugieren que la cotización no se realiza en todos los casos en que sí debiera ocurrir. Ello puede desprenderse de la disparidad de cifras entre la

extensión de beneficios y la aplicación del descuento para la cotización sindical que establece la norma vigente. Particularmente ello es sugerente, debido a que los empleadores al justificar esta disparidad no recurren al argumento legal (desempeño de labores distintas).

También se quiso indagar si ha existido algún tipo de oposición por parte de los trabajadores beneficiados a que se les realice el descuento correspondiente. Para ello se pidió la opinión de empleadores y jefes de unidad; los resultados se presentan en la tabla siguiente:

**CUADRO N° 14**  
**Percepción de empleadores y jefes de unidad: Sobre postura de los Trabajadores respecto al descuento sindical**

Opinión	empleadores	jefes de unidad
Los trabajadores se oponen al descuento	17,9	14,3
Los trabajadores no se oponen al descuento	79,2	85,7

Fuente: Encuesta empleadores y jefes de unidad, 1994.

## 2.2. Derecho a información en procesos de negociación colectiva.

El artículo 239 del Código del Trabajo establece la obligación del empleador, al responder el proyecto de contrato colectivo, de acompañar los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque. A su turno, el artículo 331 permite que, en el evento que el empleador no acompañe estos antecedentes, se pueda observar la respuesta del empleador ante la Inspección del Trabajo respectiva. Es necesario clarificar en qué medida está operando el derecho de información de los trabajadores para participar en los procesos de negociación colectiva, de manera de contar con los elementos básicos que permitan generar una negociación tecnicada. Junto con ello se requiere precisar cuál es el tipo de información que se entrega por la parte patronal y la calidad que dicha información posee para orientar efectivamente la toma de decisiones de la parte laboral en el proceso negociador, junto con las razones que las partes atribuyen al uso y/o entrega de información.

En la revisión de la información que consta en los registros documentales de las Inspecciones del Trabajo, se constata que sólo en un 6,6% de los casos de contrato colectivo se ha registrado información entregada por el empleador para la negociación.

El derecho de información es una institución cuya configuración no se encuentra claramente determinada, por la fragmentación de sus disposiciones, de modo de su estructuración y armonización es una tarea que se encuentra pendiente ante los diversos órganos con facultad de interpretar las normas laborales (Libro III, Título 1, Cap. 9, art. 289, Libro IV, Título 8, art. 387; art. 329).

Por otra parte, el derecho a la información, ejercido exclusivamente durante el proceso de negociación colectiva, resulta extemporáneo, toda vez que interpuesta la objeción de

legalidad en contra de la respuesta del empleador, la negociación no se paraliza, y cuando finalmente la empresa cumple su obligación, la negociación está las más de las veces definida, para bien o para mal, y la información ha perdido relevancia para la parte trabajadora.

El cumplimiento formal por parte del empleador de su obligación de acompañar antecedentes que fundamenten su respuesta, no es garantía de la idoneidad o utilidad de los mismos y el procedimiento de objeción de legalidad excluye su revisión, de tal forma, que no es posible calificar si efectivamente la información que se entrega se ajusta a la finalidad establecida por el legislador.

Se preguntó a los empleadores, la opinión respecto a si el texto legal otorga a los trabajadores la facultad de obtener dicha información. Un 50,6 por ciento considera que sí les da esa facultad, un 37,9 por ciento considera que no lo hace y un 11,5 por ciento declara no saber.

Aquellos que respondieron que efectivamente el texto legal le da a los trabajadores el derecho a información dan como razones principales el hecho que la ley así lo establece (62,8%) y porque éstos pueden recurrir a organismos estatales para obtener la información (10,6%). Aquellos empleadores que consideran que el texto legal no les otorga a los trabajadores la facultad de obtener dicha información es porque consideran que la información de la empresa es confidencial (42,7%), que depende de la voluntad de la empresa, ya que no hay reglamento que obligue (22,2%) y otros dicen no saber (16,7%).

A los dirigentes sindicales se les preguntó si en general se hace uso de este derecho –a información respecto de la marcha y situación de la empresa– por parte de los trabajadores para negociar más adecuada y específicamente y si en el sindicato al que pertenecen se ha hecho uso de este derecho. Las respuestas se muestran en el siguiente cuadro:

**CUADRO Nº 15**  
**Uso de los trabajadores en general y en el sindicato**  
**del derecho a información**

	¿Hacen uso los trabajadores del derecho a información?	¿Y en su sindicato han hecho uso de este derecho?
Sí	56,2	70,1
No	43,3	29,1
A veces NS/NR	0,5	0,8
Total	100,0 (335)	100,0 (335)

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994.

Asimismo a los dirigentes sindicales se les preguntó si la información que se obtiene sobre la empresa es de utilidad para los trabajadores en el proceso de negociación.

Un 72 por ciento considera que sí es útil, un 26,7 por ciento considera que no es útil y un 1,3 por ciento no sabe. A los que respondieron que sí es útil, se les pidió que señalaran las razones de ello.

**CUADRO Nº 16**  
**Dirigentes sindicales: Razones por las que la información es útil**

Razones	%
Dio antecedentes sobre recursos económicos	24,8
Dio antecedentes sobre el balance de la empresa	23,6
Dio antecedentes sobre la situación económica y perspectivas de la empresa	27,2

Fuente: Encuesta dirigentes sindicales, 1994.

Luego se preguntó a los empleadores si estaban de acuerdo que en el marco de las relaciones laborales modernas los trabajadores tengan acceso a información respecto a la marcha y situación de la empresa. La mayoría de los entrevistados manifestaron su acuerdo con el hecho que los trabajadores tengan acceso a información (86,2%), un porcentaje menor no está de acuerdo (13,5%) y un 0,3 por ciento dice no saber.

Frente a esta valoración de la información se les solicitó a los empleadores que dijeran, en una pregunta abierta, qué tipo de información evaluaban como pertinente de entregar a los trabajadores:

**CUADRO Nº 17**  
**Empleadores: Tipo de información que considera pertinente entregar a los trabajadores**

Tipo de información	%
Situación económica y perspectivas de la empresa	23,2
Relacionado con recursos humanos	23,1
Referida a la situación de mercado de la empresa	19,4
El balance de la empresa	16,0
Los planes de modernización tecnológica	14,1

Fuente: Encuesta empleadores, 1994.

Los datos que se muestran en el cuadro precedente dan cuenta de una gran dispersión de opiniones entre los empleadores, lo cual indica que no hay acuerdo claro sobre qué es pertinente informar a los trabajadores.

Por lo tanto, es posible concluir que la información entregada es calificada positivamente como una condición necesaria para el proceso negociador; sin embargo, su utilidad y pertinencia es relativa. No existe claridad al tenor de las respuestas de los actores de qué información se debe entregar a los trabajadores por parte de las empresas y tampoco existe un mecanismo o instancia que se pronuncie o asegure la calidad o idoneidad de la documentación entregada por el empleador a fin de asegurar una negociación tecnificada.

Finalmente, sólo un 13,5 por ciento de empleadores no está de acuerdo con entregarles información sobre la empresa a los trabajadores; éstos consideran que la información es un lema propio a las facultades de administración de las empresas (38,0%); otros opinan que se trataría de información confidencial (24,0%) y un tercer tipo de opiniones creen que los trabajadores no entienden la información (19,3%).

Mensaje de S.E. el Presidente de la República  
**INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE  
AMPLIA LAS FACULTADES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO**  
Mensaje Nº 148-330

**A S.E. EL PRESIDENTE DE LA H. CAMARA DE DIPUTADOS**

Honorable Cámara de Diputados:

Como es de conocimiento de esa H. Corporación, el Supremo Gobierno, consciente del rol y objetivos que le corresponde cumplir, ha venido desarrollando un conjunto de iniciativas que persiguen aumentar la eficiencia de sus órganos administrativos.

Estas políticas, comprendidas en el contexto de la modernización del Estado, tienen una importancia especial en el ámbito de las relaciones laborales.

Es por ello que el Supremo Gobierno ha elaborado el proyecto de ley que ahora se somete a vuestra consideración, el que introduce las necesarias adecuaciones a la legislación, que permitirán el cabal cumplimiento de la función fiscalizadora y preventiva de la Dirección del Trabajo, y cuyo contenido y alcance son los siguientes:

1. Se otorga competencia a la Dirección del Trabajo para fiscalizar las normas sobre Higiene y Seguridad en el Trabajo, contenidos en el Título De la protección a los trabajadores del Código del ramo.

Se pretende de este modo pasar a reforzar su función fiscalizadora de las normas laborales en esta materia y lograr, por otra parte, que la fiscalización que realizan los inspectores del trabajo sea realmente integral.

Lo anterior no significa eliminar las competencias específicas de otros servicios públicos, que por su especialidad técnica están llamados a ejercerla, sino conferir a los Inspectores del Trabajo facultades para que, en el ámbito de su actividad fiscalizadora, puedan comprender materias propias de la seguridad e higiene en el trabajo.

2. Se dispone otorgar a la Dirección del Trabajo la facultad resolutoria para calificar y sancionar, cuando proceda, las infracciones por prácticas desleales o antisindicales, lo que armoniza claramente con el sistema general de atribuciones que histórica y técnicamente el legislador ha reconocido y ha otorgado a los Servicios del Trabajo.

Con la dictación de la Ley 19.069 de 1991 se incorporó al Código Laboral, Libro III, el Capítulo IX denominado "De las prácticas desleales o antisindicales y de su sanción" y en el Libro IV, el Título VIII denominado "De las Prácticas Desleales en la Negociación Colectiva y de su Sanción", y en el inciso 3º de los artículos 292 y 389, se radicó en los

Juzgados de Letras del Trabajo el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales.

Sin embargo y no obstante el reconocimiento a la novedosa y acertada incorporación de la institución de las prácticas antisindicales o desleales a la normativa laboral, resulta inexplicable que el legislador haya sustraído de la competencia de los Servicios del Trabajo su conocimiento y resolución.

En efecto, histórica y jurídicamente se ha reconocido a la Dirección del Trabajo la idoneidad técnica y funcionaria para pronunciarse sobre materias más complejas que lo que puedan representar las infracciones por prácticas o conductas desleales o antisindicales como se deduce de los artículos 12, 13, 27, 31, 34, 37, 38, 87, 146, 153, 157, 223, 237, 282, 331, 474, 477, 481, 482, todos del Código del Trabajo, y en los que el legislador salvaguarda la debida correspondencia entre el debido proceso en dicha instancia administrativa y la posterior revisión de sus resoluciones por un juez letrado en segunda instancia, sin perjuicio de otros recursos que el afectado puede ejercer según el ordenamiento jurídico vigente.

Por el contrario, la competencia en primera instancia que actualmente se reconoce a los jueces del trabajo en esta materia no tiene fundamento histórico, jurídico ni procedimental y frente a una eventual desconfianza en la idoneidad técnica y de juicio de la Dirección del Trabajo para conocer y resolver en justicia y en derecho tan importante materia bastará reproducir, como se propone, cualquiera de los rigurosos procedimientos jurisdiccionales de revisión de las resoluciones administrativas, para resolver adecuadamente la susceptibilidad más arriba señalada.

En fin, las infracciones por prácticas antisindicales o desleales constituyen materia típicamente de fiscalización –gestión propia del Servicio– y las conductas típicas que describen los artículos 289, 290, 291, 387 y 388 del Código del Trabajo, comprenden situaciones objetivas para las cuales la Dirección del Trabajo se encuentra técnica y estructuralmente capacitada para calificar en justicia y en derecho, según lo ha demostrado, en el conocimiento y resolución de complejas materias, disponiendo además de la agilidad y velocidad requeridas para pronunciarse oportunamente respecto de materias que exigen un pronunciamiento rápido y expedito cuando infracciones como las que nos ocupan pueden lesionar severamente la buena fe contractual y la deseable armonía laboral.

3. Se establece, dentro del procedimiento de negociación colectiva, la posibilidad de iniciar por las partes un proceso dirigido a obtener que la Inspección del Trabajo respectiva disponga sus buenos oficios para la solución del conflicto. Este Proceso tendrá la virtud de suspender el inicio de la huelga, por un período máximo de cinco o diez días si así lo acuerdan las partes, norma que otorgará al Inspector del Trabajo, en un procedimiento siempre activado por los actores de la negociación y con un plazo breve, la posibilidad de colaborar en la solución expedita del conflicto.

Ello porque, en la práctica, la mediación y el arbitraje voluntario, como solución de conflicto, por su carácter no vinculante, no han respondido a las expectativas que representaban, al observarse la ninguna recurrencia a dichos procedimientos por parte de los actores de la negociación para evitar el conflicto, lo que obliga a reaccionar desde luego con el propósito de proponer un procedimiento eficaz que permita a las partes de mane-



ra vinculante, revitalizar el diálogo y el espíritu negociador que pretende el legislador para impedir el conflicto.

El procedimiento idóneo para ello lo constituye la Conciliación, institución jurídico laboral universalmente aceptada e incorporada en la mayoría de las legislaciones del mundo, atendida la utilidad y eficacia demostradas en su aplicación y cuya existencia ha permitido que los negociadores internalicen la necesidad de privilegiar la solución concertada de conflictos por sobre la acción de fuerza.

El carácter vinculante que se propone para la Conciliación permitirá que, frente al desacuerdo de intereses y la inminencia de las acciones legales de fuerza, las partes que desecharon la mediación y el arbitraje voluntario, cuando una de ellas lo solicite deberán concurrir al procedimiento de Conciliación basado en los principios de preferencia y sumariedad, obligatoriedad que puede atenuarse o relativizarse con la libertad permanente de las partes para ejercer el acercamiento de posiciones de manera que la solución del conflicto siga sustancialmente perteneciendo a ellas.

Este procedimiento resulta aconsejable radicarlo ante la autoridad laboral por excelencia, esto es, los Servicios del Trabajo y, específicamente, el Inspector del Trabajo respectivo, instancia administrativa que históricamente estuvo legalmente facultada para ello y que actualmente dispone de la idoneidad técnica y la capacidad estructural y funcionaria para responder adecuadamente a esta compleja responsabilidad.

4. Se otorga al Director Nacional del Trabajo la facultad de encomendar funciones de Ministro de Fe y Fiscalizadores a funcionarios de otros Servicios de la Administración del Estado, cuando existen motivos calificados para ello.

Con la modificación indicada se logrará ampliar la fiscalización de la ley laboral, estimándose que serán resueltas dos difíciles situaciones que en la actualidad encuentra la labor fiscalizadora: por una parte se logrará llegar a lugares apartados del territorio nacional, donde la Dirección carece de funcionarios y, por otro lado, se hará más eficaz la fiscalización de las leyes laborales en ámbitos de difícil control, como por ejemplo la supervigilancia de la ley laboral en carreteras.

Además, al encomendarse labores de Ministros de Fe a otros funcionarios de la Administración del Estado se descongestionarán dichas labores en el Servicio referido, el cual podrá priorizar sus tareas de fiscalización, con el personal técnicamente calificado para ello del que actualmente ésta dispone.

5. Se establece la notificación por carta certificada como mecanismo general de notificación de las actuaciones de la Dirección del Trabajo, entendiéndose como fecha de la notificación el tercer día siguiente a su expedición.

La inclusión de esta norma persigue la consecución de objetivos puntuales, como son el de permitir que las notificaciones se hagan de un modo más expedito y menos oneroso, liberando a los fiscalizadores de la obligación de efectuar las notificaciones personales cuestión que los distrae de las misiones que les son esenciales al permitir que dediquen una mayor cantidad de tiempo a la fiscalización en terreno, así como mantener la certeza respecto de la época en que se entiende practicada la notificación.

6. Se perfecciona el concepto de reincidencia en el incumplimiento de normas laborales, que en la actualidad sólo alcanza a un hecho determinado: aquel que dio origen a la sanción.

En efecto, en el actual artículo 477 del Código del Trabajo, es constitutiva de reincidencia sólo la persistencia en el incumplimiento que dio lugar a la sanción después de evacuados todos los recursos administrativos y judiciales. Tal disposición protege al empleador de ser nuevamente sancionado por la reiteración de una conducta cuya sanción se encuentre impugnada y por lo tanto susceptible de ser revisada y no otorga herramientas para sancionar la reiteración en forma pertinaz del incumplimiento de normas de naturaleza similar.

Con el inciso que se propone agregar a la referida disposición, la reincidencia deja de ser solamente la persistencia en un mismo hecho pasando a incorporar también la repetición con o sin solución de continuidad durante un período de tiempo determinado.

7. Se establece obligaciones adicionales para los empleadores, relativas a pérdida de documentos y constancia de visitas de fiscalización.

La disposición propuesta impone al empleador la obligación de mantener un registro de visitas de fiscalización en el lugar de trabajo, con lo que se pretende facilitar la labor del fiscalizador, al contar con un registro de los conceptos fiscalizados y de las infracciones cometidas con anterioridad.

Asimismo, se establece para el empleador la obligación de dejar constancia en la Dirección del Trabajo del extravío, hurto o robo de la documentación laboral que él está obligado a mantener en el lugar de trabajo. De este modo se pretende evitar que se impida la labor fiscalizadora bajo pretexto de la ocurrencia de alguno de los hechos antes mencionados.

Mensaje de S.E. el Presidente de la República  
**INICIA UN PROYECTO DE LEY QUE  
MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIAS  
DE NEGOCIACION COLECTIVA Y OTRAS**  
Mensaje Nº 423-330

**A S.E. EL PRESIDENTE DE LA H. CAMARA DE DIPUTADOS**

Honorable Cámara de Diputados:

El proyecto que someto a vuestra consideración modifica el Código del Trabajo, incorporando a él diversas normas orientadas a perfeccionar el derecho de sindicalización y su protección, ampliar los contenidos y ámbito de aplicación de la Negociación Colectiva y otras normas afines.

La política laboral constituye un componente esencial del esfuerzo por modernizar el país con equidad. Sus dos principales desafíos consisten en contribuir a implementar una sólida estrategia de desarrollo económico-social equitativo y de modernización productiva, fundada en la elevación de la productividad y en promover la participación y contribución activa de los actores sociales en el diseño e implementación de tales políticas, así como en el acceso a los resultados de las mismas.

Para el logro de tales metas resulta indispensable desarrollar un conjunto de políticas que profundicen las actuales instancias de concertación social y que además promuevan relaciones colectivas de trabajo de alta calidad y eficacia. Todo ello requiere de la existencia de actores sociales constituidos, en condiciones de equilibrio y con percepción recíproca de mutua necesidad. Esto supone perfeccionar las regulaciones legales, pero también desarrollar un conjunto de otros instrumentos de política pública que favorezcan y promuevan dicha elevación de la calidad y eficacia de las relaciones laborales.

La opción que impulsa mi Gobierno es el desarrollo de relaciones labores autónomas, en que las partes directamente involucradas tienen una participación fundamental en la fijación de las condiciones de trabajo y donde el Estado debe ejercer un papel regulador a través de iniciativas legislativas y de implementación de políticas públicas; funciones que en su conjunto garanticen un adecuado desarrollo del bipartismo y de relaciones laborales equitativas, tecnificadas y modernas.

Esta opción, que incluye una diversidad de instrumentos legislativos, institucionales y de política pública, constituye una respuesta adecuada frente a las nuevas condiciones que impone un contexto económico y social caracterizado por exigencias de alta competitividad, cambio tecnológico y movilidad de factores humanos y materiales en el mercado de trabajo.

Lo anterior permite responder a la necesidad de permanente adaptación de la institucionalidad laboral, lo que constituye una característica propia de la actual realidad del mundo del trabajo.

Todos estos procesos requieren identificar formas nuevas de protección, tanto al actor laboral como a las condiciones en que operan las relaciones de trabajo, de manera que las situaciones de transformación y de adaptación se desarrollen garantizando formas más equitativas de cooperación y acceso a los resultados económicos y sociales del desarrollo. Esto último constituye una condición para la estabilidad y legitimidad tanto del proceso de desarrollo como de la democratización de la sociedad chilena.

El Gobierno estima que para el logro de un desarrollo estable, sostenido y con justicia social, la Negociación Colectiva es un instrumento indispensable, puesto que ella permite promover relaciones de trabajo genuinamente bipartitas, lo que contribuye a lograr acuerdos sociales autónomos entre las partes laboral y empleadora, y al mismo tiempo asegurar una relación más equitativa y ajustada entre la productividad de las empresas y la retribución que corresponde a los trabajadores. Asimismo, tiene la convicción que la existencia de sindicatos adecuadamente representativos, tecnificados y con un papel reconocido en las relaciones laborales es una contribución fundamental al logro de los mismos objetivos.

Por ello, resulta preocupante que la evidencia disponible muestre que, pese a los significativos avances logrados en los últimos años, la cobertura de negociación colectiva y de la sindicalización en el país es todavía limitada.

En efecto, la sindicalización abarca solamente un 13.7% del total de ocupados y un 22.1% de los trabajadores dependientes.

Por otra parte, los trabajadores cubiertos por instrumentos colectivos, en 1993, alcanzaron sólo un 9.7% sobre el total de ocupados y a un 15.5% del conjunto de los asalariados.

Si se considera a los trabajadores según el tamaño de las empresas, se observa que, en la práctica, el mayor porcentaje de los trabajadores dependientes que negocian se concentra en el estrato de empresas de 50 y más trabajadores, donde alcanza a un 36.1% del total.

En cambio, en las empresas que ocupan menos de 50 trabajadores, el porcentaje de éstos cubierto por instrumentos colectivos llega solamente a 1.3% del total.

En consecuencia, resulta evidente que la negociación colectiva, cuando ha podido desarrollarse, lo ha hecho prácticamente sólo en las empresas de mayor tamaño.

Por consiguiente, es necesario promover un mayor progreso de la sindicalización como de la negociación colectiva, tanto en los estratos donde ya han alcanzado un cierto nivel de desarrollo, como sobre todo en aquellos donde, como se ha mostrado, es prácticamente inexistente.

Por otra parte, la evaluación sobre la aplicación de la normativa laboral vigente, realizada por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social durante 1994, mostró un conjunto de insuficiencias en materia de organización sindical y negociación colectiva que permitieron identificar diversos aspectos en los cuales resulta necesario innovar.

Atendido lo anterior, el Gobierno ha llegado a la convicción que es fundamental perfeccionar la normativa sobre organizaciones sindicales, así como los actuales mecanismos de negociación colectiva, buscando sobre todo extender el derecho a negociar colectivamente a aquellos sectores que hoy no cuentan con instrumentos adecuados para ello.

Asimismo, y con la misma finalidad, resulta fundamental garantizar de mejor manera el acceso de los trabajadores y sus organizaciones a la información sobre la marcha de las empresas, de modo que, tanto la actividad sindical, como la de negociación colectiva, alcancen niveles de calidad, tecnificación y eficiencia que les permitan desarrollarse en condiciones adecuadas a las exigencias de un sistema moderno de relaciones laborales.

Consecuente con lo anteriormente expresado, se propone el presente proyecto de ley, cuyas principales materias son las siguientes:

### **I. Sindicalización.**

Objetivo: Perfeccionar la normativa existente a fin de garantizar el efectivo ejercicio del derecho de sindicalización.

Con este fin se propone:

- Establecer un fuero previo por 15 días y de carácter retroactivo, para todos los trabajadores involucrados en la constitución de un sindicato.
- Establecer que, de comprobarse judicialmente que un despido ha sido manifestación de una práctica desleal, antisindical o la negociación colectiva, el empleador deberá pagar las indemnizaciones que correspondan al trabajador con un recargo del 50%; y el sindicato afectado podrá demandar una indemnización al empleador ante la judicatura.

### **II. Derecho de información.**

Objetivo: Asegurar a los trabajadores y sus organizaciones el cumplimiento eficaz de un derecho consagrado en la Ley, garantizando un conocimiento pertinente, oportuno y técnicamente fundado, que les permita disponer de una visión integral de las condiciones y las perspectivas actuales y potenciales de la organización productiva en que están insertos, a fin de promover su participación y contribución a las exigencias de calidad, competitividad y equidad.

Con este propósito, se propone:

- Agregar un nuevo título al Libro III del Código del Trabajo el cual señala que en la empresa deberán existir procedimientos regulares, en un determinado período del año, que constituyan instancias para la entrega de información a los trabajadores y sus organizaciones. Cuando no exista sindicato se deberá elegir en la empresa, para este efecto, un número de representantes no inferior a tres en votación universal.

Las empresas que deberán proporcionar esta información son aquellas que hayan ocupado durante el año anterior un promedio de 25 trabajadores con contrato a plazo indefinido.

- Deberá proporcionarse información sobre la gestión de recursos humanos y, complementariamente, sobre la situación económica y financiera, así como sobre los efectos previstos de eventuales cambios tecnológicos que puedan ser adoptados por la empresa.

- Con todo, la empresa no estará obligada a entregar información confidencial, entendiéndose por tal aquella cuya divulgación manifiestamente pueda causar daños a sus condiciones de competitividad en el mercado.

Conjuntamente con esta normativa general se proponen las siguientes modificaciones al Código, en relación con la información para la negociación colectiva:

- Que todo sindicato o grupo negociador pueda solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de término de Contrato Colectivo vigente, o en el caso de no existir éste, en cualquier momento, los antecedentes indispensables para preparar un proyecto de contrato colectivo. Será obligatorio como mínimo, la entrega de los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, en cuyo caso, la obligación se reducirá al tiempo de existencia de ella; la información financiera pertinente de los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período.
- Sin perjuicio de lo anterior, será obligatorio para el empleador adjuntar copia de los antecedentes mencionados anteriormente, al momento de contestar el proyecto.
- Asimismo para el artículo 289, se propone una nueva letra "b", para precisar la conducta desleal de quien no entrega la información.

### III. Negociación Colectiva.

#### a) *Convenios Colectivos.*

Objetivos: Las innovaciones que se proponen pretenden superar la rigidez que actualmente se produce por el hecho que al existir un Convenio vigente en una empresa, éste impide negociar colectivamente a los restantes trabajadores de la misma, esto es, que puedan ejercer un derecho que es garantía constitucional.

Se persigue también asegurar que los grupos negociadores tengan un mínimo de representación y voluntad colectiva, con el fin de que se cumpla en este sentido el espíritu del legislador.

Para estos efectos, se propone:

- En relación con el primer objetivo, que los Convenios Colectivos que se suscriban tendrán los mismos efectos que los Contratos Colectivos, salvo en lo relativo a lo que dispone el artículo 322.
- En relación con el segundo objetivo, se establece que en el caso de los grupos negociadores, éstos podrán suscribir Convenios, siempre que sus miembros sean a lo menos ocho.
- Se establece asimismo que el grupo negociador será representado por una Comisión elegida al efecto en asamblea de quienes lo constituyen. La infracción a estas normas podrá ser reclamada ante la Inspección del Trabajo.

**b) Materias de Negociación.**

Objetivo: Redefinir las materias de negociación en un sentido más amplio, con el propósito de generar mayores espacios de acuerdo en temas de interés común entre las partes, a fin de promover una negociación más tecnificada y moderna que responda a los actuales requerimientos de relaciones laborales de mejor calidad en las empresas.

Para estos efectos, se propone:

- Que en el artículo 306 se sustituya la expresión "Condiciones comunes de trabajo" por la siguiente: "Condiciones de trabajo y empleo" que corresponde a la recepcionada por los instrumentos internacionales del trabajo, específicamente el Convenio 154 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Además, que se agregue en el artículo 306 el siguiente inciso segundo: "Son también materia de negociación colectiva las relativas a relaciones de trabajo, tales como fijación de procedimientos para la atención y solución de reclamaciones, sistemas de información, consulta y comunicaciones dentro de la empresa, iniciativas en el campo de la educación y la recreación y otras de similar naturaleza".
- Se establece además que serán también materia de negociación las relativas a la previsión de metas, indicadores y procedimientos de productividad, calidad y eficiencia.

**c) Derecho de Huelga.**

Objetivo: Garantizar una mayor eficacia a un derecho universalmente reconocido a los trabajadores como instrumento legítimo de autotutela en los procesos de Negociación Colectiva.

Con este propósito se propone:

- La eliminación de los reemplazantes, manteniéndose las actuales condiciones para la oferta de reintegro durante la huelga.
- Sanciones para el empleador que procede a reintegrar a trabajadores en huelga sin cumplir con los requisitos de la normativa vigente.

**d) Simplificación de Trámites y Plazos en el Procedimiento de Negociación Colectiva.**

Objetivo: Eliminar algunas rigideces innecesarias en el procedimiento, otorgando mayores facilidades a las partes para alcanzar acuerdos colectivos.

Con este propósito, se propone:

- Establecer rangos de plazos mayores que los actualmente existentes en el procedimiento de Negociación Colectiva, manteniendo la duración total de ésta. Para tal efecto:

Se amplía a diez días en plazo para presentar un proyecto de contrato colectivo. Este deberá presentarse no antes de 45 ni después de 35 días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

Se establece un plazo único de quince días para la respuesta del empleador, transcurridos los cuales, si éste no diera respuesta al proyecto se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes.

Se amplía a diez días el plazo para realizar la votación de la huelga.

En lo relativo al plazo para hacer efectiva la huelga, se permite que las partes puedan prorrogar dicho plazo hasta por diez días. En la actualidad, dicho plazo puede prorrogarse en diez días.

Se permite que no obstante haber llegado a la fecha de término del Contrato Colectivo anterior o transcurridos los 45 días desde la presentación del proyecto, en caso de no existir éste, las partes de común acuerdo puedan continuar las negociaciones, prorrogando hasta diez días el contrato anterior.

En cuanto a la facultad que el artículo 318 del Código del Trabajo, concede al empleador, para comunicar de la presentación de un proyecto de Contrato Colectivo a los demás trabajadores de la empresa, se precisa que sólo puede ejercerse respecto de aquéllos habilitados para negociar colectivamente.

Se establece el derecho alternativo de los trabajadores a quienes se comunica un proyecto de Contrato Colectivo, para adherir al mismo o presentar uno nuevo. El plazo para ejercer esta opción será de quince días.

**e) Ampliación de la Negociación Colectiva.**

Objetivo: Extender el derecho de negociación colectiva a todos los sindicatos legalmente constituidos, asegurando siempre la equidad entre los actores de las relaciones laborales así como las protecciones y garantías fundamentales para ambos, con el propósito de modernizar y expandir las relaciones bipartitas en la determinación de las condiciones de trabajo y empleo, dado que este instrumento constituye uno de los más relevantes procedimientos para promover la autonomía social de las partes.

Con este propósito, se proponen las siguientes innovaciones:

- Tendrán derecho a Negociación Colectiva, obligatoria para el empleador, los sindicatos interempresa y los sindicatos de trabajadores eventuales y transitorios.
- La presentación de los proyectos de contrato colectivo y el proceso de negociación podrán tener lugar en cualquier momento, salvo en el período que el empleador haya declarado no apto para iniciar negociaciones, conforme a las reglas generales del Código.

Con todo, cuando existan instrumentos colectivos vigentes, suscritos por sindicatos, en la o las empresas a las que se presente un proyecto de contrato colectivo, tal presentación y negociación deberá realizarse en el mismo período en que corresponda hacerlo al o los sindicatos de la respectiva empresa, salvo acuerdo de las partes.



- Estas negociaciones se regirán en todo lo que corresponda por las normas generales de negociación colectiva.

En lo que respecta a la negociación iniciada por el sindicato interempresa, debe señalarse:

- El sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo a uno o más empleadores, en representación de sus afiliados y de quienes adhieran a dicho proyecto en las empresas en las que tal sindicato tenga socios.
- El sindicato será el titular de la representación de los trabajadores y del contrato colectivo que se firme.
- El sindicato deberá reunir la siguiente condición para presentar un proyecto de contrato colectivo:

Reunir un quórum equivalente, a lo menos, a un 25% de los trabajadores en cada una de las empresas en que tenga afiliados, con un mínimo de cuatro por empresa, considerando para el cálculo a los adherentes.

- El empleador o los empleadores a quienes les haya sido presentado un proyecto de contrato colectivo tendrán la facultad de elegir si negocian individualmente (sólo por su empresa) o agrupadamente con otras empresas (supraempresa).
- Si el empleador elige voluntariamente la modalidad supraempresa, deberá integrarse a una comisión negociadora conjunta con los otros empleadores que hayan optado por la misma decisión. Dicha comisión conjunta deberá dar una respuesta común al sindicato, la cual podrá incluir cláusulas comunes o diferenciadas por empresa.

Si un empleador que ha elegido la modalidad supraempresa logra acuerdo con sus trabajadores, respecto de su oferta, éste podrá, en cualquier momento de la negociación, firmar un contrato colectivo con el sindicato interempresa y excluirse del proceso de negociación. Para que esto ocurra, el empleador requerirá que la mitad más uno de los trabajadores de su empresa involucrados en la negociación hayan votado en asamblea favorablemente dicha oferta e instruido en tal sentido a la comisión negociadora sindical que los representa.

- Los contratos colectivos que se firmen, ya sea en la modalidad por empresa o supraempresa, serán siempre suscritos por el sindicato interempresa y cada una de las empresas individualmente consideradas. Con todo, si en la modalidad supraempresa, por acuerdo voluntario de las partes, se ha concordado firmar un contrato común entre varias empresas y el sindicato, este instrumento podrá tener el carácter de un contrato único entre aquéllas y el sindicato interempresa, pudiendo siempre incluir cláusulas generales para todas las empresas y cláusulas diferenciadas por empresa.
- La huelga o la aceptación de la oferta del empleador se votará siempre por empresa, de acuerdo a las normas generales del Código y sólo afectará a cada una según su resultado.

Con la finalidad anterior se propone intercalar un nuevo Capítulo II, en el Título II del Libro IV del Código y modificar además el artículo 371.

En lo que atañe a una negociación iniciada por un sindicato de trabajadores eventuales o transitorios, se propone:

- El sindicato tendrá derecho a presentar un proyecto de contrato colectivo a uno o más empleadores en representación de sus socios debidamente registrados. Esta negociación será obligatoria por empresa y podrá ser supraempresa siempre que haya existido acuerdo de las partes para ello.
- El sindicato será el titular de la representación de los trabajadores y del contrato colectivo que se firme.

Las materias de negociación serán:

La fijación, en forma bipartita, de un tarifado convencional sobre remuneraciones mínimas por tareas, funciones u oficios de acuerdo a las características de la actividad productiva de que se trate. Dicho tarifado regirá para los trabajadores involucrados en la negociación, sin perjuicio de los mecanismos generales de extensión .

Será también materia de negociación el contenido de condiciones de trabajo y empleo.

Podrá también estipularse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. En todo caso, la nómina específica de los trabajadores a ser contratados, según el acuerdo pactado, será fijada por el empleador respectivo, después de realizada la negociación colectiva. Dicha nómina deberá ser comunicada al sindicato y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

Asimismo, las partes podrán negociar toda otra materia que acuerden.

- Las estipulaciones de los contratos colectivos que se suscriban se entenderán incorporadas dentro de los contratos individuales que se celebren con posterioridad entre el o los empleadores y los trabajadores cubiertos por dichos instrumentos. Sin perjuicio de ello, dichas cláusulas deberán escriturarse en los respectivos contratos individuales de trabajo.
- Los contratos que se celebren podrán contener, además, cláusulas, que regularán anticipadamente las indemnizaciones que el incumplimiento del contrato irroque a las partes. Sin perjuicio de lo anterior se aplicarán las reglas generales sobre incumplimiento de contratos colectivos.
- En cuanto a la época de negociación de los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios de la agricultura, excluidos los forestales.

Se establece, sólo para este caso, que la época apta para iniciar negociaciones deberá ser declarada por el empleador que contrate trabajadores eventuales o transitorios, en los últimos sesenta días de cada año, con efecto para el año siguiente, ante la Inspección del Trabajo respectiva. Dicho período no podrá ser inferior a 120 días.

Consecuentemente, en este caso no se aplicará el plazo general de 60 días que contemplan las reglas generales como período no apto para iniciar negociaciones.

- Se establece en el caso de los trabajadores de la construcción, que éstos podrán optar también a otra modalidad de negociación en aquellas obras cuya duración proyectada sea superior a seis meses. Esta contempla que un sindicato que cuente con afiliados y adherentes, en una determinada obra, faena o empresa y que cumpla con las mismas normas de quórum que se establecen para los sindicatos interempresa, para negociar colectivamente podrá presentar un proyecto de contrato colectivo durante el período en que se están realizando las obras. Dicha presentación deberá ser hecha dentro de un plazo máximo de dos meses, contados desde el inicio de tales obras.

No será exigible en este caso el plazo de permanencia mínimo en la empresa ni condición alguna relativa al tipo de contrato.

El procedimiento propuesto es breve y simplificado.

Los contratos colectivos que firmen los sindicatos de trabajadores transitorios o eventuales tendrán el plazo que fijen las partes.

Para los efectos antes indicados, se propone intercalar un nuevo Capítulo III en el Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

**f) Flexibilización pactada por Negociación Colectiva.**

Objetivo: Dotar de instrumentos a las Organizaciones de trabajadores y a los empleadores que permitan a las empresas, adaptarse mejor, vía acuerdo, a los procesos de transformación tecnológica, económica y a los requerimientos de productividad de una economía altamente competitiva, permitiendo al mismo tiempo ofrecer mejores oportunidades de estabilidad en el empleo.

Para este efecto, se propone:

- Establecer que sólo los sindicatos pertenecientes a empresas de más de 100 trabajadores y que afilien a lo menos al ochenta por ciento de éstos, podrán negociar colectivamente los siguientes instrumentos de flexibilización:

Establecimiento excepcional de la forma de distribuir la jornada ordinaria de trabajo, pudiendo hacerse mensualmente con un promedio de 48 horas semanales y con un límite de horas diarias;

Suspensión de los contratos individuales, por períodos no superiores a seis meses, con obligación para el empleador de un pago de cotizaciones previsionales calculada sobre un ingreso mínimo mensual y con autorización para que el trabajador celebre contratos temporales con otros empleadores, y

Reducción de la jornada y remuneración proporcional por período no superior a seis meses.

- Los casos de suspensión y reducción, sólo podrán ser acordados ante necesidades tecnológicas o económicas.
- Si en definitiva, se produjera el despido, el cálculo de la indemnización se hará sobre la base de la remuneración existente al momento de ponerse en práctica la suspensión.
- El acuerdo habilitará a los trabajadores no afiliados y a los que ingresen posteriormente a aquélla, para pactar en sus contratos individuales de trabajo la aplicación de estas medidas.

**g) Fuero y extensión del contrato colectivo.**

Objetivo: Proteger y perfeccionar el ejercicio del derecho de negociación colectiva.

Con este fin se propone:

- Establecer un fuero de treinta días con posterioridad a la negociación colectiva, que beneficiará a todos los trabajadores involucrados en ella.
- Establecer que las cláusulas del contrato colectivo suscrito por sindicatos, se extiendan a los trabajadores que no estén cubiertos por un instrumento colectivo y incorporen con posterioridad al respectivo sindicato.

Proyecto: Ley que modifica el Código del Trabajo en materias de Negociación Colectiva y otros

# TEXTO COMPARADO DEL CODIGO ACTUAL, LAS REFORMAS PROPUESTAS Y LA REDACCION FINAL DE LOS ARTICULOS CORRESPONDIENTES

Mensaje N° 423-330, del 11 de enero de 1995

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

**Artículo 6º.** El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

1.- Reemplázase, en el inciso tercero del artículo 6º, la expresión "comunes de trabajo" por "de trabajo y empleo,"

2.- Agrégase, a continuación del artículo 168, el siguiente artículo 168-A, nuevo:

**"Art. 168-A.** El despido que configure una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva, será injustificado. En tal caso, la indemnización del artículo 163 será fijada por el juez de la causa con un recargo del cincuenta por ciento.

La organización sindical afectada podrá demandar también a la entidad empleadora una indemnización cuyo monto será equivalente al cincuenta por ciento del total de lo ordenado pagar al trabajador.

**Artículo 6º.** El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente o con unos y otros con el objeto de establecer condiciones **de trabajo y empleo** y de remuneraciones por un tiempo determinado.

**Artículo 168-A: El despido que configure una práctica antisindical o desleal en la negociación colectiva, será injustificado. En tal caso, la indemnización del artículo 163 será fijada por el juez de la causa con un recargo del cincuenta por ciento.**

**La organización sindical afectada podrá demandar también a la entidad empleadora una indemnización cuyo monto será equivalente al cincuenta por ciento del total de lo ordenado pagar al trabajador.**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

**LIBRO III  
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES  
Y DEL DELEGADO DEL PERSONAL**

El reclamo del trabajador y la demanda de la organización sindical podrán tramitarse conjuntamente.

3.- Sustitúyese el Epígrafe del Libro III por el siguiente: "DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, DEL DELEGADO DEL PERSONAL Y DE LA INFORMACION"

4.- Agrégase, a continuación del artículo 223, el siguiente artículo 223-A, nuevo:

**"Art. 223-A.** Todos los trabajadores involucrados en la constitución de un sindicato gozarán del fuero establecido en el inciso primero del artículo 213 desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la Fecha en que debe realizarse la asamblea constitutiva y hasta esta última. Si la realización de la asamblea constitutiva se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para su celebración.

Esta comunicación deberá darse al empleador o empleadores con una anticipación no superior a quince días contados hacia atrás, desde la fecha de la asamblea constitutiva, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.

El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren los incisos

**El reclamo del trabajador y la demanda de la organización sindical podrán tramitarse conjuntamente".**

**LIBRO III  
DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES,  
DEL DELEGADO DEL PERSONAL Y DE  
LA INFORMACION**

**Artículo 223-A: Todos los trabajadores involucrados en la constitución de un sindicato, gozarán del fuero establecido en el inciso primero del artículo 346 desde que se comunique por escrito al empleador o empleadores la fecha en que debe realizarse la asamblea constitutiva y hasta esta última. Si la realización de la asamblea constitutiva se postergare, el goce del fuero cesará el día primitivamente fijado para su celebración.**

**Esta comunicación deberá darse al empleador o empleadores con una anticipación no superior a quince días contados hacia atrás, desde la fecha de la asamblea constitutiva, y de ella deberá remitirse copia, por carta certificada, a la Inspección del Trabajo respectiva.**

**El fuero no tendrá lugar cuando no se diere la comunicación a que se refieren**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

anteriores y, si se diere anticipadamente, regirá sólo desde el decimoquinto día anterior o la asamblea constitutiva.

Sin embargo no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetas a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período señalado en el inciso primero del presente artículo.

En una empresa las mismos trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo una vez en cada año calendario.

Se considerarán involucrados en la constitución de un sindicato, para los efectos de la dispuesto en este artículo todos los trabajadores que concurrieren a la asamblea constitutiva".

5.- Introdúcense al artículo 289, las siguientes modificaciones:

- a) Suprímese en la letra a) la frase:  
"o a proporcionarles la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones"; y

**los incisos anteriores y, si se diere anticipadamente, regirá sólo desde el decimoquinto día anterior a la asamblea constitutiva.**

**Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato a plazo fijo, cuando dicho plazo expire dentro del período señalado en el inciso primero del presente artículo.**

**En una empresa los mismos trabajadores podrán gozar del fuero a que se refiere este artículo una vez en cada año calendario.**

**Se considerarán involucrados en la constitución de un sindicato, para los efectos de la dispuesto en este artículo, todos los trabajadores que concurrieren a la asamblea constitutiva".**

**Artículo 289.-** Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incorre especialmente en esta infracción:

- a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en

**Artículo 289.-** Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incorre especialmente en esta infracción:

- a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes o a proporcionarles la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones, ejerciendo presiones mediante amenazas de pér-

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

didada del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

c) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

d) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los tra-

b) Intercálase la siguiente letra b), pasando las actuales letras b), c), d) y f) a ser letras c), d), f) y g), respectivamente:

"b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o los sindicatos la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones así como para la preparación, desarrollo y conclusión de los procesos de negociación colectiva;"

caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

**b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o los sindicatos la información necesaria para el cabal cumplimiento de sus obligaciones, así como para la preparación, desarrollo y conclusión de los procesos de negociación colectiva;**

c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;



## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

bajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

e) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical; y

f) El que aplique las estipulaciones de un contrato colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346 sin efectuar el descuento a que dicha disposición alude.

e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato: ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen o un sindicato determinado: discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales: o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimar la afiliación o desafiliación sindical, y

g) El que aplique las estipulaciones de un contrato colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346 sin efectuar el descuento a que dicha disposición alude.

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

6.- Agrégase al Libro III, el siguiente Título III, nuevo:

**"Título III  
De la Información**

**Art. 302 A.** Los empleadores que durante el año calendario anterior, hubieren ocupado un promedio de 25 o más trabajadores con contrato a plazo indefinido deberán entregar a la o las organizaciones sindicales existentes en la empresa la información de que trata este Título. Dicha información deberá proporcionarse en una o varias reuniones que para ese efecto fijen las partes durante el primer semestre de cada año calendario.

En la empresa en que no exista sindicato, la información se entregará a los representantes que los trabajadores elijan al efecto, en votación universal en un número no inferior a tres, y por un período de dos años, pudiendo ser reelegidos.

La información a que alude este artículo comprenderá las políticas de recursos humanos de la empresa, incluyéndose en ella a la menos, los criterios de ésta en materia de personal, capacitación y formación profesional, bienestar y, en general a todas aquellas materias que afecten o puedan afectar las condiciones y ambiente de trabajo así como las posibilidades de desarrollo laboral de sus trabajadores. Complementariamente deberá proporcionarse información sobre la situación

**Título III  
De la Información**

**Artículo 302 A:** Los empleadores que durante el año calendario anterior hubieren ocupado un promedio de 25 o más trabajadores con contrato a plazo indefinido, deberán entregar a la o las organizaciones sindicales existentes en la empresa, la información de que trata este Título. Dicha información deberá proporcionarse en una o varias reuniones que para ese efecto fijen las partes durante el primer semestre de cada año calendario.

**En la empresa en que no exista sindicato, la información se entregará a los representantes que los trabajadores elijan al efecto en votación universal en un número no inferior a tres, y por un período de dos años, pudiendo ser reelegidos.**

**La información a que alude este artículo comprenderá las políticas de recursos humanos de la empresa, incluyéndose en ella, a la menos, los criterios de ésta en materia de personal, capacitación y formación profesional, bienestar y, en general, a todas aquellas materias que afecten o puedan afectar las condiciones y ambiente de trabajo así como las posibilidades de desarrollo laboral de sus trabajadores. Complementariamente deberá**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

económica y financiera de la empresa, sus objetivos y proyecciones, los efectos previstos por cambios tecnológicos u organizacionales que eventualmente pueda adoptar y toda aquella acordada por las partes.

Con todo, la empresa no estará obligada a entregar información confidencial, entendiéndose por tal aquella cuya divulgación manifiestamente pueda causar daño a sus condiciones de competitividad en el mercado.

Queda estrictamente prohibido a la directiva sindical o a los representantes de los trabajadores divulgar a terceros las informaciones que la empresa les hubiere proporcionado con carácter de reservada. La contravención a esta norma será considerada práctica desleal y será sancionada conforme al artículo 389 de este Código".

7.- Introdúcense al artículo 303, las siguientes modificaciones:

- a) Reemplázase, en su inciso primero, la expresión "condiciones comunes de trabajo por condiciones de trabajo y empleo." y

**proporcionarse información sobre la situación económica y financiera de la empresa, sus objetivos y proyecciones, los efectos previstos por cambios tecnológicos u organizacionales que eventualmente pueda adoptar y toda aquella acordada por las partes.**

**Con todo, la empresa no estará obligada a entregar información confidencial, entendiéndose por tal aquella cuya divulgación manifiestamente pueda causar daño a sus condiciones de competitividad en el mercado.**

**Queda estrictamente prohibido a la directiva sindical o a los representantes de los trabajadores divulgar a terceros las informaciones que la empresa les hubiere proporcionado con carácter de reservada. La contravención a esta norma será considerada práctica desleal y será sancionada conforme al artículo 389 de este Código".**

**Artículo 303.-** Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto o con unos y otros, con el objeto de establecer **condiciones de trabajo y empleo** y de remuneraciones por un tiempo determinado de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.

**Artículo 303.-** Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes.

CODIGO VIGENTE	PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO	CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS
<p>La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes.</p>	<p>b) Agrégase, en su inciso segundo, antes del punto aparte (.), la siguiente frase "salvo lo dispuesto en los Capítulos II y III del Título II del presente Libro".</p>	<p>La negociación colectiva que afecte a más de una empresa requerirá siempre acuerdo previo de las partes, <b>salvo lo dispuesto en los capítulos II y III del Título II del presente Libro.</b></p>
<p><b>Artículo 305.</b> No podrán negociar colectivamente:</p>	<p>8.- Introdúcense en el artículo 305, las siguientes modificaciones:</p>	<p><b>Artículo 305.</b> No podrán negociar colectivamente:</p>
<p>1.- los trabajadores sujetos o contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;</p>	<p>a) Elimínase, en el N° 1 de su inciso primero, la frase "y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño de una determinada obra o faena transitoria o de temporada", y</p>	<p>1.- los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje:</p>
<p>2.- los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;</p>		<p>2.- los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;</p>
<p>3.- las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores y,</p>		<p>3.- las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores y,</p>
<p>4.- los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.</p>		<p>4.- los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.</p>
<p>De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de</p>		<p>De la circunstancia de no poder negociar colectivamente por encontrarse el trabajador en alguno de los casos señalados en los números 2, 3 y 4 deberá dejarse constancia escrita en el contrato de trabajo y, a falta de</p>

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución a un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras o menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

**Artículo 306.-** Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie o en dinero, y en general a las condiciones comunes de trabajo.

- b) Sustitúyese, en su inciso tercero, la frase: "Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación, cualquier trabajador de la empresa" por "Todo trabajador de la empresa, en cualquier momento".

- 9.- Reemplázase el inciso primero, del artículo 306, por los siguientes incisos primero, segundo y tercero, nuevos, pasando el actual inciso segundo a ser inciso cuarto:

**"Art. 306.** Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones, u otros beneficios en especie, dinero o servicios y, en general a las condiciones de trabajo y empleo.

esta estipulación, se entenderá que el trabajador está habilitado para negociar colectivamente.

**Todo trabajador de la empresa, en cualquier momento,** podrá reclamar a la Inspección del Trabajo de la atribución o un trabajador de algunas de las calidades señaladas en este artículo, con el fin de que se declare cuál es su exacta situación jurídica. De la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente en el plazo de cinco días contados desde su notificación. El tribunal resolverá en única instancia, sin forma de juicio y previa audiencia de las partes.

Los trabajadores a que se refiere este artículo, no podrán, asimismo, integrar comisiones negociadoras o menos que tengan la calidad de dirigentes sindicales.

**Artículo 306.-** Son materias de negociación colectiva todas aquellas que se refieran a remuneraciones u otros beneficios en especie, dinero **o servicios y, en general, a las condiciones de trabajo y empleo.**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

Son también materias de negociación colectiva las relativas a relaciones de trabajo, tales como fijación de procedimientos para la atención y solución de reclamaciones sistemas de información, consulta y comunicaciones dentro de la empresa, iniciativas en el campo de la educación y la recreación y otras de similar naturaleza.

**Son también materias de negociación colectiva las relativas a relaciones de trabajo, tales como fijación de procedimientos para la atención y solución de reclamaciones, sistemas de información, consulta y comunicaciones dentro de la empresa, iniciativas en el campo de la educación y la recreación y otras de similar naturaleza.**

Serán también materias de negociación las relativas a la previsión de metas, indicadores y procedimientos de productividad, calidad y eficiencia".

**Serán también materias de negociación las relativas a la previsión de metas, indicadores y procedimientos de productividad, calidad y eficiencia".**

No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

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

10.-Sustitúyese el artículo 309, por el siguiente:

**"Art. 309.** Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta treinta días después de la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se hubiere dictado.

**Artículo 309.-** Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en la legislación vigente, desde los diez días anteriores a la presentación del proyecto de contrato colectivo hasta **treinta días después de** la suscripción de este último, o de la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se **hubiere dictado**.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desfuero de aquellos trabajadores sujetos a con-

**Sin embargo, no se requerirá solicitar el desfuero de aquellos trabajadores suje-**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

trato a plazo fijo cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior".

**tos a contrato a plazo fijo cuando dicho plazo expirare dentro del período a que se refiere el inciso anterior.**

**Artículo 314.-** Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada, con acuerdo previo de las partes en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse entre uno o más empleadores y uno o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones comunes de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

**Artículo 314.** Sin perjuicio del procedimiento de negociación colectiva reglada con acuerdo previo de las partes, en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, **unidos para el efecto, con un mínimo de ocho,** negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir **condiciones de trabajo y empleo,** remuneraciones u otros beneficios aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

Los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Los sindicatos o grupos de trabajadores eventuales o transitorios podrán pactar con uno o más empleadores, **condiciones de trabajo y empleo,** y remuneraciones para determinadas obras o faenas transitorias o de temporada.

Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en éste Código.

Estas negociaciones no se sujetarán a las normas procesales previstas para la negociación colectiva reglada ni darán lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones que se señalan en este Código.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351.

Los instrumentos colectivos que se suscriban se denominarán convenios colectivos y tendrán los mismos efectos que los contratos colectivos, **salvo para lo previsto en el artículo 322.**

11.-Introdúcense al artículo 314, las siguientes modificaciones:

a) En su inciso primero reemplázanse las frases: "cualquiera sea el número de sus integrantes", por "unidos para el efecto, con un mínimo de ocho" y "condiciones comunes de trabajo" por "condiciones de trabajo y empleo";

b) En su inciso segundo, reemplázase la frase "condiciones comunes de trabajo", por la frase "condiciones de trabajo y empleo";

c) En su inciso cuarto, reemplázase la frase "sin perjuicio de las normas especiales a que se refiere el artículo 351", por "salvo para lo previsto en el artículo 322", y

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

- d) Agréganse los siguientes incisos quinto y sexto, nuevos:

"los convenios colectivos deberán ser suscritos por una o más directivas sindicales, o por comisiones negociadoras que representen a los trabajadores unidos para tal efecto, compuestas a lo menos por tres miembros elegidos en asamblea.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, podrá ser reclamada ante la Inspección del Trabajo respectiva, como violación de lo dispuesto en la letra c) del artículo 387".

**Los convenios colectivos deberán ser suscritos por una o más directivas sindicales, o por comisiones negociadoras que representen a los trabajadores unidos para tal efecto, compuestas a lo menos por tres miembros elegidos en asamblea.**

**La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior, podrá ser reclamada ante la Inspección del Trabajo respectiva, como violación de lo dispuesto en la letra c) del artículo 387.**

**Artículo 315.-** La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

- 12.-Agréganse al artículo 315, los siguientes incisos quinto y sexto, nuevos:

**Artículo 315.-** La negociación colectiva se iniciará con la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del o los sindicatos o grupos negociadores de la respectiva empresa.

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colec-

Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colec-



## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

tivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de facultad señalada en el artículo 318.

"Todo sindicato o grupo negociador podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a la menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de la existencia de ella; la información financiera pertinente a los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período.

Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento, dentro de un año calendario".

**Artículo 318.-** Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabaja-

13.-Intercálase, en el artículo 318 entre la palabra "empresa" y la conjunción "y" la frase "con derecho a negociar colectivamente".

tivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

Todas las negociaciones entre un empleador y los distintos sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, deberán tener lugar durante un mismo período, salvo acuerdo de las partes. Se entenderá que lo hay si el empleador no hiciese uso de facultad señalada en el artículo 318.

**Todo sindicato o grupo negociador podrá solicitar del empleador dentro de los tres meses anteriores a la fecha de vencimiento del contrato colectivo vigente, los antecedentes indispensables para preparar el proyecto de contrato colectivo. Para el empleador será obligatorio entregar, a la menos, los balances de los dos años inmediatamente anteriores, salvo que la empresa tuviera una existencia menor, en cuyo caso la obligación se reducirá al tiempo de la existencia de ella; la información financiera pertinente a los meses transcurridos del año en ejercicio y los costos de mano de obra del mismo período".**

**Si en la empresa no existiere contrato colectivo vigente, tales antecedentes pueden ser solicitados en cualquier momento, dentro de un año calendario.**

**Artículo 318.-** Dentro de los cinco días siguientes de recibido el proyecto de contrato colectivo, el empleador podrá comunicar tal circunstancia a todos los demás trabajadores

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

dores de la empresa y a la Inspección del Trabajo.

**Artículo 320.-** Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, éstos tendrán un plazo de quince días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

**Artículo 322.-** En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

14.-En el inciso primero del artículo 320, sustitúyase la palabra "treinta" por "quince" y agréguese, antes del punto aparte (.), la frase: "o adherir al proyecto presentado".

15.-Introdúcense al artículo 322, las siguientes modificaciones:

- a) Reemplázase, en su inciso primero la expresión "cuarenta días anteriores", por "treinta y cinco días anteriores", y
- b) Intercálase, el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando los actuales incisos segundo y tercero y cuarto, a ser, tercero, cuarto y quinto, respectivamente:

"Con todo, habiendo contrato colectivo vigente, si se presentare un pro-

de la empresa **con derecho a negociar colectivamente** y a la Inspección del Trabajo.

**Artículo 320.-** Si el empleador comunicare a todos los demás trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo, éstos tendrán un plazo de **quince** días contados desde la fecha de la comunicación para presentar proyectos en la forma y condiciones establecidas en este Libro, **o adherir al proyecto presentado**.

El último día del plazo establecido en el inciso anterior se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos, para los efectos del cómputo de los plazos que establece este Libro, destinados a dar respuesta e iniciar las negociaciones.

**Artículo 322.-** En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de **treinta y cinco** días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato.

**Con todo, habiendo contrato colectivo vigente, si se presentare un proyecto antes de la fecha indicada en el inciso anterior, se entenderá como fecha de presentación el cuadragésimo quinto día anterior a la fecha de vencimiento del contrato.**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

yecto antes de la fecha indicada en el inciso anterior, se entenderá como fecha de presentación el cuadragésimo quinto día anterior a la fecha de vencimiento del contrato".

Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos será lo que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquéllos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de ne-

Los trabajadores que ingresen a la empresa donde hubiere contrato colectivo vigente y que tengan derecho a negociar colectivamente, podrán presentar un proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido, en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo. La duración de estos contratos, será la que reste al plazo de dos años contados desde la fecha de celebración del último contrato colectivo que se encuentre vigente en la empresa, cualquiera que sea la duración efectiva de éste. No obstante, los trabajadores podrán elegir como fecha de inicio de dicha duración el de la celebración de un contrato colectivo anterior, con tal que éste se encuentre vigente.

Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquéllos a los que habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de ne-

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

gociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.

**Artículo 329.-** El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición. En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

gociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, las partes de común acuerdo podrán postergar hasta por sesenta días, por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponda negociar colectivamente y deberán al mismo tiempo fijar la fecha de la futura negociación. De todo ello deberá dejarse constancia escrita - remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo respectiva. La negociación que así se postergare se sujetará íntegramente al procedimiento señalado en este Libro y habilitará a las partes para el ejercicio de todos los derechos, prerrogativas e instancias que en éste se contemplan.

**Artículo 329.** El empleador deberá dar respuesta por escrito a la comisión negociadora, en forma de un proyecto de contrato colectivo que deberá contener todas las cláusulas de su proposición, **siendo obligatorio, como mínimo, adjuntar copia de los mismos antecedentes señalados en el inciso quinto del artículo 315.** En esta respuesta el empleador podrá formular las observaciones que le merezca el proyecto y deberá pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores así como señalar el fundamento de su respuesta. Acompañará, además, los antecedentes necesarios para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invoque.

16.-Introdúcense al artículo 329, las siguientes modificaciones:

- a) Intercálase en su inciso primero, antes del punto aparte (.) la frase "siendo obligatorio, como mínimo adjuntar copia de los documentos señalados en el inciso quinto del artículo 315", y

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los diez días siguientes a su presentación. Este plazo será de quince días contados desde igual fecha, si la negociación afectare a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentados en un mismo período de negociación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar estos plazos por el término que estimen necesario.

**Artículo 332.-** Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, será sancionado con una multa ascendente al veinte por ciento de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

La multa será aplicada administrativamente por la Inspección del Trabajo respectiva, en conformidad con lo previsto en el Título II del Libro V de este Código.

Llegado el vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, sin que el empleador le haya dado respuesta, se entenderá que lo acepta, salvo prórroga acordada por las partes de conformidad con el inciso segundo del artículo 329.

b) Sustitúyese su inciso segundo, por el siguiente:

"El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los quince días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar este plazo por el término que estimen necesario".

17.-Sustitúyese el artículo 332, por el siguiente:

**"Art. 332.** Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, se entenderá que lo acepta.

La Inspección del Trabajo respectiva, una vez recibido un proyecto de contrato colectivo, deberá notificar por carta certificada al empleador de tal hecho, señalándole el plazo que tiene para contestarlo y la sanción en caso de incumplimiento".

El empleador dará respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro de los **quince** días siguientes a su presentación. Las partes, de común acuerdo, podrán prorrogar **este plazo** por el término que estimen necesario.

**Artículo 332.-** Si el empleador no diere respuesta oportunamente al proyecto de contrato, **se entenderá que lo acepta.**

**La Inspección del Trabajo respectiva, una vez recibido un proyecto de contrato colectivo, deberá notificar por carta certificada al empleador de tal hecho, señalándole el plazo que tiene para contestarlo y la sanción en caso de incumplimiento.**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

**Capítulo II**  
**De la presentación hecha por otras**  
**organizaciones sindicales**

18.-Incorpórase, a continuación del artículo 333, los siguientes Capítulos II y III, nuevos, pasando el actual Capítulo II, a ser Capítulo IV.

**Capítulo II**

**De la presentación hecha por**  
**Sindicatos Interempresa**

**"Capítulo II**  
**DE LA PRESENTACION HECHA POR**  
**SINDICATOS INTEREMPRESA**

**Art. 333 A.** El sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo en representación de sus afiliados y de los trabajadores que adhieran a él, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato. El mismo sindicato estará facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.

**Artículo 333-A: El sindicato interempresa podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo en representación de sus afiliados, y de los trabajadores que adhieran, a empleadores que ocupen trabajadores que sean socios de tal sindicato. El mismo sindicato estará facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos.**

**Art. 333-B.** El proyecto podrá ser presentado a un solo empleador o a varios conjuntamente, caso este último en que podrá contener tanto cláusulas comunes como diferenciadas.

**ARTICULO 333 B: El proyecto podrá ser presentado a un solo empleador o a varios conjuntamente, caso este último en que podrá contener tanto cláusulas comunes como diferenciadas.**

La presentación del proyecto de contrato colectivo y el proceso de negociación podrán tener lugar en cualquier momento, salvo en el período que el empleador haya declarado no apto para iniciar negociaciones, conforme a la dispuesto en el inciso segundo del artículo 317.

**La presentación del proyecto de contrato colectivo y el proceso de negociación podrán tener lugar en cualquier momento, salvo en el período que el empleador haya declarado no apto para iniciar negociaciones, conforme a la dispuesto en el inciso segundo del artículo 317.**

Con todo, cuando existan instrumentos colectivos vigentes, suscritos por sindicatos, en la o las empresas a las que se presente

**Con todo, cuando existan instrumentos colectivos vigentes, suscritos por sindicatos, en la o las empresas a las que se**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

un proyecto de contrato colectivo, tal presentación y la negociación respectiva deberán realizarse en el mismo período en que corresponda hacerlo al o los sindicatos de la respectiva empresa, salvo acuerdo de las partes.

Los empleadores a quienes les haya sido presentado un proyecto de contrato colectivo tendrán la facultad de optar si negocian individualmente sólo por su empresa o conjuntamente con otras empresas.

**Art. 333-C.** Para que el sindicato interempresa pueda representar a los trabajadores de la empresa en la que tenga afiliados y negociar por ellos, es necesario:

- a) Que los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato con derecho o negociar colectivamente confieran representación por escrito a la directiva sindical para que ésta presente el proyecto de contrato
- b) Que los involucrados en la negociación representen a la menos el 25% de los trabajadores de la empresa que tengan derecho a negociar colectivamente con un mínimo de cuatro

**Art. 333-D.** La presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo hecha al empleador se ajustará a lo prescrito en el Capítulo I del Título II de este Libro, sin per-

**presente un proyecto de contrato colectivo, tal presentación y la negociación respectiva deberán realizarse en el mismo período en que corresponda hacerlo al o los sindicatos de la respectiva empresa, salvo acuerdo de las partes.**

**Los empleadores a quienes les haya sido presentado un proyecto de contrato colectivo tendrán la facultad de optar si negocian individualmente sólo por su empresa o conjuntamente con otras empresas.**

**ARTICULO 333-C:** Para que el sindicato interempresa pueda representar a los trabajadores de la empresa en la que tenga afiliados, y negociar por ellos, es necesario:

- a) Que los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato con derecho a negociar colectivamente confieran representación por escrito a la directiva sindical para que ésta presente el proyecto de contrato.**
- b) Que los involucrados en la negociación representen a la menos el 25% de los trabajadores de la empresa, que tengan derecho a negociar colectivamente con un mínimo de cuatro.**

**ARTICULO 333-D:** La presentación y tramitación de proyecto de contrato colectivo hecha al empleador se ajustará a lo prescrito en el Capítulo I del Título II de

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

juicio de las normas especiales que se señalan en este capítulo.

Se aplicará a quienes negocien colectivamente conforme a estas normas, lo dispuesto en el artículo 309.

**Art. 333-E.** El proyecto de contrato colectivo deberá contener a lo menos, las siguientes menciones.

- 1.- Las partes a quienes haya de involucrar la negociación acompañándose una nómina de los socios del sindicato que sean trabajadores de la empresa de que se trate, incluyendo la firma o impresión digital de cada uno de ellos.
- 2.- Nómina y rúbrica o impresión digital de los adherentes si los hubiese.
- 3.- Las cláusulas que se proponen
- 4.- El plazo de vigencia del contrato, y
- 5.- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.

El proyecto llevará además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.

Si el proyecto se presentase a varios empleadores conjuntamente deberá contener la individualización de todas las empresas a las que se efectuará tal presentación, con sus respectivos domicilios.

**este Libro sin perjuicio de las normas especiales que se señalan en este capítulo.**

**Se aplicará a quienes negocien colectivamente conforme a estas normas, lo dispuesto en el artículo 309.**

**ARTICULO 333-E: El proyecto de contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:**

- 1.- Las partes a quienes haya de involucrar I; negociación acompañándose una nómina de los socios de sindicato que sean trabajadores de la empresa de que se trate, incluyendo la firma o impresión digital de cada uno de ellos.**
- 2.- Nómina y rúbrica o impresión digital de adherentes si los hubiese.**
- 3.- Las cláusulas que se proponen.**
- 4.- El plazo de vigencia del contrato, y**
- 5.- La individualización de los integrantes de la comisión negociadora.**

**El proyecto llevará, además, la firma de los miembros de la comisión negociadora.**

**Si el proyecto se presentase a varios empleadores conjuntamente, deberá contener la individualización de todas las empresas a las que se efectuará tal presentación, con sus respectivos domicilios.**



## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

**Art. 333-F.** El o los empleadores, según corresponda deberán dar respuesta al proyecto dentro del plazo de quince días, contado desde su presentación a cada uno de ellos.

Si el o los empleadores no dieran respuesta oportunamente al proyecto de contrato, se aplicarán las normas del artículo 332.

**Art. 333-G.** Si la negociación se realiza por empresa, la representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de la directiva del sindicato, la que deberá designar una comisión negociadora integrada por tres de sus miembros, uno de los cuales, al menos, deberá ser trabajador de la empresa involucrada.

Si la directiva sindical no contare con ningún miembro que fuere trabajador dependiente de la empresa involucrada, la comisión negociadora se integrará por dos miembros de la directiva designados por ésta y por el delegado sindical de la respectiva empresa.

Si no existiere delegado sindical se integrará con un representante de los trabajadores de la empresa; en tal caso el representante deberá cumplir con los requisitos que se exigen para ser director sindical y ser elegido por los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato, en votación secreta en asamblea realizada al

**ARTICULO 333-F: El o los empleadores, según corresponda, deberán dar respuesta al proyecto dentro del plazo de quince días, contado desde su presentación a cada uno de ellos.**

**Si el o los empleadores no dieran respuesta oportuna al proyecto de contrato, se aplicarán las normas del artículo 332.**

**ARTICULO 333-G: Si la negociación se realiza por empresa, la representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de la directiva del sindicato, la que deberá designar una comisión negociadora integrada por tres de sus miembros, uno de los cuales, al menos, deberá ser trabajador de la empresa involucrada.**

**Si la directiva sindical no contare con ningún miembro que fuere trabajador dependiente de la empresa involucrada, la comisión negociadora se integrará por dos miembros de la directiva designados por ésta y por el delegado sindical de la respectiva empresa.**

**Si no existiere delegado sindical se integrará con un representante de los trabajadores de la empresa; en tal caso el representante deberá cumplir con los requisitos que se exigen para ser director sindical y ser elegido por los trabajadores de la empresa respectiva afiliados al sindicato, en votación secreta en asamblea**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

efecto, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 310.

El sindicato podrá nombrar también una comisión negociadora compuesta por un miembro de su directivo, por el delegado sindical o representante elegido, según el caso, y por un trabajador de la empresa involucrada, el que gozará también del fuero a que se refiere el artículo 310.

**Art. 333-H.** En el caso que los empleadores hubiesen optado por una negociación conjunta, éstos deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros. La delegación deberá constar por escrito y extenderse ante ministro de fe.

En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular podrá integrarse además por el delegado sindical respectivo o si éste no estuviere, por el representante elegido bajo las mismas normas a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior.

La comisión negociadora conjunta de los empleadores deberá dar una respuesta co-

**realizada al efecto, el que gozará del fuero a que se refiere el artículo 310.**

**El sindicato podrá nombrar también una comisión negociadora compuesta por un miembro de su directiva, por el delegado sindical o representhnte elegido, según el caso, y por un trabajador de la empresa involucrada, el que gozará también del fuero a que se refiere el artículo 310.**

**ARTICULO 333-H:** En el caso que los empleadores hubiesen optado por una negociación conjunta, éstos deberán integrar una comisión negociadora común, la que estará compuesta por un apoderado de cada empresa. Si éstos fueren más de cinco podrán delegar tal representación en una comisión de hasta cinco miembros. La delegación deberá constar por escrito y extenderse ante ministro de fe.

**En el caso previsto en el inciso anterior, la comisión negociadora laboral se integrará por la directiva sindical o por el número de sus miembros que ésta designe. Cuando hayan de discutirse estipulaciones aplicables a una empresa en particular podrá integrarse además por el delegado sindical respectivo o si éste no estuviere, por el representante elegido bajo las mismas normas a que se refiere el inciso tercero del artículo anterior.**

**La comisión negociadora conjunta de los empleadores deberá dar una respuesta**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

mún al proyecto la que podrá contener tanto estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.

**Art. 333-I.** Las comisiones negociadoras ya sea por empresa o de varias empresas, podrán, en cualquier momento suscribir un contrato colectivo, previa ratificación de los trabajadores involucrados. Tal ratificación será siempre adoptada en votación por la mayoría de los trabajadores involucrados en la negociación en cada empresa. La votación deberá ser secreta y ante ministro de fe.

Si la negociación involucrare a varios empleadores conjuntamente, los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los involucrados en la empresa podrán, en cualquier momento, instruir a la comisión negociadora que deberá celebrar con su empleador un contrato colectivo de trabajo relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación.

**Capítulo III  
DE LA PRESENTACION HECHA POR  
SINDICATOS DE TRABAJADORES  
EVENTUALES O TRANSITORIOS**

**Art. 333-J.** El sindicato de trabajadores eventuales o transitorios podrá presentar un proyecto de contrato colectivo de trabajo en re-

**común al proyecto, la que podrá contener tanto estipulaciones generales para todas las empresas como diferenciadas para cada una de ellas.**

**ARTICULO 333-I: Las comisiones negociadoras, ya sea por empresa o de varias empresas, podrán, en cualquier momento, suscribir un contrato colectivo, previa ratificación de los trabajadores involucrados. Tal ratificación será siempre adoptada en votación por la mayoría de los trabajadores involucrados en la negociación en cada empresa. La votación deberá ser secreta y ante ministro de fe.**

**Si la negociación involucrare a varios empleadores conjuntamente, los trabajadores de cualquiera de las empresas comprendidas en la negociación, por acuerdo adoptado por la mayoría absoluta de los involucrados en la empresa podrán, en cualquier momento, instruir a la comisión negociadora que deberá celebrar con su empleador un contrato colectivo de trabajo relativo a dicha empresa, quedando ésta excluida de la negociación.**

**"Capítulo III  
De la Presentación hecha por  
Sindicatos de Trabajadores  
Eventuales o Transitorios**

**ARTICULO 333-J: El sindicato de trabajadores eventuales o transitorios podrá presentar un proyecto de contrato colectivo**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

presentación de sus afiliados a uno o más empleadores. El mismo sindicato estará facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos de trabajo.

**Art. 333-K.** El proyecto podrá ser presentado a un solo empleador o a varios conjuntamente, en cuyo caso podrá contener tanto cláusulas comunes como diferenciadas.

La presentación del proyecto de contrato colectivo podrá tener lugar en cualquier momento, salvo en el período que el empleador haya declarado no apto para iniciar negociaciones, conforme a la dispuesto en el inciso segundo del artículo 317.

Con todo, cuando existan instrumentos colectivos vigentes, suscritos por sindicatos, en la o las empresas a las que se presente un proyecto de contrato colectivo, tal presentación y la negociación respectiva deberán realizarse en el mismo período en que corresponda hacerlo al o los sindicatos de la respectiva empresa, salvo acuerdo de las partes.

Los empleadores a quienes se les haya presentado un proyecto de contrato colectivo tendrán la facultad de optar si negocian individualmente sólo por su empresa, o conjuntamente con otras empresas.

**de trabajo en representación de sus afiliados, a uno o más empleadores. El mismo sindicato estará facultado para suscribir los respectivos contratos colectivos de trabajo.**

**ARTICULO 333-K: El proyecto podrá ser presentado a un solo empleador o a varios conjuntamente, en cuyo caso podrá contener tanto cláusulas comunes como diferenciadas.**

**La presentación del proyecto de contrato colectivo podrá tener lugar en cualquier momento, salvo en el período que el empleador haya declarado no apto para iniciar negociaciones, conforme a la dispuesto en el inciso segundo del artículo 317.**

**Con todo, cuando existan instrumentos colectivos vigentes, suscritos por sindicatos, en la o las empresas a las que se presente un proyecto de contrato colectivo, tal presentación y la negociación respectiva deberán realizarse en el mismo período en que corresponda hacerlo al o los sindicatos de la respectiva empresa, salvo acuerdo de las partes.**

**Los empleadores a quienes se les haya presentado un proyecto de contrato colectivo tendrán la facultad de optar si negocian individualmente sólo por su empresa, o conjuntamente con otras empresas.**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

**Art. 333-L.** Además de las materias susceptibles de negociación colectiva en conformidad a las reglas de este Código, será objeto especial de esa negociación:

- a) La fijación de un tarifado convencional sobre remuneraciones mínimas por tareas, funciones u oficios de acuerdo a las características de la actividad productiva de que se trate;
- b) Forma y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo señaladas por la normativa, y
- c) La regulación anticipada de las indemnizaciones que el incumplimiento del contrato irroque a las partes, sin perjuicio de la aplicación de las normas generales por incumplimiento de contratos colectivos de trabajo.

Podrá también pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. En tal caso la nómina específica de los trabajadores que se hubiese acordado contratar será fijada por el respectivo empleador una vez expirado el proceso de negociación colectiva. Dicha nómina deberá ser comunicada al sindicato y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

**Art. 333-M.** Las estipulaciones de los contratos colectivos se convertirán en cláusulas

**ARTICULO 333-L:** Además de las materias susceptibles de negociación colectiva en conformidad a las reglas de este Código, será objeto especial de esta negociación:

- a) La fijación de un tarifado convencional sobre remuneraciones mínimas por tareas, funciones u oficios de acuerdo a las características de la actividad productiva de que se trate;
- b) Forma y modalidades bajo las cuales se cumplirán las condiciones de trabajo y empleo señaladas por la normativa, y
- c) La regulación anticipada de las indemnizaciones que el incumplimiento del contrato irroque a las partes, sin perjuicio de la aplicación de las normas generales por incumplimiento de contratos colectivos de trabajo.

Podrá también pactarse la contratación futura de un número o porcentaje de los trabajadores involucrados en la negociación. En tal caso la nómina específica de los trabajadores que se hubiese acordado contratar será fijada por el respectivo empleador una vez expirado el proceso de negociación colectiva. Dicha nómina deberá ser comunicada al sindicato y a la Inspección del Trabajo correspondiente.

**ARTICULO 333-M:** Las estipulaciones de los contratos colectivos se convertirán en cláusulas

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

las obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebraren durante su vigencia con quienes hubieren estado involucrados en la negociación. Sin perjuicio de lo anterior tales cláusulas deberán incorporarse por escrito en los respectivos contratos individuales.

**Art. 333-N.** Tratándose de trabajadores eventuales o transitorios de la agricultura, excluidos los forestales, la época apta para iniciar negociaciones deberá ser declarada por el empleador, ante la Inspección del Trabajo respectiva, en los últimos sesenta días de cada año, para que rija el año siguiente. Dicho período no podrá ser inferior a ciento veinte días.

Efectuada la declaración, no regirá lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 333-K, cuando la fecha de extinción del instrumento colectivo vigente en la empresa, si existiere, quedare comprendida en un período distinto al declarado por el empleador como apto para iniciar negociaciones.

**Art. 333-Ñ.** Al proyecto deberá darse respuesta dentro del plazo de quince días, contados desde su presentación a cada empleador.

Si el o los empleadores no dieran respuesta oportunamente al proyecto de contrato, se aplicarán las normas del artículo 332.

**cláusulas obligatorias y en parte integrante de los contratos individuales de trabajo que se celebraren durante su vigencia con quienes hubieren estado involucrados en la negociación. Sin perjuicio de lo anterior, tales cláusulas deberán incorporarse por escrito en los respectivos contratos individuales.**

**ARTICULO 333-N:** Tratándose de trabajadores eventuales o transitorios de la agricultura, excluidos los forestales, la época apta para iniciar negociaciones deberá ser declarada por el empleador, ante la Inspección del Trabajo respectiva, en los últimos sesenta días de cada año, para que rija el año siguiente. Dicho período no podrá ser inferior a ciento veinte días.

**Efectuada la declaración, no regirá la dispuesto en el inciso tercero del artículo 333-K, cuando la fecha de extinción del instrumento colectivo vigente en la empresa, si existiere, quedare comprendida en un período distinto al declarado por el empleador como apto para iniciar negociaciones.**

**ARTICULO 333-Ñ:** Al proyecto deberá darse respuesta dentro del plazo de quince días, contados desde su presentación a cada empleador.

**Si el o los empleadores no dieran respuesta oportunamente al proyecto de contrato, se aplicarán las normas del artículo 332.**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

**Art. 333-O.** En lo no previsto en el presente capítulo se aplicarán supletoriamente en cuanto correspondiere, las normas del Capítulo II anterior.

Con todo el contrato que se suscriba por el o los empleadores, por una parte, y por la organización sindical de trabajadores eventuales y transitorios, por la otra, tendrá el plazo de duración que le fijen las partes.

**Art. 333-P.** El sindicato que decida presentar un proyecto de contrato colectivo a uno o más empleadores, deberá notificar de tal decisión a la Inspección del Trabajo correspondiente con la adecuada identificación del empleador o empleadores respectivos, con veinticinco días de anticipación a la fecha prevista para la presentación.

La Inspección del Trabajo procederá en dicho evento a notificar tal hecho, dentro de diez días, por carta certificada, al o los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios de la misma actividad y provincia, a fin que éstos puedan presentar su propio proyecto de contrato colectivo, pudiendo conformar una comisión negociadora común.

Con todo, en la Región Metropolitana, la Inspección del Trabajo notificará solamente a los sindicatos de la comuna respectiva.

**ARTICULO 333-O:** En lo no previsto en el presente capítulo se aplicarán supletoriamente, en cuanto correspondiere, las normas del Capítulo II anterior.

**Con todo, el contrato que se suscriba por el o los empleadores, por una parte, y por la organización sindical de trabajadores eventuales y transitorios, por la otra, tendrá el plazo de duración que le fijen las partes.**

**ARTICULO 333-P:** El sindicato que decida presentar un proyecto de contrato colectivo a uno o más empleadores, deberá notificar de tal decisión a la Inspección del Trabajo correspondiente con la adecuada identificación del empleador o empleadores respectivos, con veinticinco días de anticipación a la fecha prevista para la presentación.

**La Inspección del Trabajo procederá en dicho evento a notificar el hecho, dentro de diez días, por carta certificada, al o los sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios de la misma actividad y provincia, a fin que éstos puedan presentar su propio proyecto de contrato colectivo, pudiendo conformar una comisión negociadora común.**

**Con todo, en la Región Metropolitana, la Inspección del Trabajo notificará solamente a los sindicatos de la comuna respectiva.**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

Los sindicatos dispondrán de un plazo de quince días contados desde que haya sido recibida la carta certificada de la Inspección del Trabajo, para hacer la presentación señalada en el inciso segundo. Si no hicieren tal presentación en el plazo indicado no podrán presentar otro proyecto al o los mismos empleadores en el año calendario.

Se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos de contrato colectivo y para todos los efectos, la indicada como fecha de presentación por el sindicato que primeramente notificó a la Inspección del Trabajo.

El apercibimiento previsto en el inciso cuarto no será aplicable a los sindicatos que afilien doscientos cincuenta o más trabajadores.

**Art. 333-Q.** El sindicato de trabajadores eventuales o transitorios de la construcción, podrá negociar en conformidad a las normas precedentes, u optar alternativamente por hacerlo con un empleador, durante el período en que se estén realizando las obras.

En el caso que el sindicato opte por la segunda alternativa, se observará lo siguiente:

- a) Debe tratarse de una obra o faena con una duración proyectada superior a seis meses.

**Los sindicatos dispondrán de un plazo de quince días, contados desde que haya sido recibida la carta certificada de la Inspección del Trabajo, para hacer la presentación señalada en el inciso segundo. Si no hicieren tal presentación en el plazo indicado no podrán presentar otro producto al o los mismos empleadores en el año calendario.**

**Se entenderá como fecha de presentación de todos los proyectos de contrato colectivo y, para todos los efectos, la indicada como fecha de presentación por el sindicato que primeramente notificó a la Inspección del Trabajo.**

**El apercibimiento previsto en el inciso cuarto no será aplicable a los sindicatos que afilien doscientos cincuenta o más trabajadores.**

**ARTICULO 333-Q:** El sindicato de trabajadores eventuales o transitorios de la construcción, podrá negociar en conformidad a las normas precedentes, u optar alternativamente por hacerlo con un empleador, durante el período en que se estén realizando las obras.

**En el caso que el sindicato opte por la segunda alternativa, deberá regirse por las siguientes normas:**

- a) Debe tratarse de una obra o faena con una duración proyectada superior a seis meses.**



## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

- b) El proyecto deberá involucrar en la negociación a un número de afiliados al sindicato y adherentes, que representen a lo menos un 25% de los trabajadores que se desempeñen en la obra, faena o empresa, con un mínimo de cuatro.
- c) El proyecto deberá ser presentado dentro de los dos primeros meses contados desde el inicio de las obras.
- d) El empleador deberá dar respuesta al proyecto dentro de diez días.
- e) Transcurridos veinte días desde la presentación del respectivo proyecto, si las partes no hubieren logrado un acuerdo, el sindicato deberá citar a los trabajadores involucrados, a una asamblea para una fecha no posterior al quinto día siguiente, para que decidan si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga legal, en cuyo caso regirán las normas del Título VI del presente Libro".

- b) El proyecto deberá involucrar en la negociación a un número de afiliados al sindicato y adherentes, que representen a lo menos un 25% de los trabajadores que se desempeñen en la obra, faena o empresa, con un mínimo de cuatro.**
- c) El proyecto deberá ser presentado dentro de los dos primeros meses contados desde el inicio de las obras.**
- d) El empleador deberá dar respuesta al proyecto dentro de diez días.**
- e) Transcurridos veinte días desde la presentación del respectivo proyecto, si las partes no hubieren logrado un acuerdo, el sindicato deberá citar a los trabajadores involucrados, a una asamblea para una fecha no posterior al quinto día siguiente, para que decidan si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga legal, en cuyo caso regirán las normas del Título VI del presente libro.**

**Artículo 346.-** Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta

19.-Agrégase al artículo 346, el siguiente inciso tercero, nuevo:

**Artículo 346.-** Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

"Las estipulaciones del contrato colectivo suscrito por sindicatos se extenderán a los trabajadores que no estén regidos por un instrumento colectivo y se incorporen con posterioridad al respectivo sindicato".

**Artículo 351.-** Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, o con unos y otros, con el fin de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique.

El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

**Las estipulaciones del contrato colectivo suscrito por sindicatos se extenderán a los trabajadores que no estén regidos por un instrumento colectivo y se incorporen con posterioridad al respectivo sindicato.**

20.-En el inciso primero del artículo 351, intercálase, entre la coma (,) que sigue a la palabra "efecto" y la conjunción "o", la frase "con un mínimo de ocho,": y, reemplázase, la expresión "condiciones comunes de trabajo y remuneraciones" por "condiciones de trabajo y empleo, y de remuneraciones".

**Artículo 351.-** Convenio colectivo es el suscrito entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores unidos para tal efecto, **con un mínimo de ocho**, o con unos y otros, con el fin de establecer **condiciones de trabajo y empleo** y de remuneraciones por un tiempo determinado, sin sujeción a las normas de procedimiento de la negociación colectiva reglada ni a los derechos, prerrogativas y obligaciones propias de tal procedimiento.

No obstante lo señalado en el artículo anterior, lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 348 sólo se aplicará tratándose de convenios colectivos de empresa.

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 317 e inciso primero del artículo 348 cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello, no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa.

21.-Intercálase a continuación del artículo 351, el siguiente artículo 351-A, nuevo:

**"Art. 351-A.** En las empresas en que laboren más de cien trabajadores con contrato a plazo indefinido, podrá pactarse en el o los contratos colectivos o convenios colectivos parciales celebrados con una o varias organizaciones sindicales, que representen a lo menos al ochenta por ciento de los trabajadores de la empresa:

Asimismo, no se les aplicará lo dispuesto en el artículo 347 e inciso primero del artículo 348 cuando en los respectivos convenios se deje expresa constancia de su carácter parcial o así aparezca de manifiesto en el respectivo instrumento.

Los convenios colectivos que afecten a más de una empresa, ya sea porque los suscriban sindicatos o trabajadores de distintas empresas con sus respectivos empleadores o federaciones y confederaciones en representación de las organizaciones afiliadas a ellas con los respectivos empleadores, podrán regir conjuntamente con los instrumentos colectivos que tengan vigencia en una empresa, en cuanto ello, no implique disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan a los trabajadores por aplicación del respectivo instrumento colectivo de empresa.

**ARTICULO 351-A: En las empresas en que laboren más de cien trabajadores con contrato a plazo indefinido, podrá pactarse en el o los contratos colectivos o convenios colectivos parciales celebrados con una o varias organizaciones sindicales que representen en conjunto a lo menos al ochenta por ciento de los trabajadores de la empresa:**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

- a) Que el empleador pueda suspender la relación laboral de uno o más trabajadores, sin extinguirse el vínculo contractual, por un período no superior a seis meses. En tal caso el empleador deberá efectuar las cotizaciones del trabajador durante el período de la suspensión, considerando para este efecto una remuneración equivalente a un ingreso mínimo mensual. Durante el período de suspensión el o los trabajadores afectados podrán efectuar trabajos temporales con otro empleador sin que ello signifique el término del contrato.

Si no se reincorporare al trabajador y se pusiere término a su contrato por aplicación a lo dispuesto en el artículo 161, se considerará como última remuneración mensual para los efectos del cálculo de las indemnizaciones aquella que le correspondía con anterioridad a la suspensión, reajustada conforme al artículo 173.

- b) Que el empleador pueda reducir la jornada de trabajo en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionalmente disminuida.
- c) Que el empleador pueda distribuir excepcionalmente la jornada ordi-

- a) Que el empleador pueda suspender la relación laboral de uno o más trabajadores, sin extinguirse el vínculo contractual, por un período no superior a seis meses. En el caso el empleador deberá efectuar las cotizaciones del trabajador durante el período de la suspensión, considerando para este efecto una remuneración equivalente a un ingreso mínimo mensual. Durante el período de suspensión el o los trabajadores afectados podrán efectuar trabajos temporales con otro empleador sin que ello signifique el término del contrato.**

**Si no se reincorporare al trabajador y se pusiere término a su contrato por aplicación a lo dispuesto en el artículo 161, se considerará como última remuneración mensual para los efectos del cálculo de las indemnizaciones aquella que le correspondía con anterioridad a la suspensión, reajustada conforme al artículo 173.**

- b) Que el empleador pueda reducir la jornada de trabajo en cuyo caso el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcionalmente disminuida.**
- c) Que el empleador pueda distribuir excepcionalmente la jornada ordinaria**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

naria de trabajo en forma mensual, con un promedio de 48 horas semanales. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder aquella indicada en el inciso tercero del artículo 27.

Estos acuerdos habilitarán a los trabajadores no afiliados a las organizaciones sindicales mencionadas y a los trabajadores que ingresen posteriormente a la empresa para pactar en sus contratos individuales de trabajo la aplicación de estas cláusulas.

La suspensión y reducción o que se refieren las letras a) y b) precedentes sólo podrán ser acordadas por necesidades tecnológicas o económicas".

22.-En el inciso primero del artículo 369, reemplázanse las expresiones "del Capítulo I del Título II" por "de los Capítulos I y II del Título II" y "Capítulo II del Título II" por "Capítulo IV del Título II"; e, intercálase, entre la palabra "anterior" y la conjunción "y" la frase "hasta por diez días,".

**de trabajo en forma mensual, con un promedio de 48 horas semanales. En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder aquella indicada en el inciso tercero del artículo 27.**

**Estos acuerdos habilitarán a los trabajadores no afiliados a las organizaciones sindicales mencionadas y a los trabajadores que ingresen posteriormente a la empresa para pactar en sus contratos individuales de trabajo la aplicación de estas cláusulas.**

**La suspensión y reducción a que se refieren las letras a) y b) precedentes sólo podrán ser acordadas por necesidades tecnológicas o económicas.**

**Artículo 369.-** Si llegada la fecha de término del contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento **de los Capítulos I y II del Título II**, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del **Capítulo IV** del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior **hasta por diez días** y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales

**Artículo 369.-** Si llegada la fecha de término de contrato, o transcurridos más de cuarenta y cinco días desde la presentación del respectivo proyecto si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I del Título II, o más de sesenta si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo II del Título II, las partes aún no hubieren logrado un acuerdo, podrán prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar las negociaciones.

La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.

**Artículo 370.-** Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en el Capítulo II del Título II, respectivamente, y

estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos y vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.

Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

Para todos los efectos legales, el contrato se entenderá suscrito en la fecha en que la comisión negociadora comunique, por escrito, su decisión al empleador.

**Artículo 370.-** Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

23.-Sustitúyese la letra b) del inciso primero del artículo 370, por la siguiente:

- "b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los diez últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los diez últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalado en los Capítulos I y II o en el

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los **diez** últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en el caso de no existir éste, dentro de los **diez** últimos días de un total de cuarenta y cinco o sesenta días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento señalada en **los Capítulos I y II o en el Capítulo IV** del Título II, respectivamente, y

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

Capítulo IV del Título II, respectivamente, y",

- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a la menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. La anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores éstos tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

**Artículo 371.-** En las negociaciones colectivas a que se refiere el Capítulo II del Título II de este Libro, los trabajadores de cada empresa involucrados en la negociación debe-

- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la comisión negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con cinco días de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad en que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. La anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores tendrán un plazo de cinco días para proceder a ella.

Para los efectos de este Libro se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la comisión negociadora y cuya copia se encuentre en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

**Artículo 371.-** En las negociaciones colectivas a que se refieren los Capítulos II y IV del Título II de este Libro, los trabajadores de cada empresa involucrados en la nego-

- 24.-Sustitúyese, en el artículo 371, la frase "refiere el Capítulo II" por "refieren los Capítulos II y IV".

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

rán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.

**Artículo 374.-** Acordada la huelga ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, por otros diez días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la

ciación deberán pronunciarse por aceptar la última oferta del empleador que le fuere aplicable o declarar la huelga, la que de aprobarse y hacerse efectiva sólo afectará a los trabajadores involucrados en la negociación en dicha empresa.

**Artículo 374.-** Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. Este plazo podrá prorrogarse, por acuerdo entre las partes, **hasta por** diez días.

Si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores de la empresa respectiva han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador. Lo anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369, facultad esta última que deberá ejercerse dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva a la huelga en la empresa si más de la mitad de los trabajadores de ésta, involucrados en la negociación, continuaren laborando en ella.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en



## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

**Artículo 381.-** El empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los involucrados en la huelga a partir del primer día de haberse hecho ésta efectiva, siempre y cuando la última oferta formulada, en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a la menos:

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

26.-Sustitúyese el artículo 381, por el siguiente:

**"Artículo 381.** Durante la huelga el empleador no podrá contratar reemplazantes a los trabajadores involucrados en ella

Con todo, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecha efectiva la huelga siempre que la última oferta del empleador, formulada en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:

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

la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga.

**Artículo 381.- Durante la huelga el empleador no podrá contratar reemplazantes a los trabajadores involucrados en ella.**

**Con todo, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga siempre que la última oferta del empleador, formulada en la forma y con la anticipación indicada en el inciso tercero del artículo 372, contemple a lo menos:**

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

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

sumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

cios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

sumidor para el período del contrato, excluidos los doce últimos meses.

Además, en dicho caso los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso primero y en la oportunidad que allí se señala, podrá contratar los trabajadores que considere necesarios para el efecto ya indicado a partir del decimoquinto día de hecha efectiva la huelga. En dicho caso, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso anterior y en la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si el empleador no hiciese una oferta de las características señaladas en el inciso **anterior** y en la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores a partir del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de éstos sea el primero. Con todo, el empleador podrá contratar a los trabajadores que considere necesarios para el desempeño de las funciones de los trabajadores involucrados en la huelga, a partir del decimoquinto día de hecha ésta efectiva.

Si la oferta a que se refiere el inciso primero de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta, o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de éstos sea el primero.

Si la oferta a que se refiere el inciso **segundo** de este artículo fuese hecha por el empleador después de la oportunidad que allí se señala, los trabajadores podrán optar por reintegrarse individualmente a sus labores, a partir del decimoquinto día de materializada tal oferta o del trigésimo día de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de éstos sea el primero.

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inci-

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inci-

En el caso de no existir instrumento colectivo vigente, la oferta a que se refiere el inci-

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

so primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.

**Artículo 382.-** Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior.

so primero se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a lo menos, una reajustabilidad mínima anual según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan, según sea el caso.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en él se hace referencia.

27.-Agrégase al artículo 382, el siguiente inciso segundo, nuevo:

"La organización sindical afectada podrá demandar al empleador que reintegrare a trabajadores en huelga sin que se cumplan los requisitos previstos en

so **segundo** se entenderá materializada si el empleador ofreciere, a la menos, una reajustabilidad mínima anual, según la variación del Índice de Precios al Consumidor para el período del contrato, excluidos los últimos doce meses.

Para los efectos de lo dispuesto en este artículo el empleador podrá formular más de una oferta, con tal que al menos una de las proposiciones cumpla con los requisitos que en él se señalan.

Si los trabajadores optasen por reintegrarse individualmente a sus labores de conformidad a lo dispuesto en este artículo, lo harán, al menos, en las condiciones contenidas en la última oferta del empleador.

Una vez que el empleador haya hecho uso de los derechos señalados en este artículo, no podrá retirar las ofertas a que en el se hace referencia.

**Artículo 382.-** Mientras los trabajadores permanezcan involucrados en la negociación colectiva, quedará prohibido al empleador ofrecerles individualmente su reintegro en cualquier condición, salvo en las circunstancias y condiciones señaladas en el artículo anterior.

**La organización sindical afectada podrá demandar al empleador que reintegrare a trabajadores en huelga sin que se cumplan los requisitos previstos en el artículo**

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

el artículo anterior, una indemnización cuyo monto será el equivalente a las remuneraciones de la totalidad de los trabajadores en huelga, por el número de días que duró la infracción.

**lo anterior, una indemnización cuyo monto será el equivalente a las remuneraciones de la totalidad de los trabajadores en huelga por el número de días que duró la infracción.**

**Artículo 387.-** Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Especialmente incurren en esta infracción:

- a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y

28.- Intercálase, en la letra c) del artículo 387, entre las palabras "ejecute" y "durante", la expresión "antes o".

**Artículo 387.-** Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos. Especialmente incurren en esta infracción:

- a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) El que ejecute **antes o** durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y

## CODIGO VIGENTE

## PROYECTO PRESENTADO AL CONGRESO

## CODIGO CON REFORMAS INCLUIDAS

e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.

**Artículo Final:** La presente Ley entrará en vigencia el día 1º del mes subsiguiente a su publicación en el Diario Oficial.

Sin perjuicio de lo previsto en el inciso anterior, las disposiciones de los nuevos Capítulos II y I del Título II del Libro IV del Código del Trabajo, introducidas por la presente Ley entrarán en vigencia ciento veinte días después de su publicación en el Diario Oficial.

# ESTADISTICA SINDICAL 1993

*Roberto Núñez O. (\*)*

## INTRODUCCION

Los resultados obtenidos en el año 1993 en la actividad sindical constatan, por primera vez en una década, una disminución de la afiliación sindical. En porcentaje representa una disminución del 5,5% y en número de trabajadores 39.704 socios.

La baja en la afiliación anterior representa en términos comparativos el equivalente al aporte total de la suma de afiliados de los primeros sindicatos más representativos por Actividad Económica a nivel nacional y agregándole a esta cantidad 8.000 afiliados más (véase Figuras 1 y 2).

Para explicar este hecho se hace necesario conocer tanto la composición del número y población sindicalizada anual, promedios, organizaciones en receso y otros factores regionales y económicos.

### A. CONCENTRACION.

El aporte de las Regiones en el número de sindicatos y población sindicalizada se concentra en cuatro Regiones que contribuyen con 75% de los totales, según consta en el siguiente cuadro:

	N° Sindicatos	Pobl. Afiliada
Región Metropolitana	46,75%	51,57%
Región Valparaíso	10,32%	9,86%
Región Bío-Bío	9,63%	9,87%
Región Los Lagos	8,27%	5,15%
	74,97%	76,45%

A nivel de Empresa la Región Metropolitana es determinante en el número de sindicatos y población, representando el 54,91% y 56,43% a nivel nacional.

---

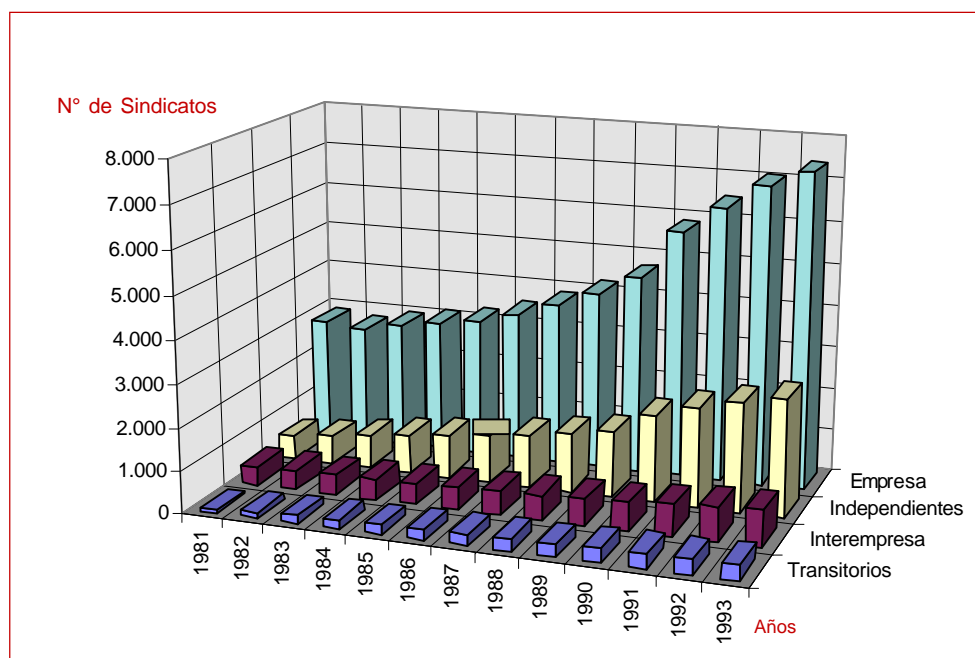
(\*) Profesor de Estado en Matemáticas U. de Chile y Profesional del Departamento de Organizaciones Sindicales.

**B. NUMERO DE SINDICATOS.**

La cantidad de sindicatos crece de año en año, pero se evidencia un desaceleramiento creciente, como se visualiza a continuación.

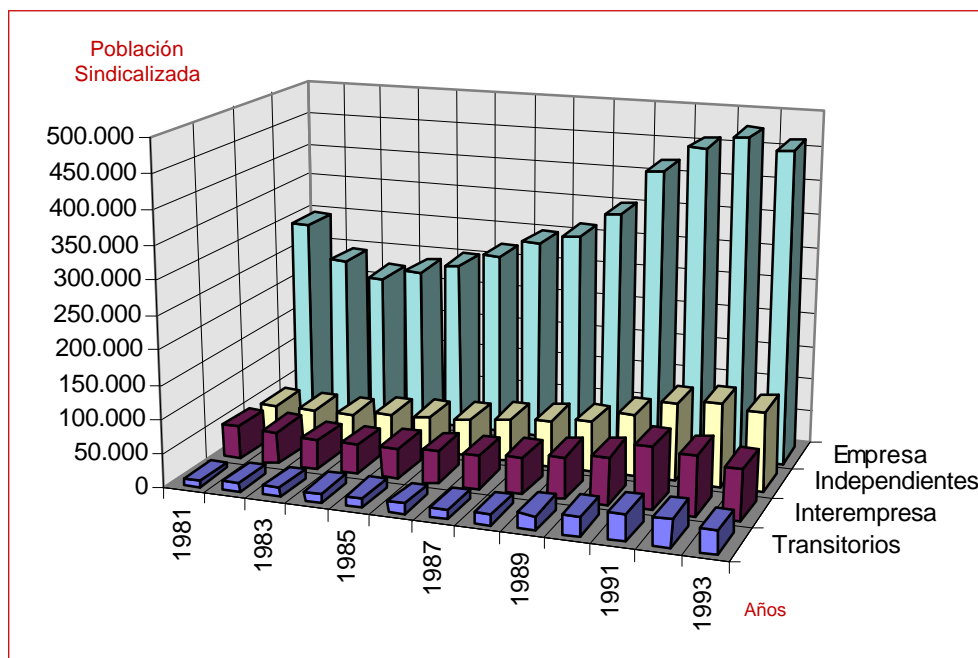
**FIGURA 1**  
**Evolución de Organizaciones Sindicales según tipos de Sindicatos**  
**Años 1981 - 1993**

Año	Transitorios	Interempresa	Independientes	Empresa	Total Nacional
1981	77	440	565	2.895	3.977
1982	133	462	661	2.792	4.048
1983	179	476	784	2.962	4.401
1984	200	489	926	3.099	4.714
1985	216	511	1.017	3.250	4.994
1986	240	526	1.126	3.499	5.391
1987	251	550	1.248	3.834	5.883
1988	273	577	1.405	4.191	6.446
1989	281	624	1.557	4.656	7.118
1990	324	676	2.039	5.822	8.861
1991	336	746	2.314	6.462	9.858
1992	346	813	2.560	7.037	10.756
1993	358	861	2.762	7.408	11.389



**FIGURA 2**  
**Evolución de la Población Nacional Sindicalizada según Tipos de Sindicatos**  
**Años 1981 - 1993**

Año	Transitorios	Interempresa	Independientes	Empresa	Total Nacional
1981	7.690	50.019	43.497	294.475	395.951
1982	12.478	48.080	44.061	242.851	347.470
1983	14.125	42.689	42.525	221.564	320.903
1984	13.616	42.844	50.139	236.730	343.329
1985	13.630	45.011	51.422	250.900	360.963
1986	13.765	47.481	54.840	270.901	386.987
1987	13.205	50.373	61.810	296.914	422.302
1988	14.063	53.048	67.444	311.639	446.194
1989	21.305	62.327	74.307	349.677	507.616
1990	28.660	69.651	90.987	417.514	606.812
1991	38.088	92.757	114.639	455.871	701.355
1992	41.198	87.323	121.630	473.914	724.065
1993	33.411	75.436	115.295	460.219	684.361





AÑO	PORCENTAJES/AÑO ANTERIOR
1990	24,5%
1991	11,3%
1992	9,1%
1993	5,9%

**C. PROMEDIOS ANUALES 1991-1993 POR ACTIVIDAD ECONOMICA PROMEDIO POR ACTIVIDAD EQUIVALE A DIVIDIR EL TOTAL DE SOCIOS POR ACTIVIDAD ECONOMICA, POR EL TOTAL DE SINDICATOS VIGENTES ACTIVOS.**

	1991	1992	1993
Construcción	207	206	182
Exp. Minas y Canteras	209	193	187
Electricidad, Gas y Agua	181	165	165
Est. Financieros, Seguros	145	139	142
Transporte, Almacenamiento	87	84	84
Industrias Manufactureras	84	82	84
Comercio	83	78	75
Otras	71	76	61
Servicios Comunales, Soc.	70	68	71
Agricultura, Caza, Silv.	64	59	55
Promedios Nacionales	91	87	86
Total Orgs. Vigentes	9.858	10.756	11.389
Total Orgs. Activas	7.707	8.322	7.954
Total Orgs. Receso	2.152	2.434	3.415

Conclusiones:

1. En términos comparativos la afiliación tiene un mejor desempeño en el año 1993 que en 1992, virtud a que existiendo un aumento de 898 sindicatos de 1992 respecto a 1991 el promedio por sindicato disminuyó en cuatro puntos. En cambio el aumento del número de sindicatos en 1993 respecto a 1992 fue de 633 organizaciones decreciendo el promedio nacional en un punto.
2. El aumento de organizaciones sindicales de base no siempre da como resultado un aumento de la afiliación.
3. Las disminuciones más significativas en los promedios por Actividad Económica, comparando los años 92 y 93 se registran como sigue:

Construcción	- 25
Agricultura	- 9
Comercio	- 8

Nota: Los promedios se calculan con sindicatos activos.

**D. PROMEDIOS NACIONALES DE AFILIADOS POR SINDICATO ACTIVO.**

1. El promedio nacional 1993 es de 86 trabajadores por sindicato vigente activo.

**2. COTA DE LOS PROMEDIOS****Actividad Económica**

Cuota Superior:	187	Minas
Cuota Inferior:	55	Agricultura

**3. PROMEDIOS REGIONALES, EXTREMOS****Promedios Altos**

Región Antofagasta	113
Sexta Región	107

**Promedios Bajos**

Décima Región	53
Séptima Región	56

Conclusión:

- 3.1. Es contradictoria la situación de afiliación de la Sexta y Séptima Regiones.
- 3.2. En relación al promedio de 96 trabajadores por sindicato activo de la Región Metropolitana, se hace necesario estudiar en forma específica su contribución, considerando el alto número de sindicatos en receso del año 1993.
- 3.3. El promedio de trabajadores en los sindicatos de empresa es de 88 trabajadores, levemente superior al promedio nacional.

**E. ORGANIZACIONES DE BASE EN RECESO.**

Destaca el crecido número de sindicatos en receso, 3.415 de 11.389, la que representa un 30% del total.

Ultimos datos

AÑO	PORCENTAJE RECESO/TOTAL VIGENTES
1991	21,7%
1992	22,5%
1993	30,0%

## EVOLUCION SINDICATOS EN RECESO 1991-1993

REGION	1991			1992		
	RECESO	VIGENTES	PORCEN.	RECESO	VIGENTES	PORCEN.
I	83	392	21,17%	97	435	22,29%
II	65	340	19,11%	78	368	21,19%
III	35	194	18,04%	33	219	15,06%
IV	48	284	16,90%	54	315	17,14%
V	203	1.013	20,03%	226	1.094	20,65%
VI	58	303	19,14%	66	331	19,93%
VII	110	499	22,04%	119	550	21,63%
VIII	232	959	24,19%	263	1.044	25,19%
IX	30	232	12,93%	40	271	14,75%
X	141	811	17,38%	164	897	18,28%
XI	6	38	15,78%	6	47	12,76%
XII	34	127	26,77%	35	138	25,36%
XIII	1.095	4.666	23,46%	1.234	5.047	24,45%
TOTALES	2.140	9.850	21,70%	2.415	10.756	22,45%

1993			
REGION	RECESO	VIGENTE	PORCEN.
I	147	458	32,09%
II	129	386	33,41%
III	46	243	18,93%
IV	85	333	25,52%
V	315	1.175	26,80%
VI	95	348	27,29%
VII	192	587	32,70%
VIII	345	1.097	31,44%
IX	75	292	25,68%
X	273	942	28,98%
XI	7	57	12,28%
XII	45	147	30,61%
XIII	1.661	5.324	31,19%
TOTALES	3.415	11.389	30%

Conclusión:

Los porcentajes de organizaciones en receso crecen, año a año, en parte como consecuencia del mayor número de organizaciones con bajo número de afiliados nacidas en los últimos tres años.

Asimismo influye la menor renovación de directivas sindicales en los años impares.

**F. ANTIGUEDAD DE LOS SINDICATOS.**

En relación a los sindicatos vigentes se constata que, el 47,67% tiene menos de tres años (3.801), y de ellos, 2.278 tiene entre 25 y 50 socios lo que representa el 59,93% del universo menor a 3 años y poseen el 39,40% del total de la población de igual estrato.

**SINDICATOS MENORES A TRES AÑOS Y CON 25 A 50 SOCIOS**

	Nº	PORCENTAJES	SOCIOS	PORCENTAJES
ORGANIZACIONES	3.801	47,67%	189.485	27,69%
	2.278	59,93%	74.661	39,40%

Conclusiones:

1.1. El 41% de las organizaciones vigentes activas corresponden a sindicatos formados en el gobierno de don Patricio Aylwin, representando el 27,09% de los socios. Por tanto, se formaron muchos sindicatos pero con la característica de aportar un número relativamente bajo de socios por sindicato.

Lo anterior concuerda con el promedio de socios de los sindicatos constituidos en los años 92 y 93 que dio promedios nacionales 40 y 43 trabajadores, respectivamente.

1.2. El 14,1% de las organizaciones menores a tres años figura en "receso".

1.3. El número de organizaciones en receso depende de la fecha de la última renovación de directiva y es un dato oscilante en el tiempo ascendente o descendente.

**G. AFILIACION SINDICAL, COMPARACION AÑOS 1992-1993.**

1.1. Todas las Regiones, con excepción de la Tercera y duodécima disminuyeron la afiliación a los sindicatos.

1.2. En los sindicatos de empresa, la afiliación decreció en todas las Regiones salvo la Región de Valparaíso.

1.3. La tasa más alta la tiene la Región de Atacama, 21,8%.

1.4. Las tasas más bajas están en la Novena y Séptima Regiones con un 5,3% y 6,7%, respectivamente.

**TASA DE SINDICALIZACION REGIONALES**

REGION	TASA SINDICALIZACION REGION
III Atacama	21,7%
II Antofagasta	20,3%
Area Metropolitana	16,0%
I Tarapacá	14,7%
V Valparaíso	12,6%
XII Magallanes	12,4%
VI L. B. O'Higgins	10,8%
X Los Lagos	10,5%
VIII Bío - Bío	10,3%
IV Coquimbo	10,0%
XI Aysén	9,6%
VII Maule	6,7%
IX Araucanía	5,3%

Tasa Sindicación: 13,1%  
(Nacional)

Conclusión:

De los datos se desprende que las regiones Primera, Segunda, Tercera y Metropolitana concentran las mayores tasas de sindicación.

En el extremo opuesto, las Regiones conexas Séptima, Octava, Novena y Onceava presentan las menores tasas.

**H. FUERZA DE TRABAJO Y ACTIVIDADES ECONOMICAS.**

Actividad Económica	Población Sindicalizada	Tasa Sind.	Dist. Porc. Fuerza de Trabajo
Serv. Comunitarios	89.268	71%	24,3%
Ind. manufacturera	181.018	20,7%	16,7%
Comercio	99.012	10,3%	18,4%
Agricultura	63.065	7,5%	16,2%
	432.363 (63,17%)		75,6% total

Conclusión: La Agricultura ocupa el cuarto lugar en la fuerza de trabajo, y la penúltima en las tasa de sindicación.

**I. ORGANIZACIONES PLURISINDICALES.**

En este tipo de Organizaciones se evidencia un aumento leve del número de organizaciones afiliadas en Federaciones y Confederaciones, y a su vez una disminución no significativa de la población afiliada.

**Federaciones**

Año	Orgs.	Sind. Afils.	Población
1992	287	2.391	226.369
1993	308	2.575	227.214

**Confederaciones**

Año	Orgs.	Sind. Afils.	Población
1992	49	2.966	251.991
1993	51	3.063	237.184

Conclusión: A partir del aumento espectacular de la afiliación neta del año 91 se aprecia una sostenida disminución de la misma como sigue:

Año	Pob. Afiliada Neta
1990	311.611
1991	404.600
1992	398.884
1993	394.011

**J. CAPACITACION SINDICAL.**

En 1993, el Fondo de Capacitación y Formación Sindical atendió las necesidades de capacitación de 7.146 dirigentes, concursando un total de 5.276 horas, siendo los montos asignados de \$ 235.093.447, lo que significa un costo por persona de alrededor de \$ 32.000.

**K. CONSTITUCIONES SINDICATOS BASES.**

Número Constituciones Año 1993	701
Número Constituciones Año 1992	996
Promedio 1980 a 1993	1.177

La dinámica del proceso tiende a la disminución del número de organizaciones de base que ingresan al sistema estadístico.

En esta materia cobra importancia la omisión de constituciones, o registrar con valor cero organizaciones constituidas, o no incluir organizaciones plurisindicales.

**L. SINDICATOS GRANDES Y PEQUEÑOS****Situación anual períodos 1990-1993**

	<b>1991</b>	<b>1992</b>	<b>1993</b>
Grandes	Números de Sindicatos Bases		
501 y más socios	154	155	146
251 a 500 socios	363	355	351
Pequeños			
25 a 50 socios	3.619	2.967	3.738
01 a 24 socios	739	886	902
Grandes Población afiliada a Sindicatos			
501 y más socios	163.509	167.671	150.349
251 a 500 socios	121.959	117.487	115.870
Pequeños			
25 a 50 socios	122.075	132.905	125.743
01 a 24 socios	11.459	13.632	13.772

## Conclusiones:

- 1.1. Disminuye el aporte de los sindicatos grandes en relación al número de socios el año 93, comparando tanto con el año 91 como con el 92.
- 1.2. Decrece el número de sindicatos grandes el año 93 respecto a los dos anteriores.
- 1.3. Crece la cantidad de sindicatos pequeños.
- 1.4. Crece la población afiliada a los sindicatos pequeños.

**M. VARIACIONES DE LOS APORTES EN ORGANIZACIONES Y AFILIADOS A SINDICATOS DE LAS CUATRO PRINCIPALES REGIONES.**

De la comparación de los cuadros nacionales del período 1990 y 1993, se verifica la siguiente situación:

**Año 1993 respecto a 1990**

Región Metropolitana	Baja el número sindicatos sube la afiliación.
Región Bío - Bío	Baja el número de sindicatos y los afiliados.
Región Valparaíso	Sube el número de sindicatos y baja la afiliación.
Región de Los Lagos	Sube el número de sindicatos y baja la afiliación.

Cuadro período 1990 a 1993 por Regiones con números de sindicatos y socios además de distribución porcentual.

## 1990

Regiones	Total Regional		Distribución Porcentual	
	Nº de Sinds.	Nº de Socios	Nº de Sinds.	Nº de Socios
I Tarapacá	360	19.507	4,06%	3,21%
II Antofagasta	308	31.068	3,48%	5,12%
III Atacama	170	14.118	1,92%	2,33%
IV Coquimbo	244	16.193	2,75%	2,67%
V Valparaíso	910	62.549	10,27%	10,31%
VI L. B. O'Higgins	264	26.945	2,98%	4,44%
VII Maule	438	19.609	4,94%	3,23%
VIII Bío-Bío	863	66.640	9,74%	10,98%
IX Araucanía	196	10.187	2,21%	1,60%
X Los Lagos	725	31.650	8,18%	5,22%
XI Aysén del G. Ibáñez	38	2.550	0,43%	0,42%
XII Magallanes y A. Ch.	116	6.796	1,31%	1,12%
Area Metropolitana	4.229	299.000	47,73%	49,27%
Total Nacional	8.861	606.812	100%	100%

## 1991

Regiones	Total Regional		Distribución Porcentual	
	Nº de Sinds.	Nº de Socios	Nº de Sinds.	Nº de Socios
I Tarapacá	392	22.306	3,98%	3,19%
II Antofagasta	340	32.139	3,46%	4,58%
III Atacama	194	16.137	1,96%	2,30%
IV Coquimbo	284	18.668	2,88%	2,66%
V Valparaíso	1.013	71.513	10,27%	10,20%
VI L. B. O'Higgins	303	29.461	3,07%	4,20%
VII Maule	499	24.319	5,06%	3,46%
VIII Bío-Bío	959	72.494	9,73%	10,33%
IX Araucanía	232	14.254	2,36%	2,03%
X Los Lagos	811	37.564	8,23%	5,36%
XI Aysén del G. Ibáñez	38	2.900	0,38%	0,42%
XII Magallanes y A. Ch.	127	7.368	1,29%	1,06%
Area Metropolitana	4.666	352.142	47,33%	50,21%
Total Nacional	9.858	701.355	100%	100%



## 1992

Regiones	Total Regional		Distribución Porcentual	
	Nº de Sinds.	Nº de Socios	Nº de Sinds.	Nº de Socios
I Tarapacá	435	23.575	4,04%	3,26%
II Antofagasta	368	31.806	3,42%	4,39%
III Atacama	219	17.921	2,04%	2,48%
IV Coquimbo	315	19.935	2,93%	2,76%
V Valparaíso	1.094	73.170	10,17%	10,10%
VI L. B. O'Higgins	331	28.701	3,08%	3,96%
VII Maule	550	24.617	5,11%	3,40%
VIII Bío-Bío	1.044	72.722	9,71%	10,04%
IX Araucanía	271	14.582	2,52%	2,04%
X Los Lagos	897	39.127	8,34%	5,40%
XI Aysén del G. Ibáñez	47	3.242	0,44%	0,46%
XII Magallanes y A. Ch.	138	9.643	1,28%	1,19%
Area Metropolitana	5.047	366.024	46,92%	50,55%
Total Nacional	10.756	724.065	100%	100%

## 1993

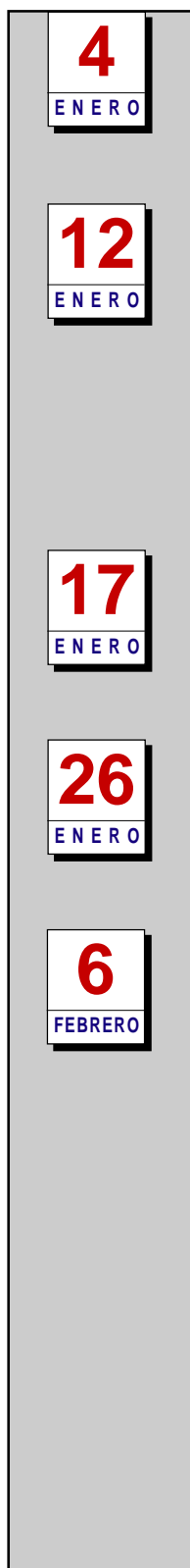
Regiones	Total Regional		Distribución Porcentual	
	Nº de Sinds.	Nº de Socios	Nº de Sinds.	Nº de Socios
I Tarapacá	458	21.628	4,02%	3,26%
II Antofagasta	385	28.921	3,39%	4,23%
III Atacama	243	18.026	2,13%	2,63%
IV Coquimbo	333	18.241	2,92%	2,67%
V Valparaíso	1.175	67.502	10,32%	9,86%
VI L. B. O'Higgins	348	27.019	3,06%	3,95%
VII Maule	587	22.083	5,16%	3,23%
VIII Bío-Bío	1.097	67.576	9,63%	9,87%
IX Araucanía	292	13.191	2,56%	1,93%
X Los Lagos	942	35.221	8,27%	5,15%
XI Aysén del G. Ibáñez	577	3.572	0,50%	0,52%
XII Magallanes y A. Ch.	147	8.444	1,29%	1,23%
Area Metropolitana	5.324	352.937	46,75%	51,57%
Total Nacional	11.389	684.361	100%	100%

## CONCLUSIONES FINALES

En la búsqueda de los motivos que expliquen la disminución de la afiliación sindical a los sindicatos bases, se encontraron los siguientes factores convergentes del análisis de las cifras de la Estadística 1993 y anteriores:

1. La Región Metropolitana aumentó el aporte en población sindicalizada y disminuye en el número de organizaciones a nivel nacional, factor positivo que tiene como contrapartida el alto número de organizaciones en receso.
2. Los sindicatos grandes disminuyen y también el aporte al total de socios.
3. Aumenta el número de organizaciones pequeñas y de pocos socios en los últimos tres años.
4. La agricultura aporta insatisfactoriamente a los totales de afiliados en relación a la fuerza de trabajo involucrada en el sector agrícola.
5. Menor número de renovaciones de directorio, por ser año impar.
6. Menor número de constituciones de sindicatos.
7. La Región del Bío-Bío en la práctica pierde terreno en cantidad de organizaciones y afiliados, igualándose las cifras de socios. A futuro, si se mantiene la tendencia, la Región de Valparaíso pasaría a ocupar el segundo lugar en importancia sindical.
8. La disminución del beneficio de ser sindicalizado por la extensión de los beneficios que permite la ley.
9. Los promedios obtenidos revelan dos circunstancias de máxima importancia:
  - a) La máxima disminución en los promedios por actividad económica la registra la construcción (Comparando 93 y 92), seguido de la agricultura y comercio.
  - b) El resultado final sindical en cuanto a la afiliación es mejor el año 1993 que el año 1992.

## DEL DIARIO OFICIAL



- Res. Ex. N° 10.525, de 28.12.94, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que reajusta valor hora participante en cursos de capacitación Sence de \$ 2.600 a \$ 2.800 a contar del 1° de enero de 1995.

- Resolución N° 5, de 05.01.95, de la Contraloría General de la República. Modifica la Res. N° 55, de 1992, sobre exención del trámite de toma de razón, que sustituye el N° 22 del artículo 3° de la Res. N° 55, de 1992, por el siguiente:

"22.- Concesión de Indultos".

El texto de esta Resolución fue publicado en Boletín N° 46 (Noviembre-Diciembre) de 1992, pág. 126.

- Extracto de Circular N° 4 de 1995, del Servicio de Impuestos Internos, que imparte nuevas instrucciones sobre la solicitud de inscripción en el Rut y sobre la declaración de inicio de actividades.

- D.S. N° 1.772, de 10.10.94, del Ministerio del Interior. Aprueba reglamento de la ley N° 19.303, que establece obligaciones en materia de seguridad de las personas.

- Resolución Exenta N° 27 de 18.01.95, de la Dirección del Trabajo. Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de horas de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras. Publicada en este Boletín.

- Resolución Exenta N° 28, de 18.01.95, de la Dirección del Trabajo. Autoriza sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras en la forma que se señala. Publicada en este Boletín.

# ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO

## 1) Cambios de N°s. telefónicos y/o domicilio.

CODIGO	OFICINA	FONO ACTUAL	DOMICILIO ACTUAL
03.03	I.P.T. Vallenar	611246	Plaza s/n Edif. Gobernación
04.04	I.P.T. Coquimbo	313562 Fax	Melgarejo N° 980
13.02	I.C.T. Stgo. Sur	02 5233345 5225175 5225197	Pirámide N° 1044
07.04	I.P.T. Cauquenes	073 512679	Claudia Urrutia N° 513-A
07.05	I.C.T. Constitución	071 671167	Vial 266

## 2) Cambios de Jefaturas

YERKOLJUBETICGODOY	JEFE DEPTO. DE FISCALIZACION
HUGOYANESLARA	JEFE DEPTO. ORG. SINDICALES
FERNANDOECHEVERRIBASCUÑAN	DIRECTOR REGIONAL DEL TRABAJO REGION METROPOLITANA.
MIGUELLEONGONZALEZ	INSPECTOR PROVINCIAL DEL TRABAJO DE SANTIAGO.
HECTORROMORIOS	INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO PONIENTE.
MARIAINESQUIROZESCOBAR	INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO ORIENTE
HECTOR YAÑEZ MARQUEZ	INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO PROVIDENCIA

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

### **CORPORACION MUNICIPAL. BONIFICACION COMPENSATORIA. REQUISITOS DE PROCEDENCIA.**

**7.655/356, 30.12.94.**

**Los trabajadores que laboran en la unidad administrativa de la Corporación Municipal de ... para la Educación, Salud y Atención al Menor no tienen derecho a la bonificación compensatoria concedida por el artículo 12 de la ley N° 19.355 a los dependientes de los establecimientos municipales de atención primaria de salud.**

**Fuentes:** Ley N° 19.355, artículo 12, incisos 1° y 2°.

Se solicita que esta Dirección determine si los trabajadores pertenecientes a la unidad administrativa de la Corporación Municipal de ... para la Educación, Salud y Atención al Menor tales como secretarías, telefonistas, personal que paga remuneraciones, confecciona, revisa y actualiza inventarios y contratos de trabajo, etc., tienen derecho a la bonificación compensatoria concedida por el artículo 12 de la ley N° 19.355, publicada en el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1994.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 12 de la ley N° 19.355, en sus dos primeros incisos dispone:

"Concédese, por una sola vez, una bonificación compensatoria, no imponible ni tributable, a los trabajadores pertenecientes a los establecimientos municipales de atención primaria de salud, entendiéndose por tales los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas. También favorecerá esa bonificación a los trabajadores pertenecientes a personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la Municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 13.063, del Ministerio del Interior, de 1980; y que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

"Tendrán derecho a esta bonificación los referidos trabajadores que hayan ingresado a las entidades antes señaladas en una fecha anterior o igual al 31 de diciembre de 1993 y que, a la fecha de publicación de esta ley, continúan desempeñando funciones en ellas".

Del precepto legal preinserto se infiere que el legislador ha concedido una bonificación compensatoria, no imponible ni tributable a los trabajadores que hayan ingresado a prestar servicios en una fecha igual o anterior al 31 de diciembre de 1993 y que continúen laborando al 2 de diciembre de 1994 en una de las entidades que la disposición legal en comento menciona:

- a) Establecimientos municipales de atención primaria de salud, entendiéndose por tales los consultorios generales urbanos y rurales, las postas rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas, y
- b) Personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la Municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del decreto con fuerza de ley N° 13.063, del Ministerio del Interior, de 1980.

Al tenor de la disposición legal en comento, tienen derecho a la bonificación compensatoria por la que se consulta, los trabajadores que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Ahora bien, en la especie, los dependientes por los que se consulta realizan labores de secretarías, telefonistas, pago de remuneraciones, confección, revisión y actualización de inventarios y contratos de trabajo, esto es, no ejecutan personalmente funciones y acciones que se relacionen directamente con la atención primaria de salud, razón por la cual es posible concluir, a juicio de la suscrita, que no les asiste el derecho de impetrar la bonificación en estudio, no obstante que trabajan en una corporación municipal.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que los trabajadores que laboran en la unidad administrativa de la Corporación Municipal de ... para la Educación, Salud y Atención al Menor no tienen derecho a la bonificación compensatoria concedida por el artículo 12 de la ley N° 19.355 a los dependientes que prestan servicios para los establecimientos municipales de atención primaria de salud.

## **CONTRATISTAS. TRABAJADORES NO PUEDEN AFILIARSE AL SINDICATO DE LA EMPRESA QUE ENCARGA LA OBRA.**

**7.680/358, 30.12.94.**

**Los trabajadores que por intermedio de la empresa contratista X.X. prestan servicios para la Compañía Contractual Minera .... son dependientes del referido contratista, y no pueden, por ende, afiliarse al Sindicato de Trabajadores constituido en esta última.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, arts. 3º, letra a); 7º; 8º, inciso primero, y 216, letra a).

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 2.304/68, 28.03.91, y 5.528/128, de 01.06.90.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los trabajadores del contratista señor X.X. que laboran en la Mina ..., pueden afiliarse al Sindicato N° 2 de la Compañía Contractual Minera ..., atendido a que trabajan con maquinaria de la empresa; las órdenes las da el supervisor de ella; usan sus dependencias en igualdad de condiciones; utilizan transportes internos arrendados por la misma y la jornada es similar a la de sus trabajadores.

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

El artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra a), dispone:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal transcrito se infiere que una persona natural o jurídica podrá ser calificada como empleador cuando se reúnan a su respecto dos condiciones copulativas, a saber:

- a) Que utilice personalmente los servicios materiales o intelectuales de otra, y
- b) Que dicha prestación de servicios se efectúe en virtud de un contrato de trabajo.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal, dispone:

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

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

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

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con letra c), esta Dirección reiteradamente ha expresado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: "continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

En la especie, de informe de 18.07.94, del fiscalizador Sr. J.M.S.S., se desprende que si bien es cierto los trabajadores del contratista señor ... utilizan en sus labores maquinarias de la

Compañía Contractual Minera ...; son supervisados por la Superintendencia de la misma, en los aspectos técnico y avance de obra; la movilización interna de la mina es proporcionada igualmente por ella, y el horario de trabajo es coincidente con el del personal de la Compañía, no lo es menos el hecho de que aquéllos utilizan dependencias especiales para ellos tales como casa de cambio, baños y duchas; el contratista les transporta desde sus domicilios hasta la Compañía; les paga las remuneraciones por la prestación de los servicios y las cotizaciones previsionales; ejerce sobre ellos el control de la asistencia y de las horas de trabajo y les proporciona, finalmente, los elementos de seguridad para el trabajo.

De lo expuesto es posible derivar que, en el caso de que se trata, no existen elementos claros y determinantes que permitan calificar a la Compañía Contractual Minera ... como empleadora de los trabajadores del contratista señor..., que laboran en dependencias suyas, si circunstancias relevantes como el pago de remuneraciones por la prestación de los servicios, de las cotizaciones previsionales y el control de la asistencia y jornada es cumplida por este último, y si, por otra parte, tanto la utilización de maquinaria, medios de traslado, supervisión y coincidencia de jornada respecto de la Compañía mencionada corresponden a requerimientos propios de todo contrato de prestación de servicios entre un contratista y el dueño de la obra.

En efecto, esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 2.304/68, de 23.03.91, ha resuelto que debe entenderse por contratista "toda persona que por un precio ejecuta una obra o presta servicios para otros mediante un contrato", de lo cual se sigue que es de la esencia de un contrato de esta naturaleza el hecho de que el trabajador del contratista preste sus servicios en función de un tercero ajeno a su relación laboral, no bastando, por ende, esta sola circunstancia para calificar como empleador al que encarga la obra o servicio, puesto que quien se beneficia en definitiva con su trabajo es el propio contratista, permitiéndole dar cumplimiento al contrato a que se ha aludido en el párrafo precedente.

Por otro lado, la presencia en las faenas, constatadas por la fiscalización practicada, de un "supervisor", que ejercería supervigilancia sobre el personal del contratista, obedece solamente a la necesidad de la empresa contratante, inherente, por lo demás, a todo contrato de prestación de servicios, de velar por el cabal e íntegro cumplimiento de las obligaciones contraídas por el contratista, parte de las cuales, como se dijera, son llevadas a cabo a través de sus trabajadores.

Precisadas estas circunstancias, cabe tener presente, a mayor abundamiento, que el artículo 216, letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

De la disposición precedentemente transcrita se infiere que los sindicatos de empresa están formados exclusivamente por trabajadores de una misma empresa. En otros términos, la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la empresa a la cual pertenecen los trabajadores a él afiliados.

De consiguiente, forzoso resulta concluir que el personal por cuya situación se consulta no puede afiliarse al Sindicato constituido en la Compañía Contractual Minera ..., toda vez que pertenece a una empresa diversa de ésta respecto de la cual se configura el vínculo de subordinación y dependencia.



En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que los trabajadores que por intermedio de la empresa contratista Sr. X.X. prestan servicios para la Compañía Contractual Minera ..., son dependientes del referido contratista, y no pueden, por ende, afiliarse al Sindicato de Trabajadores constituido en esta última.

## **DIRIGENTE SINDICAL. CITACIONES POR LA AUTORIDAD PUBLICA. PAGO DE LA REMUNERACION.**

**66/01, 04.07.95.**

**El pago de la remuneración correspondiente a las horas empleadas por un dirigente sindical en asistir a las citaciones que, en su calidad de tal le fueren cursadas por las autoridades públicas, es de cargo de la organización respectiva, sin perjuicio de lo que los partes pudieren haber convenido sobre el particular.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 249.

**Concordancia:** Dictamen N° 2.146, de 23.09.2.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar sobre quien recae la obligación de pagar la remuneración correspondiente a las horas ocupadas por los dirigentes sindicales en asistir a citaciones de autoridades públicas señalando, a vía de ejemplo, aquellas efectuadas por los Tribunales del Trabajo en virtud de las cuales éstos deben comparecer a testificar en juicio.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales 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 seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores.

"El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

"Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquéllas a que se refieren los incisos anteriores.

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

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

De la disposición legal antes transcrita se infiere que los directores y delegados sindicales tienen derecho a permisos para ausentarse del lugar de trabajo con el objeto de cumplir las funciones inherentes a su cargo, las que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director ni a ocho, tratándose de directores de organizaciones sindicales con doscientos cincuenta o más trabajadores.

Se infiere, asimismo, que los citados dirigentes tienen igualmente derecho a que se les otorgue permisos para asistir a las citaciones que, en su carácter de tales, le sean cursadas por las autoridades públicas, estableciéndose que las horas respectivas no se consideran dentro de los mínimos antes referidos, sin perjuicio de que deban ser acreditadas, si así lo exigiere el empleador.

La norma en análisis agrega que el tiempo que abarquen los permisos sindicales se entenderá trabajado para todos los efectos legales, siendo de cargo del sindicato respectivo el pago de las remuneraciones y cotizaciones previsionales que corresponden durante el tiempo de permiso, disponiendo que, por los mínimos que señala la ley, éstos serán acumulables por cada director, quien podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

Finalmente, del precepto citado fluye que las normas sobre permisos y pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales de cargo del empleador, podrán ser materia de negociación entre las partes.

Como es dable apreciar, la ley ha impuesto a la respectiva organización sindical la obligación de pagar las remuneraciones, beneficios e imposiciones que correspondan a sus dirigentes durante las horas de permiso sindical, debiendo entenderse por tales, en conformidad al precepto del artículo 249 en análisis, tanto el mínimo de seis u ocho horas que el inciso 1º establece por tal concepto, como también aquellas que dichos trabajadores ocupan en asistir a las citaciones que en su carácter de dirigentes sindicales les sean cursadas por las autoridades públicas, tiempo éste que, como ya se dijera, no se considera para computar los mínimos antes señalados.

Precisado entonces que el tiempo empleado por los aludidos dirigentes en comparecer a las citaciones de que se trata constituye permiso sindical, al igual que aquel que prevé el inciso 1º del artículo en comento, forzoso es convenir que el pago de la remuneración correspondiente a dicho lapso es de cargo de la entidad sindical respectiva, sin perjuicio de lo que las partes, en uso de la facultad que les confiere el inciso final de la norma citada, pudieren haber convenido sobre el particular.

De esta suerte, si aplicamos lo antes expuesto al caso que nos ocupa, preciso es concluir, en la especie, que en el evento de que no exista acuerdo de las partes en relación a la materia, corresponde al sindicato respectivo pagar a los dirigentes a que se refiere la consulta planteada las horas que éstos ocupan en asistir a las citaciones cursadas en su carácter de tales por las autoridades públicas, entendiéndose comprendidas entre éstas, las efectuadas por los Tribunales de Justicia para comparecer a testificar en juicio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que el pago de la remuneración correspondiente a las horas emplea-

das por un dirigente sindical en asistir a las citaciones que, en su calidad de tal, le fueren cursadas por las autoridades públicas, es de cargo de la organización respectiva, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

### **JORNADA DE TRABAJO. DETENCION PROGRAMADA DE MOLINO. INEXISTENCIA DE CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR.**

**158/02, 09.01.95.**

**La detención programada del Molino semiautógeno a objeto de cambiar su revestimiento interior y efectuar reparaciones en las instalaciones de la Empresa, en la línea de producción, con una frecuencia aproximada de un mes, no constituye una causa legal que habilite al empleador para prolongar la jornada ordinaria de trabajo, en los días de descanso semanal, en los términos previstos en el artículo 29 del Código del Trabajo.**

**Reconsiderase Ord. N° 948/48, de 10.02.94.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 28, inciso 1°.

**Concordancias:** Ords. N°s. 1386/74, de 27.02.87 y 6159/284, de 26.10.92.

Se ha solicitado de esta Dirección reconsideración del dictamen N° 948/048, de 10.02.94 que concluye que "la detención obligada del Molino semiautógeno a objeto de cambiar su revestimiento interior y efectuar reparaciones necesarias en las instalaciones de la Empresa, en la línea de producción, con una frecuencia de un mes y veinte días y con una duración entre 24 y 48 horas, constituye una causa legal que habilita al empleador para prolongar la jornada ordinaria de trabajo, en los días de descanso semanal, con el fin de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena en los términos previstos en el artículo 29 del Código del Trabajo".

Fundamenta su petición en la circunstancia que el cambio de revestimiento del Molino semiautógeno y las reparaciones en la línea de producción de la Empresa no facultan al empleador para exceder la jornada ordinaria de trabajo durante los días de descanso semanal, toda vez que no son arreglos de aquéllos susceptibles de ser calificados como impostergables en las maquinarias o instalaciones del establecimiento.

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

El artículo 29 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la jornada ordinaria de trabajo puede ser excedida, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena en alguno de los siguientes casos:

- 1) Cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito;
- 2) Cuando deban impedirse accidentes, o
- 3) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones del establecimiento o faena.

Asimismo, del precepto legal citado se desprende que el período laborado en exceso de la jornada ordinaria, en las situaciones antes indicadas, fue concebido por el legislador como una eventual prolongación de dicha jornada en términos de que exista solución de continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado.

A la luz de lo expuesto, resulta dable sostener que el artículo precedentemente transcrito y comentado no faculta al empleador para interrumpir el descanso diario a que tienen derecho los dependientes entre el término de la jornada diaria y el inicio de la jornada siguiente, sino que únicamente lo faculta, como ya se expresara en el párrafo anterior, para prolongar la jornada ordinaria correspondiente en las situaciones contempladas en el inciso primero de la disposición legal transcrita y comentada.

De ello se sigue, que no existe inconveniente legal para que los trabajadores en virtud de lo prevenido en el citado artículo 29 presten servicios durante su descanso semanal, habida consideración que tal precepto, por regular una situación de excepción, debe invocarse, precisamente, en el momento que se produzca, supuesto que puede acontecer indistintamente durante la jornada diaria o en un día de descanso.

La presente consulta determinó un nuevo estudio de los antecedentes que hizo necesario disponer la correspondiente visita inspectiva en la faena ... de la Compañía Minera ...

Ahora bien, del informe de fiscalización tenido a la vista aparece que "el Molino en cuestión es detenido por no más de 15 minutos 3 a 4 veces al mes, con el objeto de realizar un diagnóstico y aprovechar la oportunidad de realizar mantenciones o reparaciones cortas como lo son el reapriete de pernos. Este diagnóstico se realiza con objeto de determinar las reparaciones y mantenciones impostergables que se realizarán en una parada general a futuro programada de la planta".

Asimismo consta que "las reparaciones o mantenciones que se realizan en el Molino semiautógeno son postergadas hasta el momento en que la empresa determina paralizar toda la planta, con objeto de aprovechar, mantener y reparar todas las instalaciones directas o indirectas en la línea de producción. Así también, "las mantenciones y reparaciones en el Molino SAG pueden realizarse sin producir fallas o paralizaciones en la totalidad de la línea de producción". En otros términos, todos los arreglos o reparaciones que pudieran producir riesgos son planificados por la Empresa para la detención de la planta, con el fin de realizarlos conjuntamente con el resto de los trabajos de mantención y reparación.

Surge, entonces, la cuestión principal acerca de si la detención del Molino semiautógeno a objeto de cambiar su revestimiento interior y efectuar reparaciones en las instalaciones de la Empresa en la línea de producción con una frecuencia aproximada de un mes, responden o no a arreglos impostergables en las máquinas o instalaciones de establecimiento o faena destinados a evitar perjuicios en la marcha normal de la empresa.

Para resolver el problema planteado cabe señalar que el artículo 29 del Código del Trabajo impone, para el caso en cuestión, dos condiciones copulativas imprescindibles para prolongar la jornada ordinaria, a saber:

- a) Que se trata de arreglos o reparaciones imposterables.
- b) Que estos arreglos o reparaciones se realicen con el objeto de evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento.

Desde esa perspectiva es necesario analizar si la detención del Molino ya referida, cumple con estas dos condiciones establecidas en la ley laboral:

En primer lugar cabe analizar si los arreglos que dan lugar a la presentación son de carácter "imposterables" como lo señala el artículo 29 del D.F.L. N° 1.

Para ello no cabe sino echar mano a los elementos de interpretación del Código Civil con el objeto de determinar que significado tiene la expresión imposterable utilizada por el legislador.

De acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia judicial de nuestro país el acto interpretativo debe comprender la consideración de distintos elementos que en conjunto y sin orden de prioridad, deben entregar el sentido de una norma legal determinada.

Desde el punto de vista gramatical la expresión "imposterable" se refiere a un asunto que no permite postergación y la postergación se refiere a un asunto que puede ser atrasado. Diccionario de la Real Academia de la Lengua, edición 1992.

Por tanto, del tenor literal se sigue que un arreglo imposterable es aquel que no permite ser atrasado porque existe una urgencia en realizarlo.

Sin embargo el elemento gramatical no aclara cuando existe urgencia y por ende, cuando puede o no atrasarse un arreglo.

Para ello debe entonces atenderse al elemento lógico, de acuerdo con el cual lo imposterable no es sinónimo de necesario ya que de ese modo todo arreglo en una empresa sería imposterable y el legislador, por tanto, debería simplemente haberse limitado a decir que se extendería la jornada para realizar arreglos "a secas" sin agregar la expresión imposterable.

La disposición legal en comento tiene un sentido de urgencia que se deduce de las propias hipótesis que la norma contempla, como lo son, el caso fortuito y la prevención de accidentes.

Por tanto un arreglo imposterable, desde el punto de vista lógico, es un arreglo necesario pero además urgente y extraordinario, esto es, que requiere de pronta solución para superar una situación de emergencia.

Reafirma lo anterior, el análisis del elemento sistemático de dicha disposición, ya que corresponde a una manifestación de lo que la doctrina laboral conoce como "ius variandi" y que ha sido definido como la facultad que tiene el empleador para variar, en ciertas condiciones, la modalidad de la prestación de servicios ya sea en lo referente a la jornada, el lugar o la naturaleza del trabajo.

Esta facultad del empleador es doblemente excepcional: en primer lugar porque importa una modificación unilateral del contrato, que permite al empleador ir más allá de lo estrictamente pactado en el contrato y en segundo lugar porque sólo puede ejercerse en determinadas circunstancias y condiciones. En el caso del artículo 29 el "ius variandi" autoriza para variar la jornada en situaciones de excepción y así lo hace notar la propia frase con la cual comienza dicho artículo al señalar que "podrá", entendiendo entonces que se trata de una facultad cuyo ejercicio no es obligatorio sino nada más voluntario, aunque no discrecional, porque debe vincularse a una situación extraordinaria y excepcional que justifique modificar unilateralmente el contrato.

Así lo ha entendido la doctrina laboral de nuestro país que ha calificado al "ius variandi" del artículo 29 como "una situación especial y extraordinaria que permite extender la jornada ordinaria "sin límite de tiempo" lo que reafirma su carácter excepcional". (Derecho del Trabajo y Relaciones del Trabajo. Francisco Walker Errázuriz. Editorial Cono-Sur).

Por último hace concordancia con la interpretación arriba señalada del artículo 29 del D.F.L. N° 1, de 1994, la historia del precepto legal en cuestión, ya que dicha disposición es incorporada a nuestro ordenamiento jurídico laboral desde el Código Internacional del Trabajo que sistematiza los diversos convenios adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo y que señala, textual, en su artículo 238 que "el límite de horas de trabajo previsto en el artículo precedente podrá ser sobrepasado en caso de accidente o grave peligro de accidente, cuando deban efectuarse trabajos urgentes en las máquinas o en las instalaciones, o en caso de fuerza mayor; pero solamente en lo indispensable para evitar grave perturbación en el funcionamiento normal de la empresa".

Por tanto de la armoniosa complementación de los elementos interpretativos de las leyes consagrado como método general de interpretación en el Código Civil sólo cabe concluir que la situación de extensión de la jornada regulada en el artículo 29 del D.F.L. N° 1 es de carácter excepcional, vinculada a arreglos que busquen solucionar situaciones de emergencia o extraordinarias y que por lo mismo autorizan a extender la jornada ordinaria sin límite de tiempo.

En cuanto al caso en cuestión y en atención a lo recién consignado y al informe de fiscalización, sólo cabe concluir que la detención y arreglos al Molino semiautógeno con la preparación y periodicidad consignados no buscan solucionar situaciones de emergencia o extraordinarias, de aquellas que autorizan al empleador a extender la jornada de trabajo en ejercicio del "ius variandi".

No se trataría, entonces, de arreglos impostergables de los señalados en el artículo 29 del D.F.L. N° 1, de 1994, sino de reparaciones necesarias propias del funcionamiento ordinario del proceso productivo de la empresa.

Ahora, en segundo lugar, cabe revisar si en el caso en cuestión se cumple con la otra condición establecida en el artículo 29 del D.F.L. N° 1 en cuanto a que las reparaciones deben tener como objetivo "evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena".

Aquí el legislador ha entendido que las situaciones que dan lugar a los arreglos impostergables que permiten extender la jornada no son situaciones que sean propias de la "marcha normal de establecimiento o faena" sino que siendo extrañas a ésta pueden, eventualmente y en casos de emergencia como ya se señaló, afectar su desarrollo y evolución.

Por ende, es necesario distinguir dos tipos de arreglos; los que forman parte de la marcha normal del establecimiento y que en cierta medida la constituyen, no autorizando éstos la exten-

sión de jornada, y otros arreglos que escapan a dicha marcha y que, en ciertos casos de gravedad, pueden afectarla autorizando a extender el horario normal de trabajo.

De no realizarse esta distinción entonces se estaría atribuyendo un sentido excesivamente extensivo al artículo 29 del D.F.L. N° 1, lo que pugnaría con su carácter de norma de excepción, ya que eventualmente todo arreglo puede afectar la marcha normal de la empresa y por tanto todo arreglo de alguna envergadura autorizaría a extender la jornada de trabajo.

De acuerdo a lo anterior sólo se puede extender la jornada en casos de arreglos que no formen parte de la marcha normal de la empresa y que por tanto escapen de la posibilidad de ser efectuados a cabalidad dentro de la jornada ordinaria de trabajo.

En definitiva, y en atención a las consideraciones realizadas, la Empresa ... no se encuentra habilitada para extender la jornada ordinaria de trabajo en los arreglos correspondientes al cambio del revestimiento interior y otros en la línea de producción interna toda vez que dichas reparaciones no reúnen ni la característica de impostergable ni tienen por objeto evitar un perjuicio en la marcha normal de la empresa, sino que se trata de arreglos necesarios y ordinarios que constituyen ellos, precisamente, parte de la marcha normal de la empresa.

En consecuencia, se procede a reconsiderar el dictamen Ord. N° 948/048 del 10 de febrero de 1994 y se declara que no se encuentra ajustada a derecho la extensión de la jornada ordinaria provocada por la detención obligada del Molino semiautógeno a objeto de cambiar su revestimiento interior y efectuar reparaciones en las instalaciones de la empresa, en cuanto no se reúnen los requisitos que para dicha extensión establece el artículo 29 del Código del Trabajo.

## **SEMANA CORRIDA. TRABAJADORES REMUNERADOS EXCLUSIVAMENTE EN BASE A COMISION.**

**211/03, 11.01.95.**

**Los trabajadores que se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisión, tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 45.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1073 de 31.01.91 y 6373/367 de 17.11.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión tienen derecho al beneficio de la semana corrida.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que 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 equivaldría al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias 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<sup>os</sup>. 7339 de 21.09.89 y 6373 de 17.11.93, ha precisado que el alcance del beneficio establecido en el inciso 1<sup>o</sup> del citado artículo 45 no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, como podría desprenderse del tenor literal estricto de la misma norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, a 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.

En otros términos, el beneficio en estudio fue establecido en función de todos aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional les impedía devengar remuneración alguna por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida u obra, en base a la producción que realicen o a una comisión.

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 le sean pagadas sus remuneraciones.

Por lo tanto, posible resulta sostener que en el caso de trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión, por cuya situación se consulta, éstos tienen derecho al pago de la semana corrida, toda vez que su remuneración se devenga cada día efectivamente 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 esto sólo constituye la periodicidad con que se efectúa el pago.

Distinto es el caso de los dependientes que tienen efectivamente convenida una remuneración de carácter mensual, los cuales no tienen derecho a percibir el beneficio de semana corrida en análisis, sin perjuicio de lo cual sus días de descanso son igualmente pagados toda vez que su remuneración, al cubrir un período mensual, comprende tanto el pago de los días hábiles como el de los días domingo y festivos que inciden en el respectivo período.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores que se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisión, tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.



**CHOFERES DE LOCOMOCION COLECTIVA. DEPENDENCIA O SUBORDINACION. ESCRITURACION DE LOS CONTRATOS.**

**212/04, 11.01.95.**

**Rechaza impugnación de instrucciones N° 74.123, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo de ... a la Empresa Transportes ..., por las cuales ordena escriturar contratos de trabajo al personal de choferes de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra por cuenta de sus propietarios, por encontrarse ajustadas a derecho.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, arts. 3º, inciso primero, letras a) y b), e inciso final; 7º y 8º.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 4690/220, de 11.08.94; 1278/74, de 08.03.94 y 883/44, de 09.02.94.

Se solicita reconsideración de Instrucciones N° 74123, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo de ... a la Empresa Transportes ..., por las cuales se le ordena escriturar contratos de trabajo a los choferes de vehículos de la locomoción colectiva que pertenecen a empresarios socios de la misma que les son administrados dentro del proceso de licitación pública de recorridos.

Se fundamenta la solicitud en que la sociedad no es la empleadora de los choferes, sino que los respectivos dueños de los vehículos, a quienes se les entrega la totalidad del producto de la administración con cargo al cual pagan las remuneraciones y cotizaciones previsionales de sus trabajadores, no teniendo aquélla recursos para estos efectos.

Sobre el particular cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

Esta Dirección ha tenido ocasión de pronunciarse sobre la materia contenida en su presentación, concluyendo que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que laboran en recorridos licitados de transporte urbano de pasajeros, prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia de las entidades constituidas como sociedades que se adjudicaron tales licitaciones, y no respecto de los propietarios de los vehículos que se los entregaron en administración a estas sociedades.

En efecto, mediante Ords. N°s. 4690/220, de 11.08.94; 1278/74, de 08.03.94, y 883/44, de 09.02.94, entre otros, se establece en su parte pertinente que, de acuerdo a la letra a) del artículo 3º del Código del Trabajo, las citadas empresas de transporte son empleadores, porque utilizan y reciben para sus fines sociales los beneficios de servicios de los conductores y según la letra b) del mismo artículo, tales conductores son trabajadores de esas empresas, porque les prestan servicios personales dentro del marco de las facultades de administración de los respectivos vehículos, las que involucran, naturalmente, poderes para organizar, dirigir, y supervisar el trabajo diario de esos conductores en las líneas licitadas, todo lo cual configura el elemento de subordinación y dependencia exigido por la norma en comento.

La misma doctrina refiere que la precedente realidad de relaciones laborales no resulta alterada por la circunstancia de que las empresas adjudicatarias del transporte público de pasajeros en determinadas vías públicas de Santiago, realicen el servicio con máquinas que han recibido en uso y administración de los respectivos propietarios, y que les hayan sido entregadas o proveídas con choferes. Ello es así, porque aun en el supuesto de que aparezca como empleador el propietario de

la máquina y no la empresa adjudicataria, debemos concluir que para esos precisos efectos laborales derivados del servicio de los recorridos licitados, tal empleador no se configura legalmente, pues en esa área quien, por ministerio de la ley, contrae las obligaciones de empleador es la empresa que ha recibido los vehículos respectivos en tenencia, uso y administración, en razón de que ella detenta la organización y dirección de los recorridos o circuitos incluidos en la concesión.

Por otro lado, los contratos de comodato, administración, prestación de servicios, o cualquier otro acuerdo de carácter económico suscritos entre la empresa adjudicataria de la licitación y los propietarios de los vehículos que se los han cedido en uso, resultan irrelevantes frente al conjunto de circunstancias de hecho que se da entre los conductores y dichas empresas, que conducen a concluir que en la práctica, entre éstos, se configura plenamente un vínculo de subordinación y dependencia laboral.

En la especie, cabe agregar, a mayor abundamiento, que del informe del fiscalizador Sr. S.V.R., se desprende que revisados los antecedentes laborales de la totalidad de los 173 trabajadores que cumplen funciones de choferes recaudadores para Transportes ..., se comprobó que mantienen relación de dependencia y subordinación con la misma, toda vez que es la empresa la que les otorga el trabajo, controla y administra el recorrido licitado, organiza, coordina, prepara, desarrolla y efectúa los servicios de locomoción colectiva, disponiendo para ello de la infraestructura necesaria como lo son garitas, oficinas, sitios, personal administrativo y de vigilancia o inspectores de ruta y de garita.

De esta manera, la Empresa Transportes ... debe ser considerada la empleadora de los trabajadores choferes de vehículos de la locomoción colectiva licitada y no los propietarios de los mismos, quienes se los han entregado en administración a aquélla, como exigencia de los contratos de adjudicación de recorridos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se rechaza la impugnación de Instrucciones N° 74123, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo de ... a la Empresa Transportes ..., por las cuales se ordena escriturar contratos de trabajo al personal de choferes de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra por cuenta de sus propietarios, por encontrarse ajustadas a derecho.

## **RELOJ CONTROL. DISPOSITIVO COMPUTACIONAL.**

**213/05, 11.01.95.**

- 1) El sistema control de asistencia propuesto por la Empresa ... S.A., que consiste en un dispositivo computacional, constituye, en la práctica, un reloj control en los términos previstos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, no siendo necesaria, para su implantación, la autorización de la Dirección del Trabajo.**
- 2) La Empresa antes mencionada se encuentra facultada para utilizar un reloj control en cada una de las faenas existentes en sus instalaciones.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33, inciso 1º y Reglamento 969, de 1933, artículo 20.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2174, de 01.06.83 y, 3218/050, de 05.04.89.

Se ha solicitado autorización de esta Dirección para implantar un sistema computacional de control de la asistencia y determinación de la jornada de trabajo del personal que labora en la Empresa ... S.A.

Se requiere asimismo, un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que esa Empresa habilite tres relojes de control en sus instalaciones; una en cada faena, esto es, planta administrativa, planta de producción y área de despacho.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prevé:

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

Del precepto legal transcrito se desprende 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.

Ahora bien, de los antecedentes proporcionados se desprende que el sistema de control de asistencia, cuya autorización se solicita, consiste en un dispositivo electrónico computacional que registra la fecha y hora de ingreso y salida de todos los trabajadores, identificando a cada uno con una tarjeta que opera bajo el principio de proximidad que al ser presentada frente a un sensor del sistema es reconocida por el computador y genera un registro con la información antes referida en un archivo.

Asimismo, de los referidos antecedentes aparece que dicho sistema permite efectuar la suma diaria, semanal y mensual de las horas trabajadas, horas extraordinarias, minutos de atraso, total de horas extras y de atrasos, días de licencia, permisos, comisiones de servicio y feriado legales, emitiendo en forma semanal una cartola por trabajador, con el espacio para la firma de éste.

De lo expuesto precedentemente, es dable apreciar que el sistema computacional propuesto presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual debe entenderse comprendido dentro de una de las dos formas de registro expresamente permitidas por el legislador en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias.

Cabe convenir, a su vez, que el sistema de que se trata cumple igualmente con lo dispuesto en el artículo 20, inciso 2º del decreto reglamentario N° 969, de 1933, vigente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, conforme al cual, al final de cada semana, se debe sumar el total de horas trabajadas por cada dependiente, y éste firmar en el mismo formulario en señal de aceptación.

2) En lo que respecta a la segunda consulta planteada, cabe señalar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 2174, de 01.06.83

y 3218/050, de 05.04.89, ha precisado el sentido y alcance del artículo 33, inciso 1º del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, estableciendo sobre la base de las normas de hermenéutica legal contempladas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "Cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras". Del tenor literal del señalado precepto aparece que el legislador ha limitado la forma de dar cumplimiento a la obligación en él consignada, en el sentido de prohibir al empleador la utilización de dos sistemas simultáneos de control, de suerte tal que en una empresa no pueden coexistir dos sistemas distintos, salvo que tenga más de un establecimiento.

La conclusión anterior se fundamenta en que, de acuerdo a lo dispuesto por la referida norma legal, el empleador tiene la obligación de llevar "un registro de asistencia y de control de las horas trabajadas y que el sentido natural y obvio de la expresión "un" utilizada por el legislador, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española indica "número singular" y "singular" a la vez, significa "sólo", sin otro de su misma especie".

Sobre dicha base, la señalada jurisprudencia concluye que en una misma empresa o en cada uno de sus establecimientos, únicamente puede existir un solo sistema de control de asistencia.

Conforme a todo lo expuesto es dable sostener que la prohibición a que se encuentra afecto el empleador en relación con el registro de asistencia se encuentra referida únicamente a la utilización de más de uno de los sistemas que contempla la ley para controlar la asistencia y determinar las horas ordinarias y extraordinarias de trabajo, esto es, a la mantención simultánea de reloj control y libro de asistencia del personal, prohibición ésta que no rige, según ya se dijera, en cuanto aquélla cuente con más de un establecimiento, caso en el cual en cada uno de ellos podrá emplearse indistintamente cualquiera de los mencionados registros.

Acorde con lo expresado, preciso es convenir, en opinión de la suscrita, que no existiría impedimento legal alguno para que en una empresa se utilice más de un reloj control, por cuanto ello no implica la mantención simultánea de distintos sistemas de control, no encuadrándose, por tanto, tal situación, dentro de la prohibición a que se encuentra afecto el empleador en relación a esta materia, ya analizada en párrafos precedentes.

Ahora bien, en la especie, la consulta planteada dice relación con la posibilidad de instalar tres relojes de control en la Empresa, una en cada faena, esto es, Planta de Producción, Planta Administrativa y Area de Desarrollo, atendida la gran extensión física de las instalaciones, ubicadas en la comuna de ...

De este modo, aplicando al caso que nos ocupa lo expuesto en párrafos que anteceden, preciso es concluir que no existiría inconveniente legal alguno para que la Empresa ... instalare más de un reloj control en sus instalaciones, ya que se trataría de un mismo sistema, de manera tal que no les afectaría la prohibición del ya citado artículo 33, inciso 1º del Código del Trabajo, en cuanto a que no se pueden utilizar, simultáneamente, dos sistemas de control de asistencia.

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

- 1) El sistema de control de asistencia propuesto por la Empresa... S.A., que consiste en un dispositivo computacional, constituye, en la práctica, un reloj control en los términos

previstos en el inciso 1º del artículo 32 del Código del Trabajo, no siendo necesaria, para su implantación, la autorización de la Dirección del Trabajo.

- 2) La Empresa antes mencionada se encuentra facultada para utilizar un reloj control en cada una de las faenas existentes en sus instalaciones.

## **PERMISOS SINDICALES. DESCUENTO DE REMUNERACIONES.**

**214/06, 11.01.95.**

**Se encuentra ajustado a derecho el descuento de remuneración que la Empresa ... S.A., efectuó en los meses de octubre y diciembre de 1993, al trabajador Sr.... por las horas de permiso sindical utilizadas por este último, por sobre el máximo previsto en la ley para los directores de federaciones.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 277, incisos 2º, 3º y 4º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la Empresa ... S.A., ha podido descontar en los meses de octubre y diciembre de 1993, de sus remuneraciones, setenta y una horas, correspondientes al tiempo de permiso sindical, que Ud., en calidad de director de federación se habría excedido en esos meses, en relación al máximo de horas que establece la ley en tal caso.

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

Los incisos 2º, 3º y 4º del artículo 274 del Código del Trabajo, que reproduce en idénticos términos iguales incisos del artículo 63 de la ley N° 19.069, vigente en la época en que las partes suscribieron acuerdo sobre la materia, establecen:

"Los directores de las federaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

"El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

"El tiempo que abarquen los permisos antes señalados se entenderá como efectivamente trabajado para todos los efectos, y las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales de cargo del empleador por tales períodos serán de cuenta de la federación o confederación, sin perjuicio del acuerdo a que puedan llegar las partes".

De la disposición legal preinserta se colige que los directores de federaciones o confederaciones que no se hayan excusado de su obligación de prestar servicios al empleador, en conformidad al inciso 1º del precepto en comento, sujetándose a las disposiciones del artículo 250 del Código del Trabajo, tienen derecho a que el empleador les conceda diez horas semanales de permiso, con el fin de que los mismos cumplan las funciones propias de sus cargos.

En otros términos, tratándose del permiso sindical de un dirigente de federación o confederación, el legislador ha establecido que es de diez horas semanales, evidenciándose así la existencia de un tope o tiempo máximo de permiso para tales dirigentes con el objeto de que efectúen las labores inherentes al cargo, de manera tal que no pueden excederse de dicho límite, a diferencia del permiso de un director de un sindicato base, en que se establece un mínimo o piso legal sobre la materia, no existiendo, por ende, para ellos un tope máximo.

Se infiere, asimismo, de igual disposición legal que el legislador ha impuesto a la federación o confederación respectiva la obligación de pagar a los directores las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales que correspondan, durante las horas de permiso, estableciéndose que dicha materia puede ser objeto de negociación o acuerdo entre las partes, en virtud del cual el empleador se obligue al pago de todas o algunas de tales prestaciones.

En el caso en consulta, cabe señalar que la cláusula 21 del convenio colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores N° 2 de la Empresa ... S.A. y esta última, en su letra c), dispone:

"La Empresa pagará los permisos máximos que establece la Ley a los Dirigentes Sindicales, siempre que se den las condiciones que ella establece".

De la cláusula convencional transcrita, vigente desde el 01.11.92 hasta el 31.07.94, se desprende que el empleador asumió la obligación de pagar a sus dirigentes las horas de permiso sindical, conviniendo que para tal efecto se consideraría el máximo que permite la ley.

Ahora bien, si se tiene presente que a la fecha de la referida estipulación se encontraba vigente, tal como ya se dijera, el artículo 63 de la ley N° 19.069, disposición que, al igual que la actual normativa sobre la materia, establecía un máximo de horas de permiso sindical para los directores de federación o confederaciones, posible es convenir, en opinión de la suscrita que, tratándose de tales dirigentes, fue intención de las partes, al pactar dicha cláusula, que el empleador cumpliera la obligación a la que convencionalmente se obligó pagándole a los directores de federación sólo las horas de permiso máximo previsto en el artículo 274 del Código del Trabajo, esto es, de diez horas semanales.

Precisado lo anterior, y en lo que respecta al caso en consulta cabe señalar que, de acuerdo a información proporcionada, el recurrente detentaba a la época de vigencia del convenio colectivo antes citado, la calidad de director de una federación, de manera tal que a la luz de lo expuesto precedentemente posible resulta convenir que la Empresa ... S.A. se encontraba obligada a pagarle el tiempo que abarcaban sus permisos sindicales sólo hasta un tope máximo de diez horas semanales.

Tal situación se le hizo presente al recurrente en dos oportunidades según consta de Memorandum de fecha 16.03.93 y de 07.09.93, en donde la empleadora le advirtió que el tiempo que sobrepasare el número de días establecido en la ley, que en su caso era, a esas fechas, de diez horas, le sería descontado de su remuneración.

No obstante ello, según consta de los antecedentes tenidos a la vista, en especial informe de fecha 10.10.94, emitido por el fiscalizador Sr. M.G.E., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo, el consultante en los meses de octubre y diciembre de 1993, como asimismo, enero y febrero de 1994, hizo uso de permiso sindical por sobre las horas máximas semanales que le correspondían según convenio colectivo, esto es, por sobre las diez horas, semanales, procediendo la Empresa, tal como ya se lo había advertido, a descontar de sus remuneraciones, en los meses respectivos, las horas que excedían del tope legal.

De consiguiente, atendido lo expuesto, forzoso es concluir que el descuento de remuneraciones efectuado por la Empresa en los meses de octubre y diciembre de 1993, como asimismo, enero y febrero de 1994, lapso en que, como ya se dijera, el citado dirigente hizo uso de un número superior de horas de permiso al que le correspondía legalmente por aplicación de la cláusula en comento, se ajustó a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que se encuentra ajustado a derecho el descuento de remuneraciones que la Empresa ... S.A., efectuó en los meses de octubre y diciembre de 1993 al recurrente, por las horas de permiso sindical utilizadas, por sobre el máximo previsto en la ley para los directores de federaciones.

### **ORGANIZACIONES SINDICALES. IMPROCEDENCIA DE AFILIACION A SINDICATO CONSTITUIDO EN OTRA EMPRESA.**

**215/07, 11.01.95.**

**No resulta procedente que los trabajadores contratados por la Empresa Comercial ... S.A. puedan afiliarse al Sindicato de Trabajadores constituido en la Empresa ... S.A.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, arts. 3º letra a); 7º y 8º, inciso 1º, y 216, letra a).

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 5502/264, de 15.09.94 y 1265/69, de 07.03.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los trabajadores de la Empresa Comercial... S.A. pueden afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Empresa ... S.A., con domicilio en...

Se fundamenta la solicitud en que la gerencia general y gerencia administrativa de ambas empresas las cumpliría la misma persona; tendrían una administración única de personal; el sistema de control de asistencia y jornada sería el mismo, al igual que el casino; lo que también ocurriría con los Departamentos de Contabilidad, Organización y Métodos; Créditos y Cobranzas, Finanzas, etc. y el contrato colectivo y los contratos individuales se aplicarían indistintamente a los trabajadores de ambas empresas.

Sobre el particular cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador", en los términos que a continuación se indica:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal dispone:

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

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

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

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto a la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, si en la práctica se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con letra c), esta Dirección reiteradamente ha señalado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: "continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador".

En la especie, de informe evacuado por la fiscalizadora Sra. G.O.R., de 29.11.94, se desprende, en lo que dice relación con el primero de los requisitos indicados en párrafos que anteceden, que la Empresa Comercial ... S.A. tiene actualmente contratados a 16 trabajadores, la que a su vez se encuentra relacionada con a lo menos las siguientes empresas: Industrial y Comercial ... Ltda. y ... S.A., todas las cuales tienen el mismo domicilio.

Por otra parte, del indicado informe se deriva también, de acuerdo a lo verificado, que el Jefe de Personal de las Empresas mencionadas, don ..., a cuyo cargo está el control de toda la documentación de los trabajadores, es dependiente contratado por Industrial y Comercial ... Ltda. y no así por las restantes sociedades, y que las instrucciones, el control y supervisión del personal está centralizado en determinadas jefaturas que en su mayoría son dependientes igualmente de la empresa anteriormente nombrada.

Asimismo, el Departamento de Administración y Finanzas que selecciona, contrata, remunera y despide al personal de las distintas empresas corresponde a Industrial y Comercial ... Ltda. a la cual también pertenecen las instalaciones y dependencias donde se labora, con excepción de la bodega, que sería de ... S.A.



Del mismo modo, se deriva de la fiscalización que es imposible determinar una sola empresa con la cual se dé la continuidad y exclusividad de los servicios, especialmente respecto de Comercial ... S.A. ya que dependientes contratados para ella laboran a la vez para otras como ... S.A. e Industrial y Comercial ... Ltda.

De esta manera, la empresa que reviste preponderancia en cuanto a la configuración a su respecto de los requisitos de la relación laboral analizados no es ... S.A. sino que Industrial y Comercial ... Ltda.

En efecto, atendiendo a los diversos factores que conforman la realidad de hecho precedente necesario es concluir que en la especie no concurrirían elementos suficientes como para poder derivar que en la práctica se configura vínculo de subordinación y dependencia entre la Empresa ... S.A. y los trabajadores contratados por Comercial ... S.A., si manifestaciones precisas de tal vínculo como las señaladas en párrafos que anteceden, de controles, instrucciones, pago de remuneraciones; órdenes, cumplimiento de horario, selección, contratación y despido del personal, etc. son ejercidas o ejecutadas por Jefaturas dependientes de otra empresa, Industrial y Comercial ... Ltda.

La circunstancia que los contratos de los trabajadores de Comercial ... S.A. dispongan que prestarán servicio también para otras empresas relacionadas, no podría de por sí llevar a configurar el vínculo de subordinación y dependencia respecto de una de ellas, como sería ... S.A., si hechos de mayor relevancia que son manifestación propia de este vínculo, como los antes anotados, no permiten arribar a la misma conclusión.

En consecuencia, atendido lo expuesto y las disposiciones legales citadas cúpleme informar a Uds. que no resulta procedente que los trabajadores contratados por la Empresa Comercial ... S.A. puedan afiliarse al Sindicato de Trabajadores constituido en la Empresa ... S.A.

## **ESTATUTO DOCENTE. DESTINACION A OTRO ESTABLECIMIENTO.**

**216/08, 11.01.95.**

**No se encuentra ajustada a derecho la destinación dispuesta por la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de ... en la persona de don N.N., del cargo de Director del Centro de Educación Técnico Profesional Municipalizado ... al de Director del Establecimiento Educacional.... ambos dependientes de la misma Corporación, al no haberse expresado en el documento correspondiente los fundamentos o razones suficientes que hicieran necesaria la adopción de tal medida.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, art. 38, inciso primero.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 3/3, de 04.01.94, y 4468/196, de 12.08.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia legal de la destinación de que ha sido objeto desde el cargo de Director del Centro de Educación Técnico Profesional Municipalizado... a Director del Establecimiento Educacional..., ambos dependientes de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de ...

Se fundamenta la solicitud en que los establecimientos mencionados no serían de la misma categoría; se desconocen las razones fundadas para la destinación, y que, respecto del Centro..., se accedió a su dirección mediante concurso público.

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

El inciso 1º del artículo 38 de la ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, publicada en el Diario Oficial de fecha 01.07.91, prescribe:

"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales, dependientes de un mismo Departamento de Administración de la Educación o de una misma Corporación Educacional según corresponda, a solicitud suya o por resolución fundada de la autoridad facultada para hacer la designación previa consulta al profesional respectivo y sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional".

De la disposición legal precedentemente transcrito, inserta en el Título III, del Estatuto Docente, referida a la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se deduce que dichos profesionales pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de una misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o bien por resolución de la autoridad facultada para hacer tal designación.

Se infiere asimismo que, en el evento que tal destinación opere por la vía de la autoridad competente, se exige, para que tal medida se ajuste a derecho, la concurrencia de tres requisitos copulativos, a saber:

- 1) Que se consulte previamente al profesional respectivo.
- 2) Que la destinación no produzca menoscabo en la situación laboral y profesional del docente.
- 3) Que la resolución en que se materializa la destinación sea fundada.

Pues bien, en la especie, de informe de 02.05.94, del fiscalizador Sr. E.M.C., se desprende, en cuanto al primero de los requisitos anotados que, según el señor X.X., Jefe de Personal de la Corporación antes mencionada el señor N.N. fue consultado previamente en forma verbal acerca de su destinación, quien quedó de responder en los primeros días del mes de enero pasado, sin hacerlo.

Sobre el particular, a juicio de esta Dirección, se entendería cumplido en el presente caso el requisito de consulta previa antes anotado, aun cuando la misma haya sido verbal, toda vez que la disposición legal en comento no exige formalidad alguna al respecto, consulta que por lo demás no ha sido negada por el recurrente en su presentación.

En lo que dice relación con el segundo de los requisitos, que la medida no cause menoscabo en la situación laboral y profesional del docente, cabe expresar que la sola circunstancia de destinación de un establecimiento de educación básica y media, como sería el caso del Centro de Educación Técnico Profesional Municipalizado..., a otro de enseñanza básica, el Establecimiento Educacional ..., no necesariamente conlleva un menoscabo profesional si en ambos casos se mantiene el cargo de Director del respectivo establecimiento y la remuneración, y ade-

más, al tenor de los antecedentes, el primero cuenta con una matrícula de 1.130 alumnos en básica y sólo 153 en media, y el segundo, 1.277 en básica, y se tiene a cargo 57 y 50 funcionarios, respectivamente, lo que estaría denotando que se trata de establecimientos similares en cobertura y personal.

Por último, en cuanto al requisito que dispone que la resolución de la destinación debe ser fundada, corresponde señalar que las expresiones utilizadas al efecto en el oficio Ord. N° 76, de 01.03.94, por el señor Gerente de la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de ..., documento en el cual se dispuso la medida, de "razones de buen servicio", no cumplirían con la exigencia legal indicada toda vez que adolecen de falta de precisión y de explicitación suficiente en cuanto a señalar los motivos, causas o hechos concretos que avalarían tal medida. En efecto, aquéllas no permiten tener por cumplido el resguardo que establece la disposición en comento al facultar una medida de excepción como la analizada, ya que de su texto no resulta posible derivar las causas reales y relevantes que hicieran necesaria la destinación, que por lo demás pudieren dejar al afectado en cabal conocimiento de las mismas para la mejor protección de sus derechos.

De esta manera, forzoso resulta concluir, a la luz de lo expuesto, que la destinación de que ha sido objeto el Sr. N.N., materializada en el Of. Ord. N° 76, antes precisado, no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto no se ha dado cumplimiento al requisito relativo a que la medida obedezca a razones suficientemente fundadas expresadas en el documento correspondiente.

Respecto a que el cargo desde el cual se efectuó la destinación había sido obtenido a través de concurso no afectaría la posibilidad de adoptar la medida toda vez que la disposición legal analizada no establece limitante específica al efecto.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que no se encuentra ajustada a derecho la destinación dispuesta por la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de ... en la persona de don N.N., del cargo de Director del Centro de Educación Técnico Profesional Municipalizado... al de Director del Establecimiento Educacional ..., ambos dependientes de la misma Corporación, al no haberse expresado en el documento correspondiente los fundamentos o razones suficientes que hicieran necesaria la adopción de tal medida.

**PERMISOS SINDICALES. COMPARENDO EN INSPECCION DEL TRABAJO. AVISO AL EMPLEADOR. CITACION POR AUTORIDAD PUBLICA.**

**296/09, 16.01.95.**

- 1) **No reviste el carácter de citación de autoridad, en los términos previstos en el inciso 3º del artículo 249 del Código del Trabajo, la comparencia de un dirigente sindical a un comparendo en la Inspección del Trabajo, acompañando a un asociado.**
- 2) **El dirigente sindical, sólo por razones de buen servicio, debe dar aviso al empleador del hecho de que se ausentará de sus labores por encontrarse citado por una autoridad pública, no procediendo que éste condicione, en forma alguna, el otorgamiento del permiso necesario para el cumplimiento de dicho trámite.**
- 3) **La obligación que le asiste al dirigente sindical de acreditar al empleador la circunstancia de haber sido citado por una autoridad pública debe entenderse cumplida cuando éste la justifica por cualquier medio idóneo, no procediendo que esta Dirección fije las formalidades ni el plazo para el cumplimiento de dicha obligación.**
- 4) **La única norma del Código del Trabajo que contempla la posibilidad de que un dirigente sindical se excuse de la obligación de prestar servicios a su empleador, sea por una semana o por un período de entre seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato, es aquella contenida en el artículo 250 de dicho cuerpo legal**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 249 y 250.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 389/6, de 10.01.91; 5569/80, de 21.07.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si, en el evento de que un dirigente sindical, sin haber sido personalmente citado, asista a un comparendo en la Inspección del Trabajo, acompañando a un asociado, procede considerar dicho trámite como una citación de autoridad, en los términos previstos en el inciso 3º del artículo 249 del Código del Trabajo, o bien debe imputarse a las horas de permiso sindical que le correspondan en virtud de lo dispuesto en el inciso 1º del mismo artículo.

En este último caso, si podría considerarse como una ausencia del dirigente a sus labores habituales, la circunstancia de que éste efectúe dicho trámite en una semana en que las horas de permiso sindical ya se encuentran agotadas.

- 2) Si los directores sindicales deben comunicar a la Empresa, en forma previa, la circunstancia de que se ausentarán por una citación y si también deben preocuparse de proveer un reemplazante para su cargo.
- 3) Si los dirigentes sindicales, en el evento de que concurren a una citación de autoridad, deben justificar por algún medio escrito su asistencia así como también el tiempo ocupado en esa gestión, y si resulta factible; fijar un plazo para que los directores entreguen dicha justificación.

- 4) Si resulta procedente que un dirigente sindical se excuse de cumplir sus labores habituales, además del caso previsto en el artículo 250 del Código del Trabajo.

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

- 1) En lo que respecta a esta consulta, cabe hacer presente que el inciso 1º del artículo 249 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales 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 seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores".

Por su parte el inciso 3º del referido artículo 249, señala:

"Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquellas a que se refieren los incisos anteriores".

De las normas precedentemente transcritas es dado colegir que los empleadores deben conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, con la limitación que en ella se indica, límite que puede excederse cuando se trate de citaciones practicadas a los directores, en su carácter de tales, por las autoridades públicas y, en tal caso, estas horas no se considerarán dentro de las seis u ocho semanales de permiso que corresponden por cada director, sin perjuicio de que deban ser acreditadas si así lo exigiere el empleador.

Ahora bien, en relación con el sentido y alcance del vocablo "citación" utilizado en la norma precitada, cabe señalar que este Servicio, mediante dictamen N° 389/6 de 10.01.91, precisó lo que debe entenderse por dicha expresión, estableciendo que es la acción de "avisar a uno señalándole día, hora y lugar para tratar de algún negocio".

De lo expuesto anteriormente posible resulta sostener que cada vez que un dirigente, en su calidad de tal, reciba un aviso de una autoridad pública en que se le señale día, hora y lugar para tratar un asunto, estaremos en presencia de la situación prevista en el citado inciso 3º del artículo 249.

Aplicando lo expuesto anteriormente al caso por el cual se consulta, posible es sostener que, en la especie, no se reúnen las condiciones para que dicha situación constituya una citación de autoridad, por cuanto el dirigente sindical, sin haber sido emplazado personalmente para dicho acto, se limita a acompañar a un asociado a un comparendo ante la Inspección del Trabajo.

Por lo tanto, las horas empleadas en dicho trámite deberán ser consideradas dentro de las seis u ocho horas de permiso sindical que, en virtud de lo dispuesto en el citado inciso 1º del artículo 249, corresponden a cada director, según sea el número de afiliados que agrupe la respectiva organización.

Ahora bien, si a consecuencia de este trámite, el dirigente de que se trata faltó a su trabajo en una semana en la cual ya había empleado la totalidad de las horas de permiso sindical que le confiere la ley, ello podrá ser considerado por el empleador como una ausencia del dependiente a sus labores.

- 2) En lo que dice relación con su consulta acerca de la obligatoriedad que asistiría a los dirigentes de avisar en forma previa la circunstancia de que se ausentarán de sus labores por una citación de autoridad, cabe señalar que en este caso, resulta plenamente aplicable la doctrina de este Servicio sobre una situación análoga, cual es, la exigencia de dar aviso al empleador del hecho de que un director hará uso del permiso sindical a que se refiere el inciso 1º del artículo 249 del Código de Trabajo.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa ha sostenido, entre otros, en dictámenes N°s. 5569/89, de 21.07.89 y 233/011, de 13.01.94, que el empleado no puede en forma alguna condicionar el otorgamiento de los permisos legales que benefician al trabajador en virtud del artículo 249 del Código del Trabajo, debiendo sin embargo el dirigente de que se trate, por razones de buen servicio, avisar a su empleador o a quien corresponda, que hará uso del beneficio en comento.

Lo anterior, encuentra su fundamento en la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, que la ley, en virtud de lo dispuesto en los artículos 3º inciso 3º y 306 inciso 2º del Código del Trabajo, asigna privativamente al empleador, quien debe conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de sus permisos.

Asimismo, la doctrina ha establecido que nada obsta para que el mecanismo de aviso se contemple en el Reglamento Interno de la Empresa, lo cual permitiría establecer eventuales sanciones para el caso de incumplimiento, teniendo presente que, tratándose de un derecho especialísimo establecido por el legislador en beneficio de los dirigentes, en ningún caso la sanción por el no aviso podría llegar a implicar la supresión del permiso.

Por lo tanto, aplicando la doctrina expuesta precedentemente al caso en consulta, posible resulta afirmar que el empleador no puede, en forma alguna, condicionar el otorgamiento del beneficio en análisis, debiendo el dirigente de que se trate, sólo por razones de buen servicio, avisar a éste o a quien corresponda, que se ausentará de sus labores por encontrarse citado por una autoridad pública.

Por su parte, en lo que se refiere al hecho de si el dirigente se encontraría obligado a proveer un reemplazante cuando se ausenta de sus labores por una citación, cumpla con informar a Ud. que revisadas las normas pertinentes de ninguna de ellas aparece o se desprende dicha obligación, lo que autoriza para sostener que no resulta procedente efectuar dicha exigencia a un director sindical.

En efecto, tal como se sostuviera con ocasión de la primera parte de esta consulta, es el empleador quien, luego de que el dirigente le avisa que hará uso de un permiso o que asistirá a una citación, debe preocuparse de proveer un reemplazante para las labores que ejecuta dicho director.

- 3) En lo que respecta a la consulta acerca de si los directores sindicales deben justificar por algún medio escrito tanto su asistencia a una citación de autoridad como la duración

de la misma, y si resulta factible fijar un plazo para la entrega de dicha justificación, cumplo con informar a Ud. lo siguiente:

Del inciso 3º del artículo 249 del Código del Trabajo, ya citado y comentado con ocasión de la consulta N° 1, se desprende que los directores sindicales se encuentran obligados a acreditar debidamente, si así lo exigiere el empleador, la circunstancia de haberse ausentado de sus labores por haber asistido a una citación de una autoridad pública.

Ahora bien, la ley no ha reglamentado la forma ni la oportunidad en que debe efectuarse dicha acreditación, de manera tal que posible resulta sostener que bastará para estos efectos cualquier medio idóneo que permita al dirigente justificar la circunstancia de haber asistido a una citación de autoridad pública, no correspondiendo a esta Dirección fijar las formalidades ni el plazo para el cumplimiento de dicha obligación.

- 4) Por último, en lo que se refiere a esta consulta cabe señalar que la única norma del Código del Trabajo que contempla la posibilidad de que los directores sindicales se excusen de la obligación de prestar servicios a su empleador es aquella contenida en el artículo 250 de dicho cuerpo legal.

En efecto, en virtud de lo dispuesto en la letra a) de dicha norma, los directores sindicales, con acuerdo de la asamblea respectiva podrán, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios al empleador, por un lapso no inferior a seis meses y hasta por la totalidad del tiempo que dure su mandato. Por su parte, la letra b) del referido artículo 250 establece que los directores, de conformidad con los respectivos estatutos, podrán hacer uso hasta de una semana de permiso en el año calendario, con las finalidades que en la misma norma se señalan.

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

- 1) No reviste el carácter de citación de autoridad, en los términos previstos en el inciso 3º del artículo 249 del Código del Trabajo, la comparecencia de un dirigente sindical a un comparendo en la Inspección del Trabajo, acompañando a un asociado.
- 2) El dirigente sindical, sólo por razones de buen servicio, debe dar aviso al empleador del hecho de que se ausentará de sus labores por encontrarse citado por una autoridad pública, no procediendo que éste condicione, en forma alguna, el otorgamiento del permiso necesario para el cumplimiento de dicho trámite.
- 3) La obligación que le asiste al dirigente sindical de acreditar al empleador la circunstancia de haber sido citado por una autoridad pública debe entenderse cumplida cuando éste la justifique por cualquier medio idóneo, no procediendo que esta Dirección fije las formalidades ni el plazo para el cumplimiento de dicha obligación.
- 4) La única norma del Código del Trabajo que contempla la posibilidad de que un dirigente sindical se excuse de la obligación de prestar servicios a su empleador, sea por una semana o por un período de entre seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato, es aquella contenida en el artículo 250 de dicho cuerpo legal.

## **NEGOCIACION COLECTIVA. FLOTA DE NAVES. CONCEPTO DE "ESTABLECIMIENTO"**

**348/10, 18.01.95.**

**La flota de naves de las empresas pesqueras Pesca ... y Pesquera ..., ambas de Puerto ... deben ser consideradas como "establecimiento" para los efectos de la negociación colectiva.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 227 y 315.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4120, de 25.11.81, 4343, de 18.12.81 y 3654, de 28.07.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la correspondiente flota de naves de una empresa pesquera constituye un establecimiento para los efectos de la negociación colectiva.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 315 del Código del Trabajo, en sus incisos segundo y tercero, prescribe:

"Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella, podrá presentar un proyecto de contrato colectivo.

"Podrán presentar proyectos de contrato colectivo en una empresa o en un establecimiento de ella, los grupos de trabajadores que reúnan, a lo menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella. Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos al total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso".

Por su parte, el artículo 227 del mismo cuerpo legal, en el inciso tercero, preceptúa:

"Si la empresa tuviere más de un establecimiento, podrán también constituir sindicato los trabajadores de cada uno de ellos, con un mínimo de veinticinco, que representen a lo menos, el cuarenta por ciento de los trabajadores de dicho establecimiento".

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que el ordenamiento jurídico vigente ha concedido a los trabajadores que prestan servicios en un establecimiento de una empresa, el derecho a negociar colectivamente, el cual puede ser ejercido a través de la presentación de un proyecto de contrato colectivo por parte del sindicato al cual pertenecen, constituido en el respectivo establecimiento.

Asimismo, se infiere, que tales dependientes pueden iniciar un proceso de negociación colectiva uniéndose para el solo efecto de negociar, en la medida que representen a lo menos el cuarenta por ciento de los trabajadores del respectivo establecimiento, y siempre que el número de involucrados en la negociación no sea inferior a veinticinco.

Ahora bien, no habiendo definido la ley el concepto de "establecimiento" se hace necesario recurrir para determinarlo, a las normas de interpretación contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil.



En cuanto al elemento gramatical el Diccionario de la Real Academia de la Lengua le asigna al vocablo establecimiento diversos significados: "1. Acción y efecto de establecer o establecerse"; "3. Fundación, institución o erección: como la de un colegio, universidad, etc."; "4. Cosa fundada o establecida"; "5. Colocación o suerte estable de una persona"; "6. Lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión".

De estos significados uno puede colegir que establecimiento dice relación no sólo con un lugar donde se desarrolla habitualmente una labor sino también con el cumplimiento de una función dentro de un proceso.

Así, gramaticalmente la voz establecimiento presenta una doble dimensión, una espacial: "lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión" y una funcional: "colocación o suerte estable de una persona".

Por otro lado en cuanto a la historia fidedigna de la ley cabe señalar que el antecedente histórico de este precepto legal se encuentra en el D.L. 2.758.

Las actas de la "Comisión Plan Laboral", bajo el subtítulo "Area de Negociación", en la página 60, señalan:

"La negociación colectiva es aquella que tiene lugar entre un grupo o todos los trabajadores de una misma empresa, predio, establecimiento, planta o faena ("o faena" aparece tarjado en el original) reunidos o no en forma de sindicato, con su empleador, con el objeto de acordar condiciones de trabajo y remuneraciones".

En un párrafo posterior se establece:

"Dentro del nivel de empresa, la negociación podrá realizarse por toda ella, como un todo o, por planta, establecimiento o faena ("o faena" aparece tarjado en el original), o por distintos grupos de trabajadores, por agrupamiento de plantas y/o por agrupamiento de trabajadores, según opten los trabajadores interesados".

Los aspectos históricos referidos, llevan a concluir, que se debe comprender dentro del concepto de establecimiento, también el de planta. Lo anterior es consistente con la consideración de establecimiento como lugar, tanto en un sentido físico como funcional, dado que una planta tiene como particularidad que responde a una realidad física pero también que desarrolla dentro de la empresa una etapa del proceso productivo, como finalidad intermedia de la misma, pero con un grado de autonomía.

A mayor abundamiento, se puede recurrir a antecedentes históricos indirectos, es decir procurar determinar cuándo aparece en la legislación el concepto de "establecimiento", en el ámbito de la organización sindical y de la negociación colectiva, antecedentes que sin duda estuvieron en la mente del legislador del año 1979.

El Profesor William Thayer, en su obra "Sindicatos y Negociación Colectiva" (Ed. Jurídica, 1991), hace referencia al concepto contenido en el Reglamento 323, sobre organización sindical del Código del Trabajo de 1931. Este Reglamento (Diario Oficial 05.08.64) dispone en su artículo 13 "Cuando el patrón tuviere varios establecimientos, fábricas, sucursales o faenas, en distintas localidades, los obreros podrán constituir un sindicato industrial en cada ciudad o pueblo; pero no

podrán constituir más de un sindicato en cada ciudad, localidad o pueblo, aun cuando exista en ellos más de un establecimiento, fábrica, sucursal o faena de un mismo dueño".

Por su parte, el artículo 14, del mismo Reglamento, dispone una excepción al artículo 13 "Sin embargo, previa calificación y autorización de la Dirección del Trabajo, podrá constituirse más de un sindicato industrial en una misma localidad, en aquellas empresas, industrias o faenas en que por sus modalidades especiales, diversidad de trabajo u otras circunstancias, sea imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización".

Este Reglamento deroga y reemplaza al Reglamento 1.030, publicado en el Diario Oficial de 17 de enero de 1950. A su vez, este cuerpo reglamentario reemplaza el Reglamento 734, publicado en el Diario Oficial de 14 de noviembre de 1944. Por último, este Decreto Reglamentario refunde una serie de normas, entre ellas el Decreto 642, de fecha 14 de agosto de 1936.

Desde los orígenes de la disposición reglamentaria citada, se da la misma regulación a los sindicatos industriales. Es decir, los artículos 12 y 13 del Reglamento 323, tienen sus orígenes en las disposiciones del año 1936.

Lo que es posible concluir, de la cita del profesor Thayer, es que en el criterio del legislador, la regla general del Reglamento 323, es decir que los establecimientos deban existir en distintas localidades, desaparece, pasando a ser regla general la excepción contenida en el artículo 13 de dicho reglamento.

El año 1936, en que tiene sus orígenes la disposición del artículo 12 del Reglamento 323, las empresas eran, normalmente, organizaciones bastante simples, por lo tanto era razonable exigir que cuando todos sus obreros laboraban en una misma localidad, se organizaran en un solo sindicato, y excepcionalmente pudieran hacerlo en varios. La excepción se justificaba cuando "por sus modalidades especiales, diversidad de trabajo u otras circunstancias, sea imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización".

Con todos los cambios producidos en la organización de las empresas, con las innovaciones tecnológicas, tanto en tecnologías duras como blandas, las empresas pasan a ser organizaciones complejas, en que más que importar sus divisiones geográficas, interesan e influyen sus divisiones funcionales. De hecho en un mismo espacio físico, pueden laborar diferentes categorías de trabajadores, con distintas modalidades de contratación, sistemas de remuneración, e incluso con diferentes empleadores.

Por otra parte, también es necesario recurrir al elemento lógico de interpretación, es decir a la finalidad de la ley y al elemento sistemático, considerando el ordenamiento jurídico como un sistema armonioso y coherente.

Cuando el legislador considera la posibilidad de que se constituyan sindicatos por establecimiento, y autoriza la negociación en este nivel de la empresa, tiene como sentido lógico favorecer el interés de los trabajadores, es decir cumpliendo ciertos mínimos –25 trabajadores que representen a lo menos el 40% de los trabajadores del establecimiento– constituyan un sindicato y también, como consecuencia, puedan negociar colectivamente.

La cuestión a determinar es si esta disposición sólo considera un problema de distancia geográfica o tiene en cuenta otros factores, como puede ser la naturaleza de las labores, la organización interna de la empresa, etc.

El profesor Thayer, en su obra ya citada, define al sindicato de empresa como, "aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa. Su base de actividad es la empresa o establecimiento, el que se entiende como subdivisión de ella. No se exige que los establecimientos deban existir en distintas localidades, como lo prescribía el Reglamento 323, sobre organización sindical del Código de 1931, respecto del sindicato industrial".

De la cita anterior se concluye que en la actual legislación ya no se exige que los establecimientos existan en distintas localidades. En consecuencia, nuestra legislación admite la posibilidad que una empresa tenga varios establecimientos en una misma localidad.

La otra interrogante que surge sobre la naturaleza del establecimiento, es determinar si es posible no obstante estar en una misma localidad geográfica, que los trabajadores pertenezcan a establecimientos diferentes.

El único antecedente legislativo lo encontramos en los criterios que contiene el Reglamento 323: modalidades especiales, diversidad de trabajo y en general otras circunstancias, que hagan imposible o difícil la dirección o desenvolvimiento de una sola organización.

En nuestra historia legislativa, y en el contexto de la legislación sobre organización sindical y negociación colectiva, el concepto de establecimiento está considerado desde el punto de vista de los intereses de la organización sindical y del derecho a negociar colectivamente, de tal forma que en la medida que ciertas circunstancias impidan o dificulten la dirección y desarrollo de la organización sindical, autoriza a considerar dicha unidad como un establecimiento.

Sin embargo, lo anterior debe considerar límites objetivos que impidan sindicalizarse o negociar desconociendo a organización de la empresa en que los trabajadores se desempeñan. Estos límites están dados por los espacios físico y funcional, es decir debe existir una cierta realidad física autónoma, pero principalmente una identidad funcional dentro de la empresa, sin importar si esta identidad se relaciona con una finalidad última de la compañía o una finalidad intermedia dentro del proceso productivo. Como lo señala el Profesor Thayer, establecimiento debe entenderse como una subdivisión de la empresa.

Así, de la armoniosa complementación de los elementos interpretativos arriba señalados, cabe realizar, con el objeto de fijar una noción de la voz establecimiento empleada por el legislador, las siguientes consideraciones:

- a) El establecimiento es parte de la empresa, esto es, la realidad a que se refiere el establecimiento se encuentra inserta dentro de una realidad mayor que es la empresa. Así se desprende de la propia terminología utilizada por el legislador laboral, que en el artículo 12 del Código del Trabajo a propósito del *ius variandi* ha señalado que, "por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos podrá el empleador alterar la distribución de la jornada...". Así el legislador ha utilizado un criterio de división de mayor a menor, partiendo por la empresa, continuando con el establecimiento y terminando con la unidad o conjunto operativo.
- b) Si el establecimiento, como recién se señaló, es una subdivisión de la empresa y esta se define en la ley laboral como "organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada", resulta entonces

ces que el establecimiento corresponde a una individualidad menor dentro de la empresa que debe contener ciertos elementos.

- c) El establecimiento es una individualidad dentro de la empresa de una especial naturaleza, ya que no es la simple reunión de medios materiales, sino que debe incorporar la idea de una finalidad productiva común a la cual están afectos dichos medios. Corresponde, desde una perspectiva jurídica, más que a una universalidad de hecho a una universalidad ideal.
- d) Resulta, entonces, que la voz establecimiento designa a una individualidad de la empresa que presenta una estructura dual: por un lado se encuentra el substrato material o físico constituido por las maquinarias, los elementos de trabajo, un espacio físico, etc., y por otro lado la presencia de un elemento ideal constituido, básicamente, por una finalidad de naturaleza económico, social o cultural, según definición legal de la empresa.
- e) Esta finalidad que constituye el elemento ideal de la noción de establecimiento se relaciona y engarza con la finalidad última de la empresa, ya sea que se trate de un objeto intermedio como uno de carácter ulterior dentro del proceso productivo de la empresa.

Sin embargo, la finalidad de que se debe encontrar dotada esta individualidad para constituir un establecimiento debe ser relevante dentro del proceso general de la empresa, de lo contrario se generaría una interpretación extensiva de la voz establecimiento que llevaría a calificar de tales a unidades menores de la misma.

- f) La relevancia de la finalidad que constituye el establecimiento se determina por el grado de autonomía que esta individualidad presente respecto del proceso productivo general de la empresa. La autonomía se expresa tanto en el aspecto funcional, en cuanto cumple con un alto grado de autosuficiencia una etapa del proceso productivo, como en el aspecto administrativo, en cuanto dentro de ella se ejerce la dirección de los medios materiales y personales involucrados en la misma.

Otra interrogante que surge a este intérprete, y que no es posible dejar sin resolver, es por qué se debiera considerar establecimiento a la flota y no a cada nave. Es decir, qué razón jurídica existiría, si existe identidad física y funcional en cada nave, para privilegiar a la flota, negando la autonomía de cada embarcación.

Salta a la vista que no parece razonable, si el objetivo del legislador es favorecer precisamente la negociación colectiva, que la base de negociación se aproxime cada vez más a la individualidad laboral. Pero además de este razonamiento lógico, el artículo 10 del Código del Trabajo, en su inciso final, nos proporciona un fundamento de derecho positivo para concluir que una nave no puede ser considerada como establecimiento cuando ésta pertenece a una flota.

En efecto, el referido inciso dispone: "Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

De lo anterior, se concluye que el "lugar de trabajo" de los tripulantes es el territorio marítimo en el cual se desplazan para cumplir sus labores, siendo la nave un simple instrumento para realizar su trabajo, como lo es la máquina de coser para la costurera o el camión para el chofer.

Por último, no puede ser indiferente para esta autoridad el considerar que nuestro Código del Trabajo, utiliza el término establecimiento, en varios artículos: establecimientos de comercio (artículo 38 N° 7), gratificaciones (art. 47), feriado anual (art. 74), establecimientos educacionales (art. 75), feriado colectivo (art. 76), protección a los trabajadores (art. 193), protección a la maternidad (art. 194), sala cuna (arts. 203 y 204), delegado de personal (art. 302), entre otros.

A este respecto, sólo es posible concluir que el Código del Trabajo no contiene un concepto unívoco de "establecimiento", dado que para distintas normas el legislador ha tenido en consideración una acepción diferente, como las contiene el propio Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en razón a la finalidad que se ha propuesto con cada disposición. Lo anterior no es una situación extraña, así ocurre con otras expresiones de nuestra legislación, considérese el clásico ejemplo de la expresión "convención" en el Código Civil, que en algunos casos es sinónimo de contrato (art. 1438) y en otros es un acuerdo para extinguir obligaciones (art. 1576).

Por tanto, en atención a las consideraciones arriba señaladas, el establecimiento debe entenderse como una individualidad de la empresa que se encuentra afecta a una finalidad intermedia o final dentro de la misma, y que por el grado de autonomía funcional y administrativa que presenta, forma una singularidad distinta de la empresa.

Precisado lo anterior, y con el objeto de determinar si la flota de naves de una empresa pesquera puede ser calificada como establecimiento para los efectos de negociar colectivamente, se realizó una fiscalización en las empresas pesqueras... y..., ambas ubicadas en Puerto ..., comuna de ..., cuyos contenidos más relevantes se transcriben continuación.

En relación a la fiscalización efectuada a la empresa ..., realizada por el fiscalizador don R.M.C., Jefe de la Unidad Marítima Portuaria, se pudo constatar, según se señala en el informe de fecha 02.08.94, lo siguiente:

"En visita efectuada a la Empresa ..., se verificó que posee una flota de nueve naves, destinadas a la captura del jurel y de una Planta de proceso de pescado, con fines de exportación.

"La flota y su incidencia en la Empresa.

"A este respecto, constató lo siguiente, en entrevistas realizadas tanto al Jefe de Turno como al Jefe de Personal.

"1. La flota, es una de las dos grandes unidades técnicas o de producción de la empresa, la cual si bien operativamente posee autonomía, como se explicará más adelante, depende administrativamente de un nivel central, al igual que la Planta de Proceso y otros estamentos. También ocupa servicios comunes en lo administrativo, tal como el departamento de personal en lo concerniente a la escrituración de contratos, por ejemplo. Sin embargo, dicho departamento, no interviene en la contratación misma del personal, lo que efectúa la Flota en forma independiente.

"2. La Flota efectúa por sí sola una de las finalidades de la empresa, cual es, la captura del jurel, materia prima del producto final, que es la harina de pescado. La captura corresponde a una de las finalidades, sin duda, la más importante.

"3. Otros antecedentes.

"Autonomía operativa de la flota.

"A este respecto, el Jefe de la Flota es el administrador de las naves pesqueras y de la flota, lo que implica estar a cargo de la supervisión de las siguientes actividades: 1. Establecer la zona de pesca; 2. Autorizar el zarpe de las naves; 3. Mantener contacto permanente con las naves en zona de pesca con el objeto de tomar decisiones sobre la marcha; 4. Otorgamiento y programación de los descansos compensatorios de días domingo navegados; 5. Escrituración de los contratos de embarco, los que firman el Tripulante, el Patrón de Pesca o el Jefe de Flota y la Autoridad Marítima; 6. Informar a la administración central bajo su responsabilidad exclusiva, los tonelajes de captura por nave para efectos del cálculo del bono de pesca y por ende el pago de las remuneraciones; 7. Programación de la mantención de las naves; 8. Fijación de dotaciones de relevo; 9. El aprovisionamiento de las naves; 10. Selección del personal a contratar; 11. Disponer del personal para la carga y descarga de las naves.

Por lo que concierne a la fiscalización realizada en la empresa ..., cabe señalar que el informe evacuado por el fiscalizador actuante Sr. L.B.O. de fecha 01.08.94, es del tenor siguiente:

"Constituido en la empresa..., se ha constatado que ésta posee una flota de catorce naves, destinadas a la pesca de arrastre y con espineles, y de una planta elaboradora de productos congelados de exportación, en la cual se procesa la materia prima capturada por la flota, principalmente merluza, congrio, cojinova, bacalao y otras especies.

"De lo observado se pudo concluir que la empresa Pesca... S.A. tiene dos estamentos principales, a decir, una flota de naves pesqueras que capturan la materia prima a la cual efectúan un proceso primario, desvicerado y congelado, y una planta de proceso que afina su elaboración final para su posterior venta al mercado internacional.

"Las funciones desarrolladas por la flota pesquera son con absoluta independencia y autonomía de las efectuadas por la planta de proceso y elaboración, tanto por las características propias de cada una de ellas como su ámbito de trabajo, dependiendo cada cual de una jefatura directa, a decir, Gerente de Flota y Gerente de Planta respectivamente, sin perjuicio de la dependencia de estas jefaturas de una administración única dirigida por un Gerente General y una Gerencia de Operaciones.

"El Gerente de Flota tiene bajo su dirección y administración los barcos y su tripulación, así también de todas las unidades de apoyo de éstos, tales como Administración Flota, Tractoristas, Carga y Descarga, Radio Operador, Mantención Flota, Jefe de Bahía. La dotación total de personal de la flota de naves y unidades de apoyo de tierra es de 425 personas. La dotación de la planta de elaboración es de 318 trabajadores.

"Respecto de las funciones específicas, se puede señalar que son de responsabilidad exclusiva de la Gerencia de Flota y unidades de apoyo, las de ejecutar y resolver lo siguiente: 1. Determinar la zona de pesca; 2. Determinar el zarpe de la nave; 3. Informar a la administración central los volúmenes (tonelaje) de pesca, para los efectos del pago de remuneraciones, bono de pesca; 4. Distribución de los descansos compensatorios a tripulantes por días domingo navegados; 5. Escrituración de contratos de embarco y presentación ante la autoridad marítima, firmada por el Patrón de Pesca o Jefe de Flota; 6. Programación de mantención de los barcos; 7. Fijar dotaciones de relevo; 8. Disponer del personal y organización de los turnos necesarios para la atención de la carga y descarga de las naves; 9. Aprovisionamiento de los barcos en víveres, combustible, etc.; 10. Seleccionar personal a contratar".

En relación a los puntos consultados en el Memo N° 99, de fecha 11.07.94 del Departamento Jurídico, el fiscalizador informó lo siguiente:

"1. Que la flota pesquera de la empresa ..., es una unidad técnica destinada a cumplir una de las finalidades de la empresa, cual es la obtención de materia prima para cuyo logro cuenta con plena autonomía.

"2. Como ya se ha señalado, la flota de naves de una empresa pesquera funciona administrativamente en forma independiente, salvo respecto de la confección de liquidaciones y pago de remuneraciones de imposiciones previsionales manejados por una unidad de personal de la empresa en general para estos efectos.

"3. La flota pesquera asume por sí sola la realización de las faenas de captura de la materia prima, las que a juicio del fiscalizador actuante constituye de por sí la finalidad principal de la empresa por cuanto, como se ha visto en la práctica, ya sea por capturas insuficientes para el adecuado uso de la planta de proceso, o paralización de esta última por razones técnicas o legales, la empresa vende o traspasa la materia prima, pudiendo la flota pesquera continuar sus funciones habituales.

"Finalmente, con respecto a la empresa pesquera ...S.A., el fiscalizador Sr. L.B.O. pudo constatar de acuerdo al informe emitido el 01.08.94, lo que a continuación se indica:

"Constituido en la empresa de los antecedentes se constató que ésta posee una flota de naves destinadas a la captura de especies marinas y de una planta elaboradora de dichos productos los cuales son exportados en su totalidad. Cuenta además, con dos planteles de salmonicultura.

"De lo observado se puede concluir que la empresa pesquera ... S.A., tiene dos estamentos principales: Una Flota de naves Pesqueras que captura la materia prima, y una planta de proceso de la señalada materia prima.

"Ambas funcionan con absoluta independencia y autonomía productiva y operacional, dadas las características propias de cada una de ellas, como por su ámbito de trabajo, dependiendo cada cual de una jefatura directa, tal es así que existe un Gerente de Flota y un Gerente de Producción.

"La Gerencia de Flota tiene bajo su dirección las Unidades de Administración Flota y Mantenimiento Flota. La primera encargada de ejecutar y resolver sobre materias que dicen relación con los roles de embarque, personal de flota, permisos, accidentes, abastecimiento de víveres e insumos a las naves, redes (artes de pesca) y la segunda con el funcionamiento de las naves, winches, motores, etc. y su mantenimiento.

"La Gerencia de Flota posee una dotación de 173 personas distribuidos dos en gerencia, dos administrativos, 17 en descarga de flota, 128 tripulantes, 2 rederos, 22 en mantenimiento de flota.

"La Gerencia de Producción (Planta de proceso) tiene un total de 148 trabajadores.

"La empresa en su totalidad tiene 406 trabajadores.

"Haciendo un paralelo entre la flota pesquera de ... y pesquera ..., sus características son idénticas salvo pequeñas variaciones en la administración de las mismas, por lo que en el pre-

sente caso, las conclusiones son idénticas a las informadas en comisión 0-8501.94.276, correspondiente a la empresa ...".

Como es dable apreciar, en conformidad a los informes de fiscalización antes transcritos, la flota de naves de las empresas pesqueras de que se trata desarrollan sus funciones con absoluta independencia de las labores que les corresponde a la planta de proceso y elaboración, dependiendo cada cual de una jefatura distinta, en términos tales que el Gerente de Flota tiene bajo su dirección y administración exclusiva, los barcos, su tripulación, así como también diversas unidades de apoyo, tales como, administración de flota y mantención de flota.

En efecto, de acuerdo a los referidos antecedentes aparece que la Gerencia de Flota tiene plena autonomía en cuanto a las faenas de captura de materia prima, siendo de su responsabilidad establecer las zonas de pesca, autorizar el zarpe de las naves, programar la mantención de las naves y el aprovisionamiento de éstas.

En el mismo orden, queda en evidencia que la flota pesquera y quienes en ella laboran, responden a una unidad física autónoma dentro de la empresa, pero además tienen una identidad funcional propia, que opera independientemente de la planta, cuya finalidad es extraer la materia prima requerida por la planta, cumpliendo así una finalidad intermedia dentro del proceso productivo de la empresa, pero con plena autonomía. Constituye de esta forma una subdivisión dentro de la empresa.

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que la flota de naves de las empresas Pesqueras, ... y Pesquera ..., ambas de Puerto ..., constituyen un subdivisión dentro de la empresa destinada a cumplir por sí sola una de las finalidades del proceso productivo de las referidas empresas y, por ende, pueden ser calificadas como un "establecimiento" para los efectos de la negociación colectiva.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que la flota de naves de las empresas pesqueras, Pesca ... y Pesquera ..., ambas de Puerto..., deben ser consideradas como "establecimiento" para los efectos de la negociación colectiva.

## **TRABAJADORES EXCEPTUADOS DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS. LABORES DE PROCESO DE GALVANIZADO.**

**464/11, 23.01.95.**

**Los trabajadores que se desempeñan en labores de proceso de galvanizado en caliente para la empresa Industria..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38; Decreto Reglamentario N° 101, de 1918.

**Concordancia:** Dictamen N° 2168/030, de 08.03.89.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los trabajadores de la Empresa ..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y en día festivo cuando laboran en el proceso de "galvanizado en caliente".



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

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 35 del Código del Trabajo, por regla general, los trabajadores gozan de un descanso semanal que recae en día domingo, como también en los que la ley declare festivos.

A su vez, el artículo 38 del citado cuerpo legal señala excepciones al principio anterior, prescribiendo, en su numerando 2º, lo siguiente:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñan:

"2. En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;"

De la disposición legal transcrita se infiere que los trabajadores que se desempeñan en empresas, explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria están exceptuados del descanso dominical, establecido en el referido artículo 35, pudiendo, en este caso, la empresa distribuir la jornada de trabajo y de los mismos de manera que incluya los días domingo y festivos.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe evacuado por el fiscalizador Sr. S.H.A.G., se desprende que la Empresa ..., se dedica a la elaboración de pernos y tornillos y que esta actividad emplea para fabricar los elementos galvanizados, dos hornos de ladrillos refractarios.

Asimismo, aparece que la interrupción de faenas en días domingo y festivos implicaría paralizar las maquinarias de la empresa, lo que se traduciría en grandes pérdidas productivas y económicas para ella.

Lo expuesto anteriormente permite sostener que las labores a que se refiere la presentación del antecedente, esto es, aquellas de "galvanizado en caliente", se encuentran comprendidas en la excepción al descanso dominical y en días festivos antes citada, toda vez que se trata de actividades que requieren continuidad por la naturaleza de sus procesos, como asimismo de trabajos que necesariamente deben realizarse en domingo y festivos a fin de evitar perjuicios a la empresa.

Por lo tanto, posible resulta afirmar que los trabajadores que se desempeñan en funciones de "galvanizado en caliente" en la Empresa ... se encuentran exceptuados del descanso dominical, pudiendo distribuirse su jornada de trabajo de manera que comprenda los días domingo y festivos, sin necesidad de la dictación de una resolución sobre la materia.

La conclusión anterior se ve corroborada por lo dispuesto en el decreto 110 de 1918, que reglamenta las excepciones al descanso dominical, toda vez que en su 2ª Categoría, N°s. 8º y 9º exceptúa expresamente del descanso público "por motivos de carácter técnico o por el grave perjuicio que su interrupción causaría a la industria", que se ocupen:

"8º. En las fundiciones de metales: la alimentación y funcionamiento de los hornos y los trabajos anexos de preparación de la materia; las operaciones de colada y de laminación;

"9º. En las fábricas de productos químicos en general: el funcionamiento de los hornos de torrefacción, cristalización, refrigeración, precipitación, desecación, compresión. El envase y el transporte a los depósitos cuando lo exigiere la naturaleza de los productos; actividades que, conforme a los antecedentes ya citados, efectivamente realiza la empresa en referencia".

En todo caso, es necesario hacer presente que la circunstancia de que la empresa de que se trata esté facultada para distribuir la jornada de trabajo de los dependientes en referencia en forma que incluya los días domingo y festivos, no puede significar una modificación unilateral por parte del empleador de aquella actualmente pactada en los contratos de trabajo, puesto que, para tales efectos, de conformidad a lo prevenido en los artículos 5º del Código del Trabajo y 1545 del Código Civil, se requiere el consentimiento de los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores que se desempeñan en labores de "galvanizado en caliente" en la empresa ... se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

### **INDEMNIZACIONES POR TERMINO DE CONTRATO. EXCLUSION DE LAS ASIGNACIONES DE COLACION Y MOVILIZACION. ASIGNACION DE VACACIONES.**

**465/12, 23.01.95.**

- 1) Las asignaciones de colación y movilización, contempladas en las cláusulas Décima y Decimaprimeras, del contrato colectivo celebrado entre la Empresa ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, no constituyen remuneración y, por ende, no procede incluirlas dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo. Por el contrario, la asignación mensual de escolaridad, contenida en la cláusula Nº 32 del mismo contrato colectivo, debe considerarse dentro del concepto de última remuneración mensual a que alude el citado artículo.**
- 2) No resulta procedente exigir el pago de la asignación de vacaciones contenida en la cláusula Nº 31 del mismo contrato colectivo, en el evento de no haberse hecho uso efectivo del feriado por el término de la relación laboral.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 172.

**Concordancias:** Dictámenes Nºs. 1530/92, de 06.04.94 y 4953/ 236, de 24.08.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicios procede incluir dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo, los bonos de ayuda escolar mensual, asignación de colación y asignación de movilización, contemplados en el contrato colectivo vigente, suscrito entre la Empresa ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma.
- 2) Procedencia de exigir el pago del bono de vacaciones, establecido en el mismo contrato colectivo, en el evento de que los trabajadores tuvieran un período de feriado acumulado y no hicieran uso efectivo del mismo por haber sido despedidos.

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

1) En lo que respecta a su primera consulta, cabe tener presente que el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

En otros términos, conforme a la regla anterior, para calcular la última remuneración mensual debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 40 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que, si se trata de una remuneración consistente en un regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales y de seguridad social de cargo del trabajador.

De la misma norma se colige, a la vez, que deben excluirse, para el cálculo de que se trata, los pagos de sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

En la especie y en lo que respecta a los beneficios de colación y movilización, contenidos en las cláusulas Décima y Decimaprimeras del contrato colectivo vigente, celebrado entre la referida empresa y el sindicato de trabajadores de la misma, cabe hacer presente que dichas asignaciones no tienen el carácter de remuneración.

En efecto, de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio contenida en dictámenes N°s. 1191 de 28.02.85, 5298 de 30.07.86 y 3160 de 26.04.87, tanto la asignación de movilización como la de colación no deben ser consideradas como remuneración, toda vez que, por mandato expreso del legislador, tales estipendios carecen de dicha calidad, conforme lo dispone el inciso 2º del artículo 40 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, la misma doctrina hace presente que la conclusión precedentemente enunciada sólo resulta valedera, considerando el carácter compensatorio de los beneficios en análisis, cuando su monto sea razonable en relación a la finalidad para la que ha sido establecido, esto es, entregar al dependiente una cantidad equivalente al costo real o al gasto que para él implique trasladarse hacia y desde su lugar de trabajo y alimentarse mientras desempeña sus servicios.

En otros términos, y como también lo ha sostenido la Superintendencia de Seguridad Social, entre otros, en dictámenes N°s. 2879, de 12.08.83 y 3554 de 03.10.83, aun cuando las asignaciones de colación y movilización hayan sido expresamente excluidas del concepto de remuneración, adquirirán, sin embargo, tal carácter en la medida que las sumas otorgadas por tales conceptos, excedan el gasto razonable en que debe incurrir el trabajador para dichos efectos, correspondiendo al Inspector del Trabajo respectivo calificar estas circunstancias en cada caso particular.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, de los antecedentes tenidos a la vista, posible resulta afirmar que las asignaciones de colación y movilización contempladas en el referido contrato colectivo, ascienden a \$ 18.200 y \$ 10.500 mensuales respectivamente, sumas que resultan razonables en relación al gasto que cubren.

De consiguiente, si analizamos las asignaciones de movilización y colación en estudio a la luz de lo expuesto en párrafos precedentes, es viable sostener que tales beneficios no revisten el carácter de remuneración, de tal manera que no se cumple a su respecto la primera condición requerida por el citado artículo para incluir un estipendio en el cálculo de la indemnización por años de servicios.

Por otra parte, en lo que respecta a la asignación de ayuda escolar mensual, contenida en la cláusula Trigésimo segunda del referido contrato colectivo, cabe consignar que dicho beneficio consiste en una suma equivalente a 0,2 U.F., la cual es pagada mensualmente, de marzo a diciembre de cada año, a cada trabajador que acredite tener un hijo estudiando en las enseñanzas prebásica, básica y media. Los trabajadores con hijos en la enseñanza superior universitaria o técnico profesional, percibirán una asignación mensual de 1,5 U.F.

Analizado el beneficio en comento a la luz de lo expuesto en párrafos anteriores, posible resulta sostener que dicha asignación cumple con todas las condiciones que conforme a lo prescrito en el artículo 172 del Código del Trabajo, permiten incluirla para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios.

2) En lo que dice relación con esta consulta, cabe hacer presente que la asignación de vacaciones se encuentra contemplada en la cláusula N° 31 del contrato colectivo en referencia, en los siguientes términos:

"La empresa otorgará el día hábil anterior al inicio de las vacaciones, un bono imponible de \$ 32.853 a cada trabajador afecto al presente contrato colectivo".

De la disposición convencional recién citada aparece claramente que cada trabajador, el día hábil anterior al inicio de su feriado tendrá derecho a percibir un bono imponible de \$ 32.853.

Ahora bien, en la especie, los trabajadores por los cuales se consulta fueron despedidos por la empresa con fecha 30 de agosto, percibiendo al término de la relación laboral una compensación en dinero del tiempo que por concepto de feriado les habría correspondido, conforme con lo dispuesto en el artículo 73 del Código del Trabajo.

De esta manera, si en la situación en análisis los trabajadores no hicieron uso efectivo de su feriado legal, tal como lo exige la citada cláusula N° 31, sino que a raíz del despido la empresa les pagó a vía de indemnización el tiempo a que tenían derecho, no cabe sino concluir que no corresponde exigir el pago de la referida asignación de vacaciones.

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

- 1) Las asignaciones de colación y movilización, contempladas en las cláusulas Décima y Decimaprimeras, del contrato colectivo celebrado entre la Empresa ... y el sindicato de trabajadores de la misma, no constituyen remuneración y, por ende, no procede incluirlas dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo.

Por el contrario, la asignación mensual de escolaridad contenida en la cláusula N° 32 del mismo contrato colectivo, debe considerarse dentro del concepto de última remuneración mensual a que alude el citado artículo.

- 2) No resulta procedente exigir el pago de la asignación de vacaciones contenida en la cláusula N° 31 del mismo contrato colectivo, en el evento de no haberse hecho uso efectivo del feriado por el término de la relación laboral.

## **JORNADA DE TRABAJO. OBLIGACION DE PRECISAR SU DURACION Y DISTRIBUCION.**

**466/13, 23.01.95.**

**La Empresa ... no cumple con el requisito del artículo 70 N° 5 del Código del Trabajo de señalar la duración y distribución de la jornada de trabajo, encontrándose en consecuencia, ajustadas a derecho las Instrucciones N° D-94-146 impartidas a dicha empresa por la fiscalizadora Sra. G.M., negándose su reconsideración.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 10 N° 5.

**Concordancia:** Dictamen N° 3527/134, de 02.07.92.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones D-94-146, impartidas a la Empresa ... S.A., por la fiscalizadora Sra. G.M., a través de las cuales se ordena especificar en los respectivos contratos de trabajo la duración y distribución de la jornada de trabajo de empleados que prestan labores de repartidores de comida, digitadoras de boletas de venta y vendedores en locales.

Fundamenta su presentación en que se trata de trabajadores en su mayoría estudiantes universitarios, que trabajan en jornadas de tiempo limitado, en horarios flexibles y en días y horas dispares, lo que hace imposible aplicar en su caso el N° 5 del artículo 10 del D.F.L. N° 1 de 1994, en forma integral.

Estos trabajadores laboran en jornadas que van de 10 a 48 horas semanales y su ingreso y salida lo determina el mismo trabajador, su concurrencia al trabajo se justifica por una llamada telefónica efectuada el día anterior o el mismo día en casos urgentes y su remuneración es por hora trabajada.

Esta particular forma de laborar impide exigirle un horario fijo y una jornada dispuesta perentoriamente por el empleador y trabajador, como es lo normal en la mayoría de los trabajos en Chile.

Señala además, que, la mayoría de los negocios de expendio de comidas rápidas y de reparto a domicilio, pedidos de despacho inmediato, trabajan con este tipo de personal, que se sitúa dentro de una política laboral flexible, moderna y agresiva, que se encuadra con los planteamientos del señor Ministro del Trabajo y Previsión Social, y ratificadas por el señor Presidente de la República, en su mensaje al Congreso Nacional el día 21 de mayo en curso.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Respecto de la situación planteada por la exigencia a la Empresa ... por parte de un fiscalizador para que se completen los contratos de trabajo de los repartidores de pizza dando cumplimiento estricto a lo estipulado en el número 5 del artículo 10 del Código del Trabajo, cabe realizar las siguientes consideraciones:

- a) No cabe duda que la exigencia por la fiscalizadora en cuestión tiene pleno respaldo legal en cuanto efectivamente una de las exigencias de la escrituración del contrato de trabajo es, según lo señala el artículo 10 número 5 del Código del Trabajo, la determinación de la "duración y distribución de la jornada de trabajo".

Sin embargo cabe preguntarse si, en este caso en cuestión, existe una infracción por parte de la Empresa ... a este requisito legal.

- b) De acuerdo a la presentación hecha por la empresa "estos trabajadores laboran en jornadas que van de 10 a 48 horas semanales y su ingreso y salida lo determina el mismo trabajador".

Lo anterior no parece una modalidad idónea para dar cumplimiento al artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo ya que, lo que éste exige, es la determinación y distribución de la jornada.

En el caso en cuestión la relación laboral tiene fijada la determinación de la jornada (que va de 10 a 48 horas semanales) pero no se encuentra establecida la distribución de la jornada, ya que la hora de ingreso y de salida del trabajo es fijada diaria y discrecionalmente por el trabajador. De esta manera, se encuentra determinada la duración total de la jornada en la semana, pero no su distribución diaria.

Por tanto, la Empresa ... no cumple a cabalidad la norma legal del artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo al señalar sólo la duración de la jornada y no indicar en los contratos de trabajo cuál será la distribución de la misma, con indicación de la hora de entrada o salida del trabajador.

La conclusión anterior se ve reforzada por la finalidad perseguida por la norma del artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo según lo ha señalado nuestro propio Servicio en dictamen N° 3527 de 1° de julio de 1992, en cuanto la exigencia de la norma ya citada "obedece el deseo del legislador de que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo".

No parece existir ni certeza ni protección para el trabajador y su familia si no se especifican en los contratos de trabajo cuál será el horario diario a que estará sujeto el trabajador en la prestación de las labores convenidas.

- c) Sin perjuicio de lo recién señalado cabe señalar que nada impide que una vez determinada la duración y distribución de la jornada en el contrato de trabajo las partes puedan convencionalmente incorporar una cláusula mediante la cual se dote al trabajador de la facultad de adelantar o retrasar el ingreso o salida del trabajo, cumpliendo las formalidades que se estipularon en el contrato.

De este modo el trabajador tiene fijado en su contrato el horario de entrada y salida diaria al trabajo pero acuerda con el empleador que, en determinadas circunstancias y cumpliendo ciertas formalidades (como por ejemplo avisar anticipadamente por escrito, comunicar por teléfono, etc.), puede modificar los horarios de entrada y de salida.

De esta manera se resguarda, por una parte, la certeza que otorga la determinación de la duración y la distribución de la jornada en el contrato de trabajo y, por otro lado, se otorga la suficiente flexibilidad a la relación laboral como para que el trabajador retenga para sí una importante prerrogativa que le permite en cierta forma controlar el desarrollo de la relación laboral.

Sin embargo, cabe agregar, que esta especial modalidad de distribución de la jornada encuadra plenamente en la esfera de regulación normativa del derecho laboral y por tanto, no exime ni debilita la aplicación de las disposiciones propias del orden público laboral, tales como no exceder la jornada ordinaria semanal, no distribución de la misma en menos de 5 días ni más de 6 días, etc.

En estas circunstancias, forzoso es concluir que las instrucciones impartidas por la fiscalizadora Sra. G.M. en cuanto ordenar a la Empresa ... S.A. especificar la duración y distribución de la jornada de trabajo de los dependientes con un sistema de horario flexible, a elección del trabajador, se encuentran ajustadas a derecho, y por ende no procede su reconsideración.

Sin perjuicio, que como se señaló, nada impide que la Empresa ... incorpore a sus contratos de trabajo cláusulas convencionalmente acordadas, donde se faculta al trabajador para adelantar o atrasar el ingreso o salida del trabajo con las condiciones y el procedimiento que en esos instrumentos se señalen.

### **JORNADA DE LABORES DISCONTINUAS O INTERMITENTES. IMPROCEDENCIA DE APLICARLA A INSPECTORES MUESTREADORES, ANALISTAS DE PREEMBARQUE, ANALISTAS DE LABORATORIO Y MUESTREADORES BIOLÓGICOS.**

**467/14, 23.01.95.**

**Las labores efectuadas por los inspectores muestreadores, analistas de preembarque, analistas de laboratorio y muestreadores biológicos que prestan servicios para el Instituto de Fomento Pesquero en diversos centros de actividad pesquera industrial y artesanal, no están afectos a la jornada prevista en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, por lo que las jornadas de trabajo de dicho personal no pueden exceder de 48 horas semanales.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22, inciso 1º y 27, incisos 1º y 4º.

**Concordancia:** Dictamen N° 266/070, de 07.03.94.

Se solicita que esta Dirección determine si los inspectores muestreadores, analistas de preembarque, analistas de laboratorio y muestreadores biológicos que prestan servicios para el Instituto de Fomento Pesquero en diversos centros de actividad pesquera industrial y artesanal, están afectos a la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, dispone:

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

A su vez, el inciso 3º del mismo artículo, preceptúa:

"Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada".

Por su parte, el artículo 22 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, establece:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que constituye la regla general en materia laboral no se aplica, entre otras, a las personas que desarrollan labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia u otras similares que sean calificadas como análogas por el Director del Trabajo.

De igual modo se desprende que los trabajadores que desarrollan labores como las señaladas, no pueden permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo, dentro de las cuales debe concedérseles, necesariamente, un descanso no inferior a una hora.

Ahora bien, esta Dirección entre otros, en dictamen N° 360, de 16.01.94, ha precisado lo que debe entenderse por labores discontinuas al señalar que "lo que caracteriza a una labor discontinua es precisamente el hecho de que la prestación de servicios se efectúe en forma interrumpida, cesando y volviendo a proseguir"... agregando que "para que una labor pueda ser calificada como tal se requiere que la interrupción de los servicios sea circunstancia permanente o de ordinaria ocurrencia en las labores de que se trata y no una interrupción ocasional de las mismas, que eventualmente, puede darse en múltiples actividades".

Ahora bien, en la especie, a objeto de determinar las condiciones en que ejecutan su prestación de servicios los trabajadores por quienes se consulta, se solicitó informe sobre este particular a la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá y de Valparaíso, a la Inspección Provincial del Trabajo de Arica y a la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.

Con el mérito de lo expuesto en los informes emitidos por las oficinas nombradas, se ha podido constatar que están siempre en permanente actividad durante toda su jornada, desarrollando sus labores en forma continua.



En efecto, el informe emitido por el fiscalizador Sr. ..., dependiente de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, expresa que la labor de los inspectores muestreadores consiste en obtener muestras de harina de pescado en las empresas pesqueras previo embarque de ellas y efectuar el control de temperatura en las naves que llevan el embarque, lo que depende de las solicitudes que existan para tales efectos, pero se realiza en forma continua, sin dejar un período inactivo al personal.

El informe aludido agrega que los analistas de preembarque y de laboratorio, que también realizan análisis de las harinas de pescado antes de embarcar, también trabajan permanentemente, e incluso, en algunas ocasiones, fuera de la jornada de trabajo, sin que existan períodos en que el personal no efectúe labor alguna.

La labor de los muestreadores biológicos, finalmente, consiste en obtener muestras de pescado con el fin de determinar su edad y crecimiento, lo que si bien está supeditado a la extracción del citado recurso, es una labor constante que incluso se realiza en dos turnos dado que se obtienen muestras en cada recalada de barco, sin que existan períodos de inactividad de los trabajadores.

El informe emitido por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Arica, señor ..., por su parte, hace una detallada enumeración de las múltiples funciones que desarrollan los inspectores muestreadores, los analistas químicos y los muestreadores biológicos y termina afirmando que "el grado de responsabilidad en el funcionamiento de los equipos e información que se entrega a diario hace que los trabajadores presten sus servicios en forma continuada bajo subordinación permanente de los jefes respectivos" y "las funciones que se desempeñan requieren la continuidad de trabajo de los cargos citados".

Las condiciones de trabajo que se mencionan en los párrafos precedente son corroborados por los informes emitidos por los fiscalizadores señores ... y ..., dependientes de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano y la Dirección Regional del Trabajo de Valparaíso, respectivamente, de suerte que, con el mérito de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección es posible afirmar que la prestación de servicios del personal por cuya situación se consulta no se realiza en forma interrumpida, toda vez que durante el tiempo que se encuentran a disposición del empleador están permanentemente ejecutando alguna de las labores aludidas en el párrafo que antecede.

De consiguiente, en virtud de lo expuesto no cabe sino concluir que las labores desarrolladas por los trabajadores de que se trata, en opinión de la suscrita no pueden entenderse incluidas dentro de aquellas que se califican como discontinuas de acuerdo a lo previsto en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, de suerte tal que su jornada de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del referido cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que las labores efectuadas por los inspectores muestreadores, analistas de preembarque, analistas de laboratorio y muestreadores biológicos que prestan servicios para el Instituto de Fomento Pesquero, no están afectas a la jornada prevista en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, por lo que las jornadas de trabajo de dicho personal no pueden exceder de 48 horas semanales.

## **PERMISOS SINDICALES. SISTEMA REMUNERACIONAL EN BASE A TRATOS.**

**469/16, 23.01.95.**

**La remuneración correspondiente a las horas de permiso sindical de los dirigentes afectos a un sistema remuneracional en base a tratos u otra remuneración de carácter variable deberá determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante la semana en que hacen uso de dicha prerrogativa y dividiendo el resultado así obtenido por el número de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 249.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de determinar la remuneración correspondiente a las horas de permiso sindical de los dirigentes afectos a un sistema remuneracional en base a tratos.

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

El artículo 249 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales 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 seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con doscientos cincuenta o más trabajadores.

"El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito al empleador.

"Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se trate de citaciones practicadas a los directores o delegados sindicales, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, las que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere el empleador. Tales horas no se considerarán dentro de aquéllas a que se refieren los incisos anteriores.

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

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

De la disposición citada se desprende que el empleador se encuentra legalmente obligado a otorgar permisos a los directores y delegados sindicales para cumplir las funciones propias de sus cargos fuera del lugar de trabajo, por el período señalado en la misma norma, dentro de cada semana.

Asimismo, se infiere que el tiempo que abarquen los permisos otorgados a directores o delegados, con el fin de cumplir labores sindicales, se entiende trabajado para todos los efectos,

consignándose, a su vez, el derecho de éstos al pago de las remuneraciones, beneficios y cotizaciones previsionales correspondientes a dichos permisos, de cargo del sindicato respectivo, sin perjuicio de lo que acuerden las partes sobre el particular.

Resuelto que los directores tienen derecho a percibir remuneración durante el período que hacen uso de permisos sindicales, y con el objeto de absolver la consulta planteada, se hace necesario determinar la forma de calcular la misma tratándose de trabajadores afectos a un sistema remuneracional en base a tratos u otra remuneración de carácter variable.

Ahora bien, no existiendo norma legal que regule la materia y considerando que tal prerrogativa ha sido concebida como un beneficio de carácter semanal, posible es sostener, en opinión de este Servicio, que en el caso en consulta, el valor de la hora de permiso sindical equivaldrá al promedio que se obtenga sumando el total de remuneraciones percibidas en la respectiva semana y dividiendo este resultado por el número de horas efectivamente laboradas en el mismo período, es decir, excluyendo el tiempo utilizado en permisos sindicales.

En relación con la materia y atendido que el personal de que se trata tiene derecho al beneficio de semana corrida que consagra el artículo 45 del Código del Trabajo, cabe advertir que este Servicio, entre otros, en dictamen N° 285/17 de 17 de enero de 1994, ha resuelto que "el pago del beneficio de la semana corrida respecto de un dirigente sindical que hace uso de los permisos que la ley le confiere es de cargo del empleador".

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro con informar a Uds. que la remuneración correspondiente a las horas de permiso sindical de los dirigentes afectos a un sistema remuneracional en base a tratos u otra remuneración de carácter variable deberá determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante la semana en que hacen uso de dicha prerrogativa y dividiendo el resultado así obtenido por el número de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permisos de que hicieron uso.

## **SALA CUNA. LUGAR DE DESEMPEÑO DE LAS LABORES.**

**471/18, 23.01.95.**

**La empresa Importadora ... se encuentra obligada a proporcionar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 188; Código Civil, artículos 19 y 20.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3671/224, de 26.07.93 y 633/ 51, de 11.02.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si a la empresa Importadora ... le asiste la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna a sus trabajadoras, en conformidad a lo prevenido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

"Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas o independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Que se trate de un establecimiento, y
- b) Que este establecimiento ocupe a veinte o más trabajadoras.

Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra establecida en relación a la "empresa" sino respecto del "establecimiento", de suerte tal que si una empresa tiene varios establecimientos, la obligación de proporcionar servicios de salas cuna deberá cumplirla en cada uno de ellos, si fuere procedente:

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición antes transcrita y comentada es necesario precisar lo que debe entenderse por "establecimiento", y para ello cabe recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales, "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que "el sentido natural y obvio es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española, según el cual "establecimiento" significa "fundación, institución o erección, como la de un colegio o universidad, etc.". A su vez, "fundación" significa "acción y efecto de fundar" y "fundar", "edificar materialmente una ciudad, colegio, hospital, etc."

Asimismo, el referido texto lexicográfico otorga otra acepción al vocablo "establecimiento", consignando que es el "lugar donde habitualmente se ejerce una industria o profesión".

Conjugando los conceptos anteriores resulta posible estimar que por "establecimiento" deberá entenderse el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa. Dicho de otro modo, puede ser definido como la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas finalidades de la empresa.

De ello se sigue, que si los locales, dependencias, lugares de trabajo, etc. que posee una empresa, no revisten el carácter de establecimiento de la misma al tenor de la definición antes consignada, constituyendo éstos sólo partes de la unidad de producción que constituye la empresa, posible es sostener que es la empresa en sí el establecimiento a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, de manera tal que es el número de trabajadoras que ella ocupe el que determinará si le asiste o no la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, independientemente del lugar físico donde las dependientes presten efectivamente sus servicios.

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en especial, el informe de fiscalización de fecha 29.11.94, evacuado por el fiscalizador de la Dirección Regional del Trabajo de Tarapacá, Sr...., se ha podido establecer que la empresa Importadora ..., ubicada

en el interior del recinto de la Zona Franca de Iquique, cuyo giro es el comercio, cuenta con 5 módulos de ventas en dicho recinto, laborando en éstos un total de 20 trabajadoras.

Asimismo, del referido informe de fiscalización aparece que la única función que se cumple en los aludidos módulos, es la venta de artículos para el hogar, puesto que toda actividad relativa a la administración de los mismos y lo concerniente a la contratación y remuneración del personal se realiza y resuelve en la casa matriz de la Empresa.

En el mismo orden de ideas, cabe agregar que conforme a lo constatado por el fiscalizador actuante, los encargados de los locales de venta carecen de toda atribución relacionada con la administración de cada módulo y con la del personal que en ellos labora, limitándose tales encargados a vigilar el comportamiento de los demás trabajadores dentro del respectivo recinto.

Los hechos descritos en párrafos anteriores, permiten sostener que cada uno de los módulos de venta de la empresa Importadora ... ubicados en el interior de la Zona Franca de Iquique, no constituyen una unidad técnica de ejecución que satisfaga por sí sola alguna de las formalidades de la Empresa, circunstancia ésta que, a la vez, permite afirmar que los mismos no pueden ser considerados "establecimiento" para los efectos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto y considerando que los referidos módulos de ventas son parte o dependencias de la unidad que conforma la Empresa, forzoso es concluir que es la empresa Importadora ... en sí el establecimiento a que se refiere el citado artículo 203 del Código del Trabajo, de tal manera que el total de trabajadoras que ella ocupa es el que determina la existencia de la obligación de mantener servicios de sala cuna.

En estas circunstancias, y teniendo presente que conforme a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, sólo en los módulos de ventas en referencia laboran veinte trabajadoras, forzoso es concluir que en la especie concurren las condiciones que hacen exigible la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Importadora ... se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna establecido en el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores.

## **ORGANIZACIONES SINDICALES. IMPROCEDENCIA DE AFILIACION A SINDICATO CONSTITUIDO EN OTRA EMPRESA.**

**513/19, 25.01.95.**

**No resulta jurídicamente procedente que los dependientes que se desempeñan en la Sede Renca de ... en las empresas Instituto Profesional e Instituto de capacitación se afilien al Sindicato de Trabajadores de ... Renca constituido en la Empresa Centro de Formación Técnica.**

**Niega lugar a reconsideración de Ord. 6044/273, de 17. 10. 94.**

Han solicitado reconsideración del dictamen N° 6044/273, de 17.10.94, que concluye que "no resulta jurídicamente procedente que los dependientes que se desempeñan en la Sede Renca de

... en las empresas Instituto Profesional e Instituto de capacitación se afilien al Sindicato de Trabajadores de ... Renca constituido en la Empresa Centro de Formación Técnica".

Al respecto, cúpleme manifestar a Uds. que las consideraciones en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizadas y ponderadas con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el dictamen referido, el cual después de efectuar un análisis armónico de los artículos 3º, inciso final y 216 letra a), del Código del Trabajo señala que dentro del ámbito de nuestro ordenamiento jurídico laboral no procede que se afilien a un sindicato de empresa, trabajadores de otra empresa diferente, toda vez que este tipo de organización sindical está ligada por su propia naturaleza a la empresa.

Atendido lo expuesto precedentemente y habida consideración de que no se han aportado nuevos antecedentes de hecho ni derecho que permitan modificar lo resuelto en el dictamen aludido, no resulta procedente acceder a la reconsideración planteada.

En consecuencia cumpla con informar a Uds. que no resulta jurídicamente procedente que los dependientes que se desempeñan en la Sede Renca de ... en las empresas Instituto Profesional e Instituto de capacitación se afilien al Sindicato de Trabajadores de ... Renca constituido en la Empresa Centro de Formación Técnica.

Niega lugar a reconsideración de Ord. 6044/273, de 17.10.94.

### **PERMISOS SINDICALES. FINANCIAMIENTO POR PARTE DE LA EMPRESA ACORDADO EN CONTRATO COLECTIVO. INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO.**

**514/20, 25.01.95.**

- 1) No procede sumar las horas de permiso sindical de un dirigente de sindicato base con las que le corresponden como dirigente de una federación, no alterándose esta conclusión con lo pactado en contrato colectivo suscrito con la Empresa de Ferrocarriles del Estado, por el cual hace de su cargo el pago de tales permisos.**
- 2) Asimismo, el plazo previsto en el contrato colectivo a contar del cual se devenga la indemnización convencional por años de servicio de cargo de la Empresa, no se encuentra modificado por lo dispuesto en la ley 19.170, que consagra una indemnización compensatoria distinta y autónoma de aquélla.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, arts. 249, inciso primero; y 274, incisos segundo y tercero. Ley Nº 19.170, art. 1º transitorio. Código Civil, art. 1560.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 2259/101, de 15.04.94 y 6750/388, de 10.12.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de lo siguiente:

- 1) Si procede sumar las horas de permiso sindical que corresponden a un dirigente de sindicato base con las de dirigente de una Federación si ambos cargos son desempeñados por la misma persona, para efectos del pago por la Empresa de tales permisos según se estipuló en contrato colectivo.

- 2) Si el personal que egresa de la Empresa y se le aplica la ley 19.170, tiene derecho al pago de la indemnización pactada en contrato colectivo desde la fecha de ingreso a la Empresa, y no desde el 06.08.80 acordado, lo que también debe regir para todo el personal que se acoja a retiro, con excepción de los que incurran en causal imputable a ellos.

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

1) En relación con la consulta sobre suma de las horas de permiso del dirigente de una federación con las que le corresponden como dirigente del sindicato base para su pago en la forma convenida en contrato colectivo, cabe expresar que el artículo 249 del actual Código del Trabajo, que reproduce el artículo 38 de la ley 19.069, citado en la presentación, en su inciso primero, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales 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 seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores".

Del precepto legal transcrito se infiere que los empleadores están obligados a otorgar a los directores sindicales los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera del lugar donde prestan servicios, los cuales no pueden ser inferiores a seis u ocho horas semanales por cada director, según corresponda, de acuerdo a la cantidad de afiliados que tenga la organización respectiva.

Por su parte, el artículo 274 del mismo cuerpo legal, que corresponde al artículo 63, de la ley 19.069, en sus incisos 2º y 3º, previene:

"Los directores de las federaciones o confederaciones podrán excusarse de su obligación de prestar servicios a su empleador por todo o parte del período que dure su mandato y hasta un mes después de expirado éste, en cuyo caso se aplicará lo dispuesto en los incisos segundo y tercero del artículo 250.

"El director de una federación o confederación que no haga uso de la opción contemplada en el inciso anterior, tendrá derecho a que el empleador le conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario".

De la norma legal preinserta se colige que los directores de federaciones y confederaciones que no se hayan excusado de su obligación de prestar servicios al empleador en conformidad al inciso 1º del mismo precepto, esto es, sujetándose a las disposiciones del artículo 250 del Código del Trabajo, tienen derecho a que el empleador les conceda diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, acumulables dentro del mes calendario.

En otros términos, el permiso sindical de un dirigente de federación o confederación alcanza a diez horas semanales en tanto que el de un director de un sindicato base es, según ya se expresó, de seis u ocho horas semanales, como mínimo.

De lo anterior se colige que los permisos sindicales se encuentran en directa relación con el grado de la organización, incrementándose en la medida que se trate de una organización de mayor grado.

Ahora bien, si se considera que para acceder al cargo de director de una federación o confederación es necesario detentar el cargo de dirigente de un sindicato base, preciso es convenir, por una parte, que el legislador tuvo en vista la posibilidad de que un trabajador formara parte de más de un directorio sindical, pero a la vez, de acuerdo a lo expresado en el párrafo que antecede, también aparece claro que sólo concedió a esta circunstancia el efecto de conferir al director de una federación o confederación un permiso superior al que le correspondería de ser solamente dirigente de un sindicato base.

En estas circunstancias, por ser el permiso que corresponde a un dirigente de una organización de grado superior, de mayor extensión o amplitud que el de los directores de sindicatos bases, es posible afirmar, en opinión de la suscrita, que este último está involucrado o comprendido en aquél, de suerte tal que quien revista la calidad de dirigente de una federación y/o de una confederación y de un sindicato base a la vez, sólo puede impetrar las diez horas de permiso sindical que la ley otorga a aquéllos, no siendo jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un permiso sindical por cada cargo que ejerza.

A mayor abundamiento, en corroboración de lo expresado precedentemente, cabe hacer presente que el Departamento de Organizaciones Sindicales, en memorándum N° 23, de 9 de marzo de 1994, expresa que "a un director de una Confederación sindical le corresponde diez horas semanales de permiso para efectuar su labor sindical, de acuerdo a lo prescrito en el inciso tercero del artículo 274 del Código del Trabajo en el que se subsumen las horas de permiso que tiene como dirigente de base, no siendo dable sostener que puede hacer uso adicionalmente de más horas".

De esta suerte, es posible concluir que no procede sumar las horas de permiso sindical que corresponden a un dirigente de un sindicato base con las de dirigente de una federación o confederación no obstante que ambos cargos los desempeña la misma persona.

Lo anteriormente expresado guarda armonía con la doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictamen Ord. N° 2259/101, de 15.04.94.

Precisado lo expuesto, se hace necesario determinar si el instrumento colectivo suscrito con la Empresa de Ferrocarriles en lo referente al pago por la Empresa de los permisos sindicales pudiere conducir a una conclusión diferente a la enunciada.

Al respecto, la cláusula correspondiente del instrumento colectivo, citado en la presentación, dispone:

"La empresa concederá a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con los objetos, límites y condiciones establecidos en los artículos 38, 39, 40, 41 y 63 inciso tercero de la ley 19.069 que regula esta materia.

"El pago del permiso sindical a que alude los artículos 38 y 63 de la ley 19.069 y sus modificaciones posteriores será de cargo de la Empresa".

Del análisis de la cláusula transcrita se desprende que la Empresa otorgará a los directores sindicales los permisos respectivos de acuerdo a su regulación legal, y agrega que el pago de tales permisos que correspondan tanto al dirigente de sindicato base como al de una federación o confederación será de cargo de la Empresa.



De esta manera, la cláusula comentada no trata de la suma de los permisos de ambos dirigentes, como un beneficio que hubiere podido ser materia de la negociación colectiva, sino del pago de ellos, al dirigente del sindicato base y al de la federación, razón por la cual sólo cabe confirmar la conclusión enunciada en párrafos precedentes.

2) En cuanto a la segunda consulta, si al personal que egresa de la Empresa por aplicación de la ley 19.170, debe pagársele la indemnización por años de servicio pactada en contrato colectivo desde la fecha de ingreso a la Empresa, y si la misma modalidad debe regir para todo el personal que se acoja a retiro, cabe señalar que la ley 19.170, publicada en el Diario Oficial de 03.10.92, en su artículo 1º transitorio, prescribe:

"Facúltase a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado para otorgar una indemnización compensatoria a los trabajadores que, al 31 de mayo de 1991, se encontraban prestando servicios en ella, y siempre que sean desahuciados por necesidades de la Empresa, dentro del plazo de tres años contado desde la publicación de esta ley. Esta indemnización se determinará considerando el promedio de las remuneraciones imponibles de los tres meses anteriores al del cese, sin descontar el incremento a que se refiere el artículo 2º del decreto ley 3.501, de 1980, y se aumentará en el mismo porcentaje y a contar de la misma fecha en que, con posterioridad a su otorgamiento, se concedan reajustes generales de remuneraciones para el sector público. Este beneficio será compatible con las indemnizaciones que les correspondan por término de su contrato de trabajo y no será imponible ni constituirá renta para ningún efecto legal.

"La indemnización compensatoria a que se refiere el inciso anterior, se otorgará a contar del mes siguiente al del cese de funciones y su monto y plazo de percepción se determinará de conformidad con lo siguiente:

"a) Para los trabajadores que a la fecha de cesación de sus servicios cuenten con un mínimo de 25 años de imposiciones o de tiempo imputable, de los cuales a lo menos 10 de ellos correspondan a servicios efectivos prestados en la citada Empresa, el beneficio consistirá en una suma mensual equivalente a un treintavo de la remuneración indicada en el inciso primero, por cada año o fracción superior a seis meses de imposiciones o de tiempo computable, con un máximo de treinta treintavos. Este beneficio se extenderá hasta la fecha en que el beneficiario cumpla los requisitos para obtener pensión por antigüedad o vejez o hasta aquélla en que se le reconozca el derecho a pensión por invalidez o el derecho a pensionarse conforme al artículo 68 del decreto ley Nº 3.500, de 1980, o hasta la fecha de su fallecimiento.

"b) Para los trabajadores que a la fecha de cesación de sus servicios no reúnan los requisitos señalados en la letra a), el beneficio consistirá en una suma mensual equivalente a la remuneración imponible señalada en el inciso primero, y se pagará durante un número de meses igual al que resulte de dividir por dos la cantidad de años de servicios efectivos que el trabajador haya prestado en la Empresa.

"Sin perjuicio de lo señalado en el inciso primero, el beneficio establecido en la letra a) precedente, será imponible y tributable, y los beneficiarios tendrán la calidad de imponentes debiendo la Empresa descontar, declarar y enterar las cotizaciones e impuestos que correspondan quedando sujeta en esta materia a las normas legales aplicables a los empleadores, lo que no configurará relación laboral alguna".

Del inciso primero del precepto legal en análisis se desprende, en primer término, que la ley ha establecido en favor de los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado que

dejen de prestar servicios en dicha empresa una indemnización compensatoria no imponible ni tributable, la que tiene un carácter transitorio, por un lapso de tres años.

De la misma norma fluye también que la procedencia de la indemnización aludida se encuentra supeditada al cumplimiento por parte de aquéllos de los siguientes requisitos:

- 1) Que al 31.05.91 hubieren estado prestando servicios en dicha empresa.
- 2) Que se haya puesto término a la respectiva relación laboral por la causal de necesidades de la empresa, y
- 3) Que dicho término se produzca dentro de los tres años siguientes a la fecha de publicación de la ley 19.170.

Por otra parte, también se desprende que para efectos de los años de servicio que se computan para el cálculo de la indemnización compensatoria la ley no pone tope en cuanto a su inicio, sino que a su duración máxima, hasta el cese de funciones por reunir los requisitos para obtener jubilación o pensión, o bien por fallecimiento del trabajador, según lo previsto en la letra a) de la disposición en comento, considerándose en todo caso un máximo de treinta años, en los treinta treintavos tope del beneficio; estos requisitos y períodos no rigen para los trabajadores de la letra b).

Por último, también se infiere que la indemnización compensatoria analizada es compatible con cualquier otra indemnización que le corresponda al trabajador por la terminación del contrato.

Ahora bien, precisado lo anterior, cabe señalar que la cláusula del contrato colectivo referida a la indemnización convencional por años de servicio, citada en la presentación, dispone:

"Cuando el trabajador reúna los requisitos para acogerse a jubilación por incapacidad total y absoluta para trabajar, a consecuencia de un accidente en actos de servicio, enfermedad natural o por edad o antigüedad, cualquiera sea la causal que se invoque para los efectos de que el respectivo sistema previsional curse su expediente de jubilación, la empresa le pagará una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración imponible, excluidos los montos por horas extraordinarias, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, contado desde el 6 de agosto de 1980, o desde la fecha de ingreso si fuese posterior con un tope máximo de doce meses.

"Los trabajadores que al 30 de junio de 1993, tuviesen una antigüedad superior a doce años contados desde el 6 de agosto de 1980, mantendrán su derecho a percibir una indemnización de trece meses.

Desahucio.

Las partes declaran que el desahucio por años de servicio que a la fecha de retiro correspondan a los trabajadores involucrados en esta negociación, por el tiempo servido con anterioridad al 6 de agosto de 1980, se determinará, calculará y pagará de conformidad con las disposiciones de la ley 7.998, y sus modificaciones".

De la cláusula transcrita se desprende que la Empresa pagará una indemnización de 30 días de remuneración por cada año de servicio y fracción superior a seis meses contado desde el 6 de

agosto de 1980, al trabajador a quien la respectiva institución de previsión curse su expediente de jubilación.

Esta indemnización comprenderá 13 meses en el caso que se indica.

De la misma cláusula se deriva que el desahucio por años de servicio que corresponda a la fecha de retiro por tiempo servido con anterioridad al 6 de agosto de 1980, se regirá por la ley 7.998, y sus modificaciones.

De lo expresado se deduce que el beneficio pactado en la cláusula en comento tiene como requisito básico para su procedencia el hecho de que el trabajador se acoja a pensión o jubilación por la institución previsional correspondiente, circunstancia que lo diferencia sustancialmente de la indemnización compensatoria de la ley 19.170, la que sólo se paga si el contrato ha terminado por la causal necesidades de la empresa, y su percepción se extiende justamente hasta la fecha en que el trabajador cumpla los requisitos para obtener pensión, jubilación o fallezca.

De esta manera, como se trata de beneficios distintos, que obedecen a causas diferentes, legítimo resulta derivar que el plazo del 6 de agosto de 1980, a partir del cual se comienza a devengar la indemnización convencional del contrato colectivo no podría verse alterado por lo dispuesto en el precepto legal que contiene la indemnización compensatoria de la ley 19.170, que no fija fecha al efecto, si son además beneficios compatibles, independientes y autónomos uno del otro.

Todavía más, las partes previeron en la indemnización convencional los efectos que respecto del desahucio produciría el lapso anterior al 6 de agosto de 1980, por lo que no cabría entender que la ley 19.170 significa modificación de este plazo, o que llena algún vacío en lo acordado por las partes.

De lo expresado forzoso resulta concluir que, al tenor de la consulta, no procede considerar modificado el plazo consignado en la indemnización convencional por años de servicio a contar del cual se devenga el beneficio, con lo dispuesto por la ley 19.170, que consagra una indemnización compensatoria también por años de servicios, si ambos son beneficios compatibles e independientes uno del otro y obedecen a causales distintas.

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

- 1) No procede sumar las horas de permiso sindical de un dirigente de sindicato base con las que le corresponde como dirigente de una federación, no alterándose esta conclusión con lo pactado en contrato colectivo suscrito con la Empresa de Ferrocarriles del Estado, por el cual hace de su cargo el pago de tales permisos.
- 2) Asimismo, el plazo previsto en el contrato colectivo a contar del cual se devenga la indemnización convencional por años de servicio de cargo de la Empresa, no se encuentra modificado por lo dispuesto en la ley 19.170, que consagra una indemnización compensatoria compatible distinta y autónoma de aquélla.

## **PARTICIPACION DE EXCEDENTES. CONTRATO COLECTIVO.**

**515/21, 25.01.95.**

**El Centro de Inseminación Artificial de la Universidad... se encuentra obligado al pago del beneficio de participación de excedentes pactado en contrato colectivo de 15 de octubre de 1992, por el ejercicio contable del año 1993, razón por la cual se rechaza la impugnación de instrucciones N° 94-140 que ordenaron dicho pago.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, art. 42, letra d). Código Civil, art. 1560.

Se solicita reconsideración de las instrucciones N° 94-140, impartidas por la fiscalizadora Sra. S.P.G.A. al Centro de Inseminación Artificial de la Universidad ..., por las cuales se le ordena el pago del beneficio estipulado en el contrato colectivo vigente, denominado participación por excedente, correspondiente al ejercicio año 1993.

Se fundamenta la solicitud en que el excedente del ejercicio contable del Centro de Inseminación Artificial por el año indicado no corresponde a una utilidad operacional, que habría sido la considerada por la intención de las partes al acordar el contrato colectivo, sino que a una negociación para disminuir el pasivo del mencionado Centro mediante dación en pago de inmueble suyo; circunstancia en la cual no le cabe intervención al personal que justifique el pago del beneficio.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Anexo N° 2 del contrato colectivo de fecha 15 de octubre de 1992, celebrado entre la Universidad ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, en la cláusula C 2, válida para el Centro de Inseminación Artificial (CIA), dispone:

"Participación en Excedentes y Forma de Pago.

"El CIA se compromete a destinar a un fondo de participación para sus respectivos trabajadores, la cantidad que resulte mayor, de alguna de las dos opciones siguientes:

"a) Un 10% (diez por ciento) de sus excedentes netos anuales, según balances contables de cada ejercicio aprobado por su Consejo de Administración, o

"b) Un 5% (cinco por ciento) del incremento, respecto del año anterior, en la venta de dosis, de producción propia, valorizadas a un valor promedio ponderado, más un 0,5% (cero coma cinco por ciento) del valor neto de venta de animales producido en el Fundo....

"El monto que corresponda a cada trabajador, se pagará en proporción al sueldo base de cada trabajador, considerando lo siguiente:

"a) Si la cantidad a distribuir corresponde a lo descrito en la letra a) anterior, esto es, sobre los excedentes, la participación se pagará a todos los trabajadores del CIA y,

"b) Si la cantidad a distribuir corresponde a lo indicado en letra b) esto es, en participación en las ventas, ésta se pagará de la manera siguiente: Los trabajadores de Valdivia y Los Angeles participarán sólo sobre la cantidad que resulte por mayor venta de dosis de semen. El personal del Fundo ... participará sobre las ventas netas de animales de ese predio".

De la cláusula contractual transcrita se desprende, en lo pertinente, que el Centro de Inseminación Artificial de la mencionada Universidad, se obliga a destinar, a participación de sus trabajadores, la cantidad que resulte mayor entre un 10% de sus excedentes netos anuales, según balances contables de cada ejercicio, y el 5% de incremento respecto del año anterior, por venta de dosis de inseminación más un 0,5% del valor neto de venta de animales.

De este modo, para el beneficio antes indicado se deberá optar entre dos alternativas posibles, una que exige sólo la existencia de excedentes anuales según contabilidad, y otra relacionada con productividad por incremento en las ventas de productos propios de la actividad.

De conformidad a lo anterior resulta factible desprender que si bien se encuentra prevista en la cláusula en estudio la consideración de la productividad en la cual los trabajadores tienen obviamente intervención, ello ocurre en forma evidente sólo respecto de la segunda de las alternativas, pero no respecto de la primera, en la cual solo se exige excedentes en el ejercicio sin especificar causas del mismo.

A mayor abundamiento, a fin de precisar en mejor forma la naturaleza del beneficio de participación pactado en el contrato colectivo, cabe recurrir a su concepto legal, toda vez que las partes no lo definieron. Al efecto, el artículo 42, letra d), del Código del Trabajo, dispone:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"d) participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma".

De la disposición transcrita se deriva que la participación es una especie de remuneración establecida en atención a las utilidades de un negocio en particular o de una empresa o de secciones o sucursales de la misma.

De lo expuesto se concluye que la participación se vincula con las utilidades que arroje un negocio, sección o empresa, sin otra exigencia legal adicional, como podría ser la intervención que le cupo a los trabajadores en el logro de tales utilidades.

Corroborar lo anterior la opinión de tratadistas de derecho laboral, entre los cuales se puede citar a Ernesto Krotoschin, para quien la participación, que son "ganancias adicionales del trabajador, prescinden del rendimiento personal, u otros méritos personales, y estriban, en cuanto a su cómputo, únicamente de las utilidades de la empresa. Ciertamente, la participación en las utilidades tiene también por fin despertar el interés del trabajador en la buena marcha de la empresa y, de este modo, incitarle al mayor rendimiento posible, pero no depende de éste". (Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, año 1978, pág. 273).

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, el Estado de Resultados correspondiente al Centro de Inseminación Artificial por el ejercicio terminado el 31 de diciembre de 1993, arroja un superávit de \$ 31.735.000 de lo cual forzoso resulta derivar que se habría cumplido el supuesto previsto en la cláusula del contrato colectivo en comento que obligaría al pago de la participación sobre utilidades a los trabajadores en la forma estipulada, si la contabilidad arrojó este excedente anual.

En efecto, tal como se indicó en párrafos precedentes, la circunstancia de registrarse excedentes según contabilidad constituye precisamente una de las alternativas estipuladas en el contrato colectivo que hacen procedente el pago del beneficio de la participación.

En nada puede hacer variar la conclusión expresada el que tal superávit no obedeciere a la intervención de los trabajadores, si ello no lo exige para la procedencia de la participación, la ley, la doctrina ni la propia cláusula contractual, y si, por otro lado, la productividad de los mismos se previó justamente en la segunda alternativa analizada, la referida a los incrementos en las ventas anuales del Centro.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el Centro de Inseminación Artificial de la Universidad ... se encuentra obligado al pago del beneficio de participación de excedentes pactado en contrato colectivo de 15 de octubre de 1992, por el ejercicio contable del año 1993, razón por la cual se rechaza la impugnación de instrucciones N° 94-140 que ordenaron dicho pago.

**SEMANA CORRIDA. DEBE CONSIDERARSE EL BONO POR DIA DOMINGO Y EL DE TRABAJO NOCTURNO Y EXCLUIRSE EL SOBRESUELDO.**

**516/22, 25.01.95.**

**Para los efectos de calcular la remuneración de los días domingo y festivos a que alude el artículo 45 del Código del Trabajo, tratándose de los trabajadores que laboran para Industrias ... y Alimentos S.A., debe considerarse el bono por día domingo y el de trabajo nocturno convenidos por las partes y excluirse el sobresueldo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 41 y 45, incisos 1° y 2°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3417/77, de 22.05.90 y 4140, de 12.09.80.

Esa Inspección ha remitido la consulta formulada por Industria... y Alimentos S.A. relativa a la forma de calcular la remuneración de los días domingo y festivos a que alude el artículo 45 del Código del Trabajo, tratándose de los trabajadores que prestan servicios para dicha empresa.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

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

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

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

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

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

De ello se sigue que un porcentaje de recargo por trabajo nocturno o un bono por día domingo que se adicionen al salario base, revestirán los caracteres de una remuneración ordinaria o principal, y deberán, de consiguiente, considerarse para los efectos de calcular la semana corrida,

sólo en el evento de que el trabajo nocturno o en día domingo sea permanente, ya sea porque el dependiente labore siempre en horario nocturno o en día domingo o bien porque lo haga a través de turnos rotativos preestablecidos.

Por el contrario, si cumple turnos nocturnos o en día domingo en forma ocasional, esto es, si normalmente labora sólo de día o de lunes a sábado, cabe sostener que las bonificaciones o recargos en comento, dado su carácter excepcional, infrecuente o eventual, no pueden considerarse remuneración ordinaria o principal, por lo que no es jurídicamente procedente incluirlas para los efectos de calcular la semana corrida.

Ahora bien, en la especie, las cláusulas séptima y octava del contrato colectivo suscrito entre Industrias... y Alimentos S.A. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en dicha empresa, instrumento que se encuentra vigente, previenen:

"Cláusula Séptima: Remuneración por Jornada Nocturna.

"La hora ordinaria del turno de noche se pagará con un recargo del 75% sobre el valor de la hora ordinaria diurna, manteniéndose la división cronológica existente, entre jornada diurna y nocturna.

"Cláusula Octava: Bono por trabajo en domingo en planta de molienda industrial.

"La empresa pagará un bono de \$ 10.000 a cada trabajador, por cada domingo efectivamente trabajado. Este bono no será aplicable respecto de los días festivos. Atendido su sistema de jornada, la empresa respetará las normas del descanso semanal, y obrará respecto a los días festivos, con sujeción a la Ley".

El informe emitido el 22 de noviembre de 1994 por la fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial de San Felipe señorita..., por su parte, expresa que:

1. En la División Industria y productos de consumo se labora en proceso continuo por turnos rotativos preestablecidos en la siguiente forma:

Turno A de 13 a 21 Hrs.  
Turno B de 05 a 13 Hrs.  
Turno C de 21 a 05 Hrs.

Siendo el señalado anteriormente el orden mantenido en forma rotativa por los trabajadores les corresponde laborar en turno de noche una o dos semanas al mes, siendo los turnos semanales y dependiendo del turno en el cual inicie el respectivo mes.

"2. El Bono de descanso dominical corresponde a los trabajadores atendiendo al sistema de proceso continuo, trabajo por turnos y descansos preestablecidos en un número de tres a cinco oportunidades en cada mes.

"3. La cancelación tanto del porcentaje de turno de noche como el Bono por día domingo trabajado, se efectúa mensualmente conjuntamente con el resto de las remuneraciones".

Aplicando lo expuesto en los párrafos precedentes a la situación de que se trata es posible afirmar, en primer término, que el bono día domingo y el porcentaje por trabajo nocturno revisten



el carácter de remuneración en los términos previstos por el artículo 41 inciso 1º del Código del Trabajo, toda vez que se trata de contraprestaciones en dinero que tienen como causa el contrato de trabajo.

De ello se sigue que la remuneración diaria de los dependientes por los cuales se consulta, está constituida en definitiva no sólo por el sueldo base por hora de trabajo, sino que por dicho sueldo y por el recargo por trabajo nocturno y el bono día domingo convenido por las partes.

Por otra parte, atendidas las condiciones en que, en la especie, son percibidos el bono día domingo y el porcentaje de recargo por trabajo nocturno, es posible afirmar que éstos revisten el carácter de una remuneración principal, toda vez que son un estipendio que, normal y permanentemente, se paga al trabajador por la prestación de sus servicios; en otros términos, no se unen por accidente ni por excepción al sueldo base, sino que forman un todo con él, constituyendo el verdadero valor del trabajo en día domingo o de las labores cumplidas en turno nocturno, aun cuando las partes hayan convenido separadamente ambas remuneraciones.

En estas circunstancias cabe concluir que la remuneración en dinero por los días domingo y festivos que corresponde percibir a los trabajadores a que se refiere la presente consulta debe considerar tanto el sueldo base como el bono día domingo y el porcentaje de recargo por trabajo nocturno antes referidos, toda vez que ambos beneficios representan la remuneración diaria de dichos dependientes.

En nada obsta a la conclusión anterior el hecho de que los beneficios de que se trata se encuentren pactados en los contratos colectivos, toda vez que la ley no ha hecho distinción alguna en cuanto al origen de las remuneraciones que se han de considerar para el pago de los domingo y festivos.

En lo relativo a la procedencia jurídica de incluir el sobresueldo para los efectos de calcular la remuneración de los días domingo y festivos a que alude el artículo 45 del Código del Trabajo, cabe remitirse a lo expresado en los párrafos que anteceden en cuanto a los requisitos que debe reunir una remuneración para ser considerada para efectos de calcular la remuneración correspondiente a los días domingo y festivos y a qué se entiende por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias.

Sobre este particular, es forzoso concluir que la remuneración correspondiente a horas extraordinarias constituye una remuneración tanto extraordinaria como accesorio ya que es infrecuente y excepcional, como también incapaz de subsistir por sí misma, ya que su monto se calcula en base a la remuneración principal, vale decir, al sueldo, de tal forma que es improcedente considerarla en el cálculo de la semana corrida.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que para los efectos de calcular la remuneración de los días domingo y festivos a que alude el artículo 45 del Código del Trabajo, tratándose de los trabajadores que laboran para Industrias ... y Alimentos S.A., debe considerarse el bono por día domingo y el porcentaje de recargo por trabajo nocturno convenidos en el contrato colectivo suscrito por las partes, y por el contrario, excluirse el sobresueldo correspondiente a las horas extraordinarias que se hubiere trabajado.

**ASIGNACION DE ZONA. AUMENTO ESTABLECIDO POR LA LEY 19.354 NO ES APLICABLE A LOS TRABAJADORES QUE INDICA.**

**517/23, 25.01.95.**

**Al personal de Agrícola ... de Isla de Pascua no le es aplicable la ley N° 19.354, que aumenta la asignación de zona.**

Se ha solicitado un pronunciamiento de esa Dirección en el sentido de si aprovecha al personal de Agrícola ... de Isla de Pascua –Filial Corfo–, el aumento de la asignación de zona establecido por la ley N° 19.354, publicada en el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1994.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. que el artículo 1° del citado cuerpo legal prescribe:

"Los porcentajes de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del decreto ley N° 249, de 1974, se calcularán respecto de los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° de dicho decreto ley, exceptuado el personal regido por la ley N° 15.076, sobre el sueldo base de la escala de remuneraciones, aumentado el monto resultante en un 40%".

En seguida, el artículo 2° de la misma ley dispone:

"Los porcentajes de la asignación de zona a que se refiere la letra a) del artículo 7° del decreto ley N° 3.551, de 1980, se calcularán sobre el sueldo base que establece el artículo 5° de dicho decreto ley, aumentado el monto resultante en un 40%".

Y, finalmente, su artículo 3° establece:

"Los porcentajes de la asignación de zona a que se refiere el artículo 25 del decreto ley N° 3.551, de 1980, se calcularán sobre el sueldo base que establece el artículo 23 de dicho decreto ley, aumentado el monto resultante en un 40%".

Conforme a la normativa precedente, se sanciona un aumento de un 40% de la asignación de zona de que es titular el personal de los servicios y órganos del Sector Público, esto es, entidades comprendidas en el artículo 1° del decreto ley N° 249, de 1974, y la Contraloría General de la República, Instituciones Fiscalizadoras y Municipalidades, incluidas en el decreto ley N° 3.551, de 1980, instituciones todas que por mandato constitucional, deben establecer y modificar sus remuneraciones por ley.

En el caso en examen, Agrícola ... de Isla de Pascua es una entidad jurídica de derecho privado, constituida por un 99,59% de capital proveniente de la Corporación de Fomento de la Producción y 0,41% de una filial de la misma Corporación, y cuyo sistema de remuneraciones de su personal es resultado de la contratación individual y de la negociación colectiva, características que la dejan al margen del ámbito de vigencia de la ley N° 19.354 analizada, por no formar parte del denominado Sector Público.

En consecuencia, al personal dependiente de Agrícola... de Isla de Pascua no le es aplicable el aumento de la asignación de zona establecido por la mencionada ley.

## RELOJ CONTROL. DISPOSITIVO COMPUTACIONAL.

518/24, 25.01.95.

**El sistema control de asistencia propuesta por la Empresa ..., que consiste en un dispositivo computacional constituye, en la práctica, un reloj control en los términos previstos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, no siendo necesario, para su implantación la autorización de la Dirección del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, art. 33, inc. 1º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6373/207, de 25.09.91 y 4877/ 217, de 27.08.92.

La Empresa ... ha solicitado autorización para implantar un sistema computacional de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo.

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

El artículo 33, inciso 1º, del Código del Trabajo dispone:

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

Del precepto legal transcrito se desprende 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.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, se desprende que el sistema de control de asistencia cuya autorización se solicita, consiste en un dispositivo electrónico, dotado de un reloj control con pantalla incorporada, que registra automáticamente la identidad del trabajador, la fecha y las horas de ingreso y salida de éste, al deslizar una tarjeta de identificación personal, codificada y con banda magnética, ante una ranura de dicho dispositivo, información que es transmitida diariamente a un computador central, el que la procesa y archiva en su memoria electrónica.

Asimismo, de los antecedentes acompañados aparece que dicho sistema registra la hora de entrada y la hora de salida de cada dependiente, la fecha, con día, mes y año, los atrasos, las horas extras y el total de horas trabajadas, diarias, semanales y mensuales. También el referido sistema cuenta con una impresora, lo cual permite la emisión de formularios correlativos en los que queda constancia de la hora de ingreso y salida diaria de cada trabajador.

De lo expuesto precedentemente, es dable apreciar que el sistema computacional propuesto presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, razón por la cual debe entenderse comprendido dentro de una de las dos formas de registro expresamente permitidas por el legislador en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias.

Con todo, al utilizar el sistema de que se trata, deberá darse también cumplimiento a las normas reglamentarias, contenidas en el artículo 20 del Reglamento 969, de 1933, vigente en conformidad a lo dispuesto en el artículo 3º transitorio de la ley 18.620, en cuya virtud, deberán existir reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Uds. que el sistema de control de asistencia propuesto por la Empresa ..., que consiste en un dispositivo computacional, constituye en la práctica, un reloj control en los términos a que alude el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, no siendo necesaria para su implantación, la autorización de la Dirección del Trabajo.

### **EMERGENCIAS. OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE ESTAR UBICABLE. PROCEDENCIA DEL BONO DE UBICABILIDAD.**

**519/25, 25.01.95.**

- 1) No corresponde que la Empresa de Ferrocarriles ... compense con días de descanso los domingos o festivos que el trabajador debió estar ubicable para un eventual llamado de emergencia si tales días no laboró efectivamente.**
- 2) La misma Empresa no se encuentra facultada para obligar a un trabajador a concurrir a laborar en razón de una emergencia si se halla cumpliendo su período de descanso entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.**
- 3) Asimismo, tampoco se puede obligar al trabajador a concurrir a laborar aun cuando esté afecto a los días de ubicabilidad si se encuentra en su semana de descanso o ello ocurre después de la jornada diaria, y**
- 4) El bono de ubicabilidad pactado en contrato colectivo celebrado con la Empresa de Ferrocarriles ... es proporcional a los días de ubicabilidad que corresponda al trabajador.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 21, 29 y 38, inciso tercero.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 3707, de 23.05.91; 4935/150, de 15.07.91; 3204/125, de 12.06.92; 5508, de 03.05.85 y 6547/300, de 26.09.86.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Si corresponde devolución del séptimo día y por días festivos cuando de acuerdo a cuadro de ubicabilidad fijado por la Empresa de Ferrocarriles ... para turnos de emergencia el trabajador está a disposición del empleador los días domingo y festivos.
- 2) Si el trabajador no se encuentra cumpliendo días de ubicabilidad es posible notificarle y obligarle a concurrir a una emergencia durante los períodos de descanso entre una jornada y la siguiente.
- 3) Si encontrándose el trabajador dentro del cuadro de ubicabilidad se le puede exigir laborar en la semana que le corresponde descanso y después de cumplir con su jornada de trabajo, y
- 4) Si la asignación por ubicabilidad pactada es porcentual, semanal o diaria.

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

1) En lo que dice relación con la primera consulta, si procede compensar con días de descanso los domingo o festivos que se está a disposición del empleador según cuadro de ubicabilidad, el artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal, el lapso en que aquél permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

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

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

Sobre la base del análisis de la disposición citada, la jurisprudencia de esta Dirección contenida, entre otros, en Ords. N°s. 3707, de 23.05.91; 4935/150, de 15.07.91 y 3204/125, de 12.06.92, ha establecido que la regla de carácter excepcional que contempla el inciso 2º del precepto en comento y que configura el concepto de "jornada pasiva", sólo rige en el caso de que la inactividad laboral del trabajador originada en causas que no le sean imputables, se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto dado en el inciso 1º del artículo 21 del Código del Trabajo, no resultando procedente, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, y especialmente de los denominados "gráficos de ubicabilidad", aprobados por la Empresa de Ferrocarriles .... en los cuales se fijan turnos de trabajadores que deben permanecer ubicables algunos días de la semana dentro del radio urbano de su residencia, para eventual llamado de emergencia, a la luz de la doctrina antes enunciada cabe derivar que la sola circunstancia de encontrarse el trabajador cumpliendo dichos turnos no permite concluir que esté a la vez cumpliendo jornada de trabajo, si tales días no presta efectivamente labores aunque sea por causas no imputables al mismo, por no haber sido llamado de emergencia, de tal manera que en dichas oportunidades no se considera aplicable la norma de excepción del inciso segundo del artículo 21 comentado.

En razón de lo expresado debe entenderse reconsiderado el Ord. N° 5508, de 03.09.85, citado en la presentación, por contener una doctrina incompatible con la anteriormente consignada.

De esta suerte, si alguno de los días en que el trabajador debe encontrarse ubicable para una emergencia sin que haya laborado efectivamente, coincide con un domingo o festivo, forzoso resulta concluir que estos días, por no haberse cumplido jornada de trabajo, no pueden considerarse laborados, lo que lleva a que en tal caso no corresponda su compensación con un día de descanso en la forma prevista en la ley.

En efecto, el inciso tercero, del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".

De la disposición legal citada se desprende que las empresas exceptuadas del descanso dominical están obligadas a otorgar un día de descanso a la semana en la medida que se haya laborado en día domingo, y a otorgar otro día por cada festivo en que también se debió prestar servicios por parte de los trabajadores.

De esta manera, a contrario sensu, si los días domingo o festivos los trabajadores no prestaron efectivamente servicios no está obligada la empresa a compensarlos con días de descansos a la semana.

En consecuencia, aplicado lo anteriormente expuesto al caso en comento, forzoso resulta concluir que si los días domingo o festivos que el trabajador debió estar ubicable para un eventual llamado de emergencia de la Empresa de Ferrocarriles... sin que se concretara tal llamado, no resulta posible considerar que se laboró efectivamente, por lo que no procede que se compensen dichos días con días de descanso a la semana.

2) En cuanto a la segunda consulta, si puede ser notificado y debe concurrir a una emergencia el trabajador que no está cumpliendo días de ubicabilidad encontrándose en período de descanso, entre jornadas, cabe expresar que el artículo 29, del Código del Trabajo, dispone:

"Podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que la jornada ordinaria de trabajo puede ser excedida, en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, en alguno de los siguientes casos:

- 1) Cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito;
- 2) Cuando deban impedirse accidentes, o
- 3) Cuando deban efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones del establecimiento o faena.

Asimismo, del precepto legal citado se desprende que el período laborado en exceso de la jornada ordinaria, en las situaciones indicadas en el mismo, fue concebido por el legislador como

una eventual prolongación de dicha jornada en términos de que exista solución de continuidad entre ésta y el exceso de tiempo trabajado.

A la luz de lo expuesto, resulta dable sostener que el artículo precedentemente transcrito y comentado no faculta al empleador para interrumpir el descanso diario a que tienen derecho los dependientes entre el término de la jornada diaria y el inicio de la jornada siguiente, sino que únicamente le faculta, como ya se expresara en el párrafo anterior, para prolongar la jornada ordinaria correspondiente en las situaciones contempladas en el inciso primero de la misma disposición legal.

En consecuencia, en la especie, la Empresa de Ferrocarriles ... no se encuentra facultada para obligar a un trabajador a concurrir a laborar en razón de una emergencia si éste está cumpliendo su período de descanso entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.

3) En cuanto a la consulta si el trabajador que está en los gráficos de ubicabilidad debe laborar en la semana que le corresponde descanso y después de la jornada diaria, aun cuando no exceda las 48 horas semanales, corresponde señalar que ella se encuentra respondida en el punto anterior, dado que la Empresa no está facultada para interrumpir el descanso de que está haciendo uso el trabajador.

En efecto, de acuerdo a la reiterada doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en dictamen N° 6547/300, de 26.09.86, el objetivo del descanso que debe existir entre jornada y jornada es posibilitar la recuperación del deterioro producido por la jornada diaria laborada, preciso es convenir que el fraccionamiento o interrupción de este descanso impedirá el cabal cumplimiento de la antedicha finalidad, lesionándose con ello el legítimo derecho del trabajador a su integridad física y psíquica.

Lo expresado debe entenderse también sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 29 del Código del Trabajo, ya comentado en párrafos anteriores, en cuanto sólo procede exceder la jornada ordinaria de sobrevenir fuerza mayor o caso fortuito, pero no interrumpir el descanso ya iniciado.

De esta manera, la Empresa de Ferrocarriles ... no se encuentra facultada para interrumpir el descanso del trabajador aun cuando se encuentre afecto a los gráficos de ubicabilidad si dicha interrupción ocurre en la semana de descanso o después de la jornada diaria, aun cuando no se exceda las 48 horas semanales.

4) En cuanto a si el bono denominado de ubicabilidad es porcentual semanal o diario, cabe expresar que la cláusula 29, letra b) del contrato colectivo acompañado a la presentación, estipula:

"Cuando el trabajador esté obligado a permanecer ubicable dentro del radio urbano de su residencia funcionaria, tendrá derecho a percibir por este concepto un Bono de Ubicabilidad, equivalente a \$ 12.040 mensuales, que se pagará en la proporción que corresponda a los días que según gráfico esté ubicable".

De la estipulación citada se desprende que si bien el bono está fijado en un monto mensual, se paga en la proporción a los días que el trabajador esté ubicable según el respectivo gráfico, por lo que cabe concluir que dicho beneficio es porcentual diario y no semanal.

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

- 1) No corresponde que la Empresa de Ferrocarriles ... compense con días de descanso los domingo o festivos que el trabajador debió estar ubicable para un eventual llamado de emergencia si tales días no laboró efectivamente.
- 2) La misma Empresa no se encuentra facultada para obligar a un trabajador a concurrir a laborar en razón de una emergencia si se halla cumpliendo su período de descanso entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.
- 3) Asimismo, tampoco se puede obligar al trabajador a concurrir a laborar aun cuando esté afecto a los días de ubicabilidad si se encuentra en su semana de descanso o ello ocurre después de la jornada diaria, y
- 4) El bono de ubicabilidad pactado en contrato colectivo celebrado con la Empresa de Ferrocarriles ... es proporcional a los días de ubicabilidad que corresponda al trabajador.

**PERMISO SIN GOCE DE REMUNERACIONES. SUBDIRECTOR DE LICEO DEPENDIENTE DE CORPORACION MUNICIPAL. PROFESIONAL DE LA EDUCACION. LICENCIA MEDICA. PROCEDIMIENTO SUMARIAL.**

**520/26, 25.01.95.**

- 1) **El Subdirector del Liceo ..., dependiente de la Corporación Municipal de ... para la Educación, Salud y Atención de Menores, no ha perdido la calidad de titular de dicho cargo por la circunstancia de habersele concedido un permiso sin goce de remuneraciones para ejercer el cargo de Alcalde de dicha comuna.**
- 2) **La licencia médica de que hace uso un profesional de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal, no impide aplicar a su respecto el procedimiento sumarial previsto en el artículo 145 del D.S. N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación.**

**Fuentes:** Ley N° 18.695, artículo 50. Ley 19.070, artículo 52 letra b). D.S. N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación, artículo 145.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4/4, de 04.01.94 y 3388/160, de 13.06.94.

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

- 1) Si el permiso sin goce de remuneraciones de que ha hecho uso el Subdirector del Liceo ..., de ..., para desempeñarse como Alcalde de dicha comuna, le ha significado la pérdida de la calidad de titular de dicho cargo.
- 2) Si resulta procedente la instrucción de un sumario respecto de un docente dependiente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal que se encuentra acogido a licencia médica.



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

1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar, en primer término, que mediante dictamen N° 4/4, de 04.01.93, este Servicio, sobre la base del análisis del artículo 50 de la ley 18.695, que aprueba la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, ha sostenido que el ejercicio de la función docente en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal para la Educación, Salud y Atención de Menores, es compatible con el cargo de Alcalde de la respectiva comuna, agregando que la ley no contempla un mecanismo que permita al dependiente ausentarse de sus labores para desempeñar el respectivo cargo edilicio, sin perjuicio de los permisos sin goce de remuneraciones que pudieren concederse para tal efecto.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados en la presentación en referencia se desprende que el docente de que se trata ostenta el cargo de Subdirector del Liceo ..., establecimiento educacional dependiente de la Corporación Municipal de ... para la Educación, Salud y Atención de Menores y que le fue concedido un permiso sin goce de remuneraciones por el lapso de dos años para ejercer el cargo de Alcalde de dicha comuna.

Ahora bien, en relación con dicha prerrogativa, cabe consignar que la doctrina de los autores y la jurisprudencia han establecido que el permiso sin goce de remuneración es jurídicamente una suspensión convencional de la relación laboral, un cese parcial de los efectos del contrato durante un tiempo determinado que no afecta la vigencia del mismo, sino que solamente interrumpe algunos de los derechos y obligaciones que genera para las partes.

Como explica el tratadista Américo Plá Rodríguez "el contrato de trabajo sobrevive, lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o mejor dicho se suspenden los efectos principales 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".

Al tenor de lo expuesto y considerando que, como ya se dijera, los permisos de que se trata no afectan la vigencia del contrato de trabajo, forzoso es concluir en la especie, que el uso de tal prerrogativa por parte del Subdirector del liceo antes mencionado con el objeto de desempeñarse como Alcalde de la comuna de ..., no ha podido significar para éste la pérdida de la calidad de titular de dicho cargo, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que no resulta jurídicamente procedente que por tal motivo se le excluya de la dotación docente del referido establecimiento educacional.

2) En lo que respecta a la segunda consulta formulada, cabe señalar que el artículo 52, letra b) de la ley 19.070, dispone:

"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:

"b) Por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario".

De la norma legal preinserta se deduce que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que prestan servicios en Corporaciones Municipales termina, únicamente, en virtud de alguna de las causales que en la misma se contemplan.

Se infiere, asimismo, que en el evento que la extinción de la relación laboral opere por falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de sus funciones, deben acreditarse los hechos constitutivos de tales causales a través del correspondiente sumario.

Por su parte, el artículo 145 del D.S. N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación, Reglamento para la aplicación de la ley 19.070, prescribe:

"La causal señalada en la letra b) del artículo anterior sólo procede cuando se han probado fehacientemente las condiciones que en ella se establecen mediante sumario.

"Para estos efectos, el Jefe del Departamento de Administración de Educación Municipal o de la Corporación Educacional ordenará que se practique un sumario, el que no podrá durar más de veinte días. Si a su término resultaren cargos, éstos se notificarán personalmente al profesional de la educación, quien tendrá un plazo de cinco días hábiles para formular descargos y, con el mérito de ellos o del simple transcurso del tiempo si no se formularen, el funcionario antes mencionado resolverá absolviéndolo, ordenando que sea amonestado mediante constancia del hecho en la Hoja de Vida o solicitando a la autoridad respectiva que ponga término a la relación laboral.

"El profesional de la educación afectado podrá recurrir al Alcalde o Jefe de la Corporación Educacional para que reconsidere la medida expulsiva adoptada, quién deberá resolver en definitiva, en un plazo máximo de cinco días hábiles".

De la disposición antes anotada se infiere que la aplicación de la causal prevista en el artículo 144 letra b) del citado D.S. N° 453, norma que reproduce en idénticos términos la consignada en el artículo 52, letra b) de la ley 19.070, vale decir, falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, sólo resulta procedente cuando dichos hechos o conductas han sido fehacientemente acreditadas a través de un sumario.

Asimismo, el citado precepto establece un procedimiento para la tramitación del referido sumario, señalando la autoridad que debe ordenar la substanciación del mismo, el plazo máximo de su duración, la notificación de los cargos, si los hubiere, el plazo para formular los respectivos descargos y las sanciones aplicables.

En relación con lo anterior, la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictamen N° 3388/160, de 13.06.94, ha señalado que atendido que el artículo 145, inciso 2° del referido Reglamento dispuso expresamente las sanciones que podrán aplicarse en este caso, esto es, la amonestación con anotación en la Hoja de Vida o terminación de la relación laboral, tal circunstancia excluye, absolutamente, la posibilidad de aplicar otras distintas a las ya señaladas.

Precisado lo anterior y con el objeto de evacuar la consulta planteada se hace necesario determinar, en la especie, si la circunstancia de que el docente de que se trata se encuentre haciendo uso de licencia médica impide la substanciación de un sumario en su contra que posibilite la aplicación de alguna de las referidas causales.

Al respecto, cabe consignar que este Servicio ha sostenido en forma reiterada y uniforme que la licencia médica sólo suspende los efectos del contrato de trabajo, de suerte tal que durante el período que la misma comprende éste mantiene su plena vigencia.

Atendido lo anterior y considerando, además, que la normativa que regula la materia no contempla prohibición alguna en tal sentido, posible es convenir, en opinión de este Servicio, que la licencia médica no es óbice para la aplicación del procedimiento sumarial que la misma establece.

Aplicando lo antes expuesto al caso que nos ocupa, forzoso es convenir, que la circunstancia de que el dependiente a que se refiere la consulta planteada se encuentre actualmente haciendo uso de tal prerrogativa, no impide que se proceda a substanciar un sumario con el objeto de investigar su eventual responsabilidad funcionaria y establecer las sanciones pertinentes, debiendo, en todo caso, asegurarse el cumplimiento de la normativa vigente en términos de garantizar debidamente al afectado su derecho a ser oído y de defenderse de los cargos que pudieren imputársele.

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

- 1) El Subdirector del Liceo ..., dependiente de la Corporación Municipal de ... para la Educación, Salud y Atención de Menores no ha perdido la calidad de titular de dicho cargo por la circunstancia de habersele concedido un permiso sin goce de remuneraciones para ejercer el cargo de Alcalde de dicha comuna.
- 2) La licencia médica de que hace uso un profesional de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal no impide aplicar a su respecto el procedimiento sumarial previsto en el artículo 145 del D.S. N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación.

**CAUSAL DE TERMINO DEL CONTRATO.LA PONDERACION DE LOS HECHOS CORRESPONDE A LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**521/27, 25.01.95.**

**La ponderación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de término del contrato de trabajo, al igual que la determinación de eventuales responsabilidades e indemnizaciones ante terceros, corresponde a los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Artículo 168 del Código del Trabajo.

**Concordancias:** Ords. N°s. 1256 de 06.03.84; 5800/192 de 28.08.91 y 4958/219 de 28.08.92.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula Octava del contrato colectivo modificado por anexo de 01.05.93, que algunos trabajadores afiliados a su organización sindical tuvieron necesidad de suscribir.

La cláusula materia de su consulta señala:

"Cláusula Octava:

"En el desempeño de su labores, el trabajador queda obligado a cumplir estrictamente los reglamentos del empleador y las instrucciones verbales o escritas que de él reciba; a guardar la más absoluta reserva no sólo sobre las operaciones del Banco, sino sobre cada una de las que ejecuten sus comitentes; a trabajar exclusivamente para la empresa y a ejecutar los trabajos concernientes a su empleo en la forma más eficaz posible, empleando para ello la mayor diligencia y dedicación.

"El trabajador se obliga a mantener las mismas características de responsabilidad que se le exigen a los clientes, en términos de no mantener deudas, directas o indirectas, vencidas o documentos protestados por falta de pago.

"Conviene las partes en que la inobservancia por parte del trabajador de cualquiera de las obligaciones señaladas en este contrato, y en especial de las indicadas en esta cláusula, constituye un incumplimiento grave de las obligaciones impuestas por este Contrato por el solo hecho de su inobservancia, facultando al empleador para ponerle término al Contrato sin derecho a indemnización alguna.

"Lo anterior debe entenderse sin perjuicio de la indemnización a que quedará obligado el trabajador por cualquier daño que su indiscreción u otro acto, pudiere ocasionar al Banco y/o a sus clientes.

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

El artículo 168 del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160, 161, y que considere que tal aplicación es in justificada, 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.

"Sin perjuicio del porcentaje señalado en el inciso anterior, que se establece como mínimo, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

"Si el juez estableciere que la aplicación de una o más de las causales de terminación del contrato establecidas en los artículos 159 y 160 no ha sido acreditada, de conformidad a lo dispuesto en este artículo, se entenderá que el término del contrato se ha producido por alguna de las causales señaladas en el artículo 161, en la fecha en que se invocó la causal, y habrá derecho a los incrementos legales que corresponda de acuerdo al mérito del proceso".

Del tenor literal de la disposición legal precedentemente transcrita, cabe colegir que el legislador ha entregado a los Tribunales de Justicia, al finalizar una relación laboral, la facultad de declarar, en cada caso, tanto si la aplicación de las causales de término del contrato de trabajo que señala es injustificada, indebida o improcedente, como que no se ha invocado ninguna causal legal y, también, para ordenar el pago de las indemnizaciones que la misma norma en comento contempla.

Igualmente, se concluye que las partes no están facultadas para constituir convencionalmente, otras causales de terminación del contrato de trabajo que no sean las establecidas en la legislación laboral y que solamente a los Tribunales de Justicia le corresponde ponderar la posibilidad y efectividad de los motivos invocados.

Basado en las disposiciones anteriores la jurisprudencia reiterada por el Servicio y contenida entre otros en Ord. N° 1984 de 06.03.84, ha sostenido que a cualquiera sea la convención de las partes, la ponderación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de terminación del contrato de trabajo, corresponde, en definitiva, a los Tribunales de Justicia, acorde con lo dispuesto por el art. 168 del Código del Trabajo".

En suma, en la especie, las cláusulas objeto de consulta se refieren a asuntos que escapan a las normas legales sobre terminación del contrato de trabajo correspondiendo ello a los Tribunales de Justicia, al igual que establecer cualquiera responsabilidad civil o penal que derive del contrato de trabajo en sí, entre las partes o respecto de terceros, como a este respecto lo ha sostenido este Servicio en Ords. N°s. 5800/192 de 28.08.91 y 4958/218 de 26.08.92.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes antes transcritas y comentadas, y jurisprudencia administrativa sentada a su respecto, cúmpleme informar a Uds. que la ponderación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de término del contrato de trabajo, al igual que la determinación de eventuales responsabilidades e indemnizaciones ante terceros, corresponde a los Tribunales de Justicia.

## **INDEMNIZACIONES POR TERMINO DE CONTRATO. EXCLUSION DE HORAS EXTRAORDINARIAS.**

**522/28, 25.01.95.**

**No resulta procedente considerar el pago de las horas extraordinarias pactado en contrato colectivo de 01.08.94, celebrado entre la Empresa Marítima y la Comisión Negociadora de Oficiales, en la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, art. 172, inciso primero. Código Civil, art. 1560.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 1031/52, de 18.02.94 y 1530/92, de 06.04.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el pago por horas extraordinarias en la forma pactada en contrato colectivo vigente, de 200 horas mensuales fijas, debe considerarse en la base de cálculo de la indemnización legal por desahucio y años de servicio.

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

El artículo 172, inciso primero, 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 de sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

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

En otros términos, conforme a la regla anterior, para calcular la última remuneración mensual debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que, si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero.

Con todo, de la misma norma se colige que deben excluirse, para el cálculo de que se trata, los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

De este modo, no obstante que los pagos por sobretiempo constituyen remuneración bajo la denominación de sobresueldo, por las horas extraordinarias trabajadas, según el artículo 42, letra b) del Código del Trabajo, se excluyen expresamente de la base de cálculo de las indemnizaciones por término de contrato, de acuerdo a la disposición legal comentada.

Precisado lo anterior corresponde analizar si atendido lo pactado por las partes procedería entender modificada la conclusión precedente.

Al respecto, la cláusula 12, del contrato colectivo de fecha 1º de agosto de 1994, suscrito entre la Empresa Marítima y la Comisión Negociadora de Oficiales de la misma, en los párrafos pertinentes, establece:

"Las partes se comprometen recíprocamente a facilitar la correcta aplicación del sistema de horas extraordinarias que se describe a continuación, para lo cual la empresa instruirá a los supervisores a bordo para mantener la cantidad histórica de horas de sobretiempo, en la medida que las necesidades de operación y mantención de las naves lo requieran. Asimismo, los Oficiales asumen el compromiso de ejecutar los trabajos en horas extraordinarias que dispongan los respectivos supervisores.

"Las partes acuerdan que el eventual derecho a sobretiempo de los trabajadores es evaluado anticipadamente en 200 horas mensuales por cada oficial no afecto a Bono de Servicio continuo, las que serán pagadas conjuntamente con la remuneración.

"Es intención de las partes que suscriben el presente Contrato Colectivo de Trabajo, considerar que la obligación legal del empleador de pagar las horas extraordinarias en la forma y condiciones que la ley establece, se cumple con el pago y liquidación mensual de las horas señaladas en el inciso anterior, de modo tal que el pago que por este concepto se haga, aun cuando sea fijo en su monto, no incrementará parte del sueldo base, para ningún efecto.

"En el caso hipotético que alguna autoridad o tribunal declarare que procede un pago por sobre las expresadas 200 horas convenidas, las partes declaran desde ya que imputan a dicho pago los montos recibidos por este concepto.

"En caso que por disposición legal, reglamentaria, interpretación administrativa de los Servicios del Trabajo o resolución judicial, se determinara la obligación del empleador de pagar sobresueldo por algún concepto o con una base de cálculo distintos de los convenidos en los incisos anteriores, acuerdan las partes, desde luego e ipso facto, sustituir el sistema de pago de 200 horas de sobretiempo señalado en el presente artículo, por el de pago de las horas extraordinarias efectivamente trabajadas, en el caso hipotético que ello aconteciera, para los efectos de determinar la escala de remuneraciones, se utilizará la tabla consignada en el anexo D".

De las cláusulas anteriormente citadas se desprende que las partes han pactado un sistema especial de pago de las horas extraordinarias fijando su valor anticipadamente en un equivalente a 200 horas mensuales, pago con el cual entienden cumplida la obligación legal de remunerar horas extraordinarias, y que de ser excedidas eventualmente por la cantidad de horas laboradas las lleva a convenir que se impute a su monto lo pagado por dichas 200 horas.

De lo expresado se colige que las partes de modo explícito han asimilado el sistema pactado de pago de 200 horas extraordinarias con la obligación legal de remuneración de las mismas, concordando una plena identificación entre ellas. Aún más, se han puesto en la circunstancia que de exigirse el pago de tales horas por algún concepto distinto o sobre bases diferentes por razones legales o de interpretación, ipso facto se entenderá reemplazado dicho sistema por el establecido en la ley.

De este modo, precisada la asimilación e identificación acordada por las partes entre el sistema pactado de pago de las horas extraordinarias y la obligación legal de su remuneración, forzoso resulta concluir que el sistema pactado debería producir los mismos efectos legales que aquél, quedando por ende el pago correspondiente excluido de la determinación de la base de cálculo de pago de las indemnizaciones legales por término de contrato.

Refuerza la conclusión anterior la propia declaración de las partes, contenida en la última parte del tercer párrafo antes citado del contrato colectivo, en orden a que el pago que se hiciera por horas extraordinarias, según el sistema descrito, "aun cuando sea fijo en su monto, no incrementará ni formará parte del sueldo base, para ningún efecto", entre los cuales es posible considerar sin duda, la determinación de la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato.

En nada podría alterar lo expuesto el hecho de que el pago de las horas extraordinarias en la forma pactada sea mensual, de monto fijo y avaluado anticipadamente, circunstancias que coinciden en el primer caso, o no difieren substancialmente en los otros con la regulación legal de tal beneficio, y que en todo caso no influyen para modificar la naturaleza de sobresueldo del estipendio convenido en el contrato colectivo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que no resulta procedente considerar el pago de las horas extraordinarias pactado en contrato colectivo de 01.08.94, celebrado entre la Empresa Marítima y la Comisión Negociadora de Oficiales, en la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato.

## **GRATIFICACION. UNIVERSIDAD. ESTABLECIMIENTO SIN FINES DE LUCRO.**

**611/29, 30.01.95.**

**La Universidad ... no se encuentra obligada a gratificar anualmente a los trabajadores que laboran en la Estación Experimental ..., dependiente de la Facultad de Agronomía de la citada Universidad.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 47.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la Universidad ..., se encuentra obligada a gratificar anualmente a los trabajadores que laboran en la Estación Experimental ... de propiedad de la citada Universidad.

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

El artículo 47 del Código del Trabajo prescribe:

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

Del precepto legal transcrito se colige que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnan los siguientes requisitos copulativos:

- 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 a que la empresa o establecimiento reúna los requisitos precedentemente señalados, de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

Precisado lo anterior, en la especie se hace necesario determinar si respecto del establecimiento de educación superior de que se trata, se cumplen los requisitos señalados y, por ende, si se encuentra afecta a la obligación de gratificar anualmente al personal de la Estación Experimental..., en el evento que obtenga utilidades líquidas en el respectivo ejercicio comercial.

En relación al requisito consignado en la letra b) es preciso establecer previamente qué debe entenderse por la expresión "lucro", utilizada por el legislador, para cuyo efecto cabe recurrir a la



regla de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil conforme a la cual "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

Al respecto, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el sentido natural y obvio "es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española", de acuerdo al cual lucro es la "ganancia o provecho que se saca de una cosa".

De forma tal, entonces, que un establecimiento persigue fines de lucro cuando los beneficios pecuniarios que provienen de la actividad que desarrolla, ingresan al patrimonio individual del dueño del mismo, en caso de ser éste persona natural, o del de cada uno de los asociados, en el evento de que lo sea una sociedad, esto es, una persona jurídica que por esencia persigue una finalidad de lucro o beneficio directo de las personas naturales que las componen.

En el mismo orden de ideas, cabe indicar que en las personas jurídicas constituidas como Corporaciones o Fundaciones ya sea de acuerdo al derecho común o a leyes especiales, el elemento en análisis se encuentra ausente por cuanto éstas no tienen por objeto el lucro.

En efecto, en lo que dice relación con la falta de lucro de las instituciones en comento, cabe señalar que el tratadista Luis Claro Solar, en su obra "Explicaciones del Derecho Civil Chileno y Comparado, Volumen II, De las Personas, págs. 517 y 570, respectivamente, ha señalado: "La Corporación, como persona jurídica persigue un interés colectivo distinto de los intereses individuales de sus miembros, un interés ideal no de lucro para ellos y que corresponde 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 la fundación se afectan una propiedad o bienes determinados o un capital dado, a la consecución del fin ideal perseguido por el fundador, quien generalmente lo hará por acto testamentario; esta afectación es permanente e inseparable del fin ideal de beneficencia pública que el fundador desea realizar, y la ley, que favorece y protege esta voluntad benéfica, le otorga la personalidad jurídica que constituye a esa obra en persona jurídica, sujeto de derecho independiente y distinto del fundador mismo o de sus herederos, de los administradores, y de los beneficiarios definitivos en cuyo interés la fundación ha sido creada. Los beneficiarios, personas indeterminadas y que han de sucederse en la participación de los beneficios mientras la fundación dure, no son donatarios de los bienes afectados, ni de los aumentos que con sus productos sobrantes se obtengan. Los administradores no son tampoco propietarios, los bienes no se les dan o dejan para que los tengan por suyos con la aplicación modal dispuesta por el fundador, donante o testador; son meros administradores, representantes legales de la persona jurídica otorgada a la fundación".

Ahora bien, en la especie, tratándose la Universidad..., de una Corporación de derecho público, regida por el Código de Derecho Canónico dedicada, conforme a sus estatutos tenidos a la vista, a la luz de la fe, al estudio que hace posible el descubrimiento y la comunicación de la verdad a través del cultivo de las ciencias, las artes y las técnicas, informando este objetivo la formación de graduados y profesionales, y considerando que la Estación Experimental ... es un centro de experimentación dependiente de la Facultad de Agronomía de la referida Universidad a través de la cual ésta cumple su objetivo de investigación y docencia universitaria en el campo agrícola, no cabe sino concluir que se está en presencia de una entidad que no persigue fines de lucro y, por ende, al no reunirse la totalidad de los requisitos que, conforme a lo expresado en

párrafos anteriores, son necesarios para que opere el beneficio de la gratificación desaparece la obligación del empleador de otorgarlo.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que la Universidad... no se encuentra obligada a gratificar anualmente a los trabajadores que laboran en la Estación Experimental... dependiente de la Facultad de Agronomía de la citada Universidad.

### **ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS DE LA ADMINISTRACION DEL ESTADO. COMPATIBILIDAD CON LOS COLEGIOS PROFESIONALES. FUERO Y PERMISOS DE LOS DIRIGENTES DE ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS.**

**654/31, 01.02.95.**

- 1) Es compatible la existencia de Colegios Profesionales A. G. con la constitución de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que contempla la ley Nº 19.296.**
- 2) Las normas relativas al fuero y a los permisos de los dirigentes de aquellas Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que se encuentran en la situación prevista en el art. 1º transitorio de la citada ley Nº 19.296, rigen desde su entrada en vigor, es decir, el 14 de marzo de 1994 y por el plazo de dos años de que disponen para adecuar los estatutos.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.296, artículo 1º transitorio.

**Concordancia:** Memo. Nº 97 de Jefe Dpto. Jurídico.

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

- 1) Si es compatible la existencia de Colegios Profesionales A.G. con la constitución de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que contempla la ley Nº 19.296.
- 2) Vigencia de las normas de la ley Nº 19.296 relativas al fuero y a los permisos de los dirigentes de aquellas Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que se encuentran en la situación prevista en el artículo 1º transitorio de la citada ley.

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

- 1) En relación con esta consulta cabe advertir que revisado el texto de la ley Nº 19.296, se ha podido constatar que ésta no contiene norma alguna que haga incompatible la constitución de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado con los Colegios Profesionales A.G.

A mayor abundamiento, es del caso manifestar que los Colegios Profesionales A.G. se constituyen en relación con la profesión de las personas que los componen, independientemente de la función privada o pública que realicen, en tanto, que las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado se forman en consideración a la función pública de las perso-

nas que la constituyen, independientemente de que todas ellas ejerzan o no una determinada profesión.

De consiguiente, acorde con lo señalado, posible es sostener que es compatible la existencia de Asociaciones Gremiales con la constitución de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que contempla la ley N° 19.296.

2) En cuanto a la pregunta signada con este número, cabe tener presente lo dispuesto en el inciso 1° del artículo primero transitorio de la ley N° 19.296, conforme con el cual para someterse al régimen jurídico que contiene la ley N° 19.296, las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones de trabajadores de la Administración del Estado, cuyos estatutos hubieren estado vigentes a la fecha de entrada en vigor de la citada ley, disponen de un plazo de dos años para adecuar sus estatutos, contado desde la fecha aludida; lapso éste en que gozarán de los derechos que la misma concede.

Acorde con lo expuesto, posible es afirmar que durante el plazo de dos años antes referido, los dirigentes de las agrupaciones de funcionarios de la Administración del Estado tienen derecho a gozar de todas y cada una de las prerrogativas que les concede la citada ley, entre las cuales se encuentran, precisamente, el fuero y los permisos.

En efecto, el legislador establece en términos generales, que las mencionadas asociaciones como un todo gozan de los derechos establecidos en la ley 19.296 y el directorio, constituye, obviamente, un órgano de la misma encargado de su dirección y conducción.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto precedentemente no cabe sino concluir que las normas que sobre fuero y permisos se contienen en la ley N° 19.296, respecto de los directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que se encuentran en la situación prevista en el artículo 1° transitorio de la mencionada ley, rigen desde su entrada en vigencia, esto es, el 14 de marzo de 1994, por el plazo de dos años con que cuentan para adecuar los estatutos.

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

- 1) Es compatible la existencia de Colegios Profesionales A.G. con la constitución de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que contempla la ley N° 19.296.
- 2) Las normas relativas al fuero y a los permisos de los dirigentes de aquellas Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que se encuentran en la situación prevista en el artículo 1° transitorio de la citada ley N° 19.296, rigen desde su entrada en vigor, es decir, el 14 de marzo de 1994 y por el plazo de dos años de que disponen para adecuar los estatutos.

## **JORNADA DE TRABAJO DE LOS CHOFERES DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE COMBUSTIBLE.**

**762/32, 06.02.95.**

**Niega lugar a la reconsideración del oficio Ord. N° 557, de 17.08.94, de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, por el cual se rechazó la impugnación de las instrucciones 0.13.09.94-042, de 09.05.94, impartidas por el fiscalizador Sr.... a la empresa ..., Transportes de Combustibles ...**

**Fuentes:** Código del Trabajo, art. 22, inciso 2°.

**Concordancias:** Ords. N°s. 2727/106, de 15.05.92 y 3791/152, de 14.07.92.

Se solicita de esta Dirección reconsideración del Of. Ord. N° 557, de 17.08.94, de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, por el cual se rechazó la impugnación de instrucciones 0.13.09.94-042, de fecha 09.05.94, cursadas por el fiscalizador Sr. ... por las que ordena a esa empresa pagar sobresueldo reajustado respecto de 16 trabajadores en ellas individualizados y que prestan servicios en calidad de choferes de vehículos de transporte de combustibles.

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

El artículo 22 del Código del Trabajo, prescribe:

"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".

De la disposición legal transcrita, se infiere que, por regla general, la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales.

Asimismo, el inciso 2° de la misma norma establece excepciones a la regla general aludida disponiendo que no existe limitación en lo que respecta a la jornada de trabajo, entre otros, tratándose de dependientes que trabajen sin fiscalización superior inmediata.

Por último, cabe agregar que del precepto legal anotado se colige igualmente que la sola circunstancia de encontrarse un trabajador en la situación planteada en los puntos precedentes, autoriza al empleador para excluirlo de la limitación de jornada de trabajo, toda vez que el legislador no ha contemplado la necesidad de calificación previa por parte de la Dirección del Trabajo.

En otros términos, a esta Superioridad no le corresponde calificar que determinados servicios prestados por trabajadores se consideren excluidos de la limitación de jornada de trabajo, teniendo efecto dicha exclusión legal por la sola concurrencia en el hecho de las circunstancias antes señaladas.

Sin perjuicio de la conclusión anterior, es necesario tener presente que el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo, prescribe en su artículo 1° que a este Servicio "le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes especiales le encomienden:

"a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral".

De la disposición anotada se infiere que es atribución fundamental de la Dirección del Trabajo supervigilar la observancia y correcta aplicación de la normativa laboral.

De esta suerte, frente a una situación en que un empleador haya exceptuado de la limitación de jornada a un trabajador, nada impide, a juicio de esta Dirección, que un Inspector del Trabajo, en ejercicio de la facultad fiscalizadora a que se ha hecho alusión, investigue y constate una eventual transgresión a la jornada ordinaria de trabajo que establece el artículo 22 del Código del Trabajo.

En la especie, de acuerdo a la totalidad de los antecedentes acompañados, en particular de los informes evacuados por el fiscalizador actuante Sr.... y por el Sr. Inspector Comunal del Trabajo de Maipú es posible sostener que ..., cumple las mismas tareas que anteriormente atendían los camiones de propiedad de ..., esto es, el transporte de combustible, que tales labores se realizan exclusivamente en la Región Metropolitana, que los choferes deben retirar y entregar el camión en dependencias de... y en este recinto se les registra y controla todas las entradas y salidas incluida la colación.

Que, los choferes en cuestión laboran sobre la base de turnos rotativos semanales de 12 horas diarias de 07:00 a 19:00 horas y de 19:00 a 07:00 horas, existiendo hojas de ruta por turno/chofer diarias, ruta predeterminada y controlada a través de radio, instalada en los camiones, ya sea por la planta... como por Transportes... y en terreno por inspectores.

En materia de supervisión, cabe señalar que el personal de choferes de que se trata se encuentra, en la práctica, sujeto a diferentes niveles de fiscalización atendida la naturaleza de sus labores, a saber, en primer término del jefe de transportes de..., luego al jefe de turno de ... y en ruta a los inspectores respectivos.

Ahora bien, analizada esta situación de hecho a la luz del artículo 22 del Código del Trabajo y de la doctrina de este Servicio sobre la materia, resulta lícito sostener que, en opinión de la suscrita, los trabajadores de que se trata desempeñan sus labores bajo fiscalización superior inmediata y, por ende, no se encuentran excluidos de la limitación de jornada contemplada en el inciso 1° del artículo 22 del precitado texto legal.

En tales circunstancias, forzoso es concluir que las instrucciones impugnadas, en cuanto ordenan cumplir la jornada máxima legal de 48 horas semanales y pagar el sobresueldo correspondiente, se ajustan a derecho y no procede, de consiguiente, su reconsideración.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del oficio Ord. N° 557, de

17.08.94, de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, por el cual se rechazó la impugnación de las instrucciones 0.13.09.94-042, de 09.05.94, impartidas por el fiscalizador Sr.... a la empresa ..., Transportes de Combustibles Chile ....

**HUELGA. IMPROCEDENCIA QUE LA EMPRESA PROCEDA A FAENAR EL PRODUCTO O MATERIA PRIMA. IMPROCEDENCIA DEL TRASLADO DE LOS TRABAJADORES NO INVOLUCRADOS EN LA HUELGA.**

**763/33, 06.02.95.**

**Niega lugar a la reconsideración del dictamen N° 2611/121, de 02.05.94.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que Empresa Pesquera ..., encontrándose en huelga los trabajadores, proceda a faenar el producto o materia prima entregado por los barcos en otras empresas pesqueras de la zona, con trabajadores de estas últimas, y
- 2) Tampoco resulta ajustado a derecho que la referida empresa, en la situación antedicha, envíe a los trabajadores no sindicalizados, que no están involucrados en la huelga, a trabajar para otra empresa pesquera, procesando el producto.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 377, incisos 1º y 2º.

Se solicita la reconsideración del dictamen N° 2611/121, de 2 de mayo de 1994 que concluye lo siguiente:

La impugnación del citado dictamen se fundamenta en que habría existido un error en la presentación de los antecedentes por parte del Sindicato Interempresas de Trabajadores Tripulantes de Naves Especiales de Puerto Chacabuco por cuanto durante la huelga de sus trabajadores Pesca ... no introdujo a los recintos de la empresa a otros dependientes destinados a reemplazar las funciones del personal en huelga, sino que contrató los servicios de otra empresa pesquera que maquiló, faenó y procesó los pescados de ..., utilizando su propia mano de obra, tecnología y maquinarias, en una planta distinta a la de aquélla.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los fundamentos y consideraciones de hecho que sirven de base al dictamen cuya reconsideración se solicita son precisamente las circunstancias expuestas en la presentación del antecedente en apoyo de la impugnación del referido documento, de suerte que no cabe estimar que ha existido error en la presentación de los hechos por parte de la organización sindical que requirió el pronunciamiento de esta Dirección.

En efecto, el dictamen de que se trata sienta las conclusiones precedentemente transcritas, con el mérito de lo dispuesto en los artículos 7º; 8º; inciso 1º; 317, inciso 1º y 381, incisos 1º, 3º y 4º del Código del Trabajo y de las consideraciones de hecho aludidas, sin llegar a afirmar que Pesca ... haya contratado a empresas contratistas que reemplacen al interior de la empresa, las labores suspendidas de los trabajadores en huelga, como sostiene la presente solicitud de reconsideración.

Por otra parte, es necesario hacer presente que "la libertad de emprender y desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional", a que alude el peticionario, que justificaría las acciones emprendidas por Pesca ... para afrontar el período de huelga de sus trabajadores, en ningún caso puede llevar a la infracción de los preceptos legales citados en el párrafo que antecede, que son el fundamento legal del dictamen impugnado.

Finalmente, cabe señalar, que, en conformidad a los artículos 375 y siguientes del Código del Trabajo, de haber producido la huelga de que se trata los efectos a que se alude en la solicitud de reconsideración, Pesca ... podría haber declarado el lock-out o cierre temporal de la empresa, total o parcial, con lo cual se habrían entendido suspendidos los respectivos contratos de trabajo y los trabajadores facultados para efectuar trabajos temporales fuera de la empresa, sin que ello importara la terminación de los referidos contratos.

En efecto, el artículo 377 del cuerpo legal citado, en sus dos primeros incisos, dispone:

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

"Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador".

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto mediante dictamen N° 2611/121, de 2 de mayo de 1994, que se encuentra ajustado a derecho, razón por la cual se niega lugar a su reconsideración.

## **ESTATUTO DOCENTE. COMPLEMENTO DE ZONA.**

**764/34, 06.02.95.**

**A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 5, de 1993, les asiste el derecho a percibir el complemento de zona previsto en el artículo 5° transitorio, inciso 6° del Estatuto Docente. Niega lugar a reconsideración del punto 2° del Ord. N° 4197/190, de 19 de julio de 1994.**

Se ha solicitado reconsideración del punto 2° del dictamen N° 4197/190, de 19.07.94, que concluye que "a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 5, de 1993, les asiste el derecho a percibir el complemento de zona previsto en el artículo 5° transitorio, inciso 6° del Estatuto Docente".

Al respecto, cúmpleme manifestar a Ud. que las consideraciones en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizadas y ponderadas con ocasión del estudio de los

antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el punto 2º del dictamen referido, el cual después de efectuar un análisis armónico del artículo 5º transitorio, inciso 6º de la ley 19.070, en relación con el decreto supremo 453 y con la jurisprudencia emanada de esta Dirección contenida, especialmente, en dictamen N° 902/65, de 04.03.93, señala que los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales que perciben subvención con arreglo al D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, cuyo es el caso del establecimiento educacional a que se refiere la presente solicitud de reconsideración, tienen derecho a percibir una asignación de zona en el evento que la prestación de los servicios se efectúe en alguna localidad en que la subvención estatal se incremente por zona, conforme con lo prevenido en el art. 10 del mismo D.F.L. N° 5.

Atendido lo expuesto precedentemente y habida consideración de que no se han aportado nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar lo resuelto en el punto 2º del dictamen aludido, no resulta procedente acceder a la reconsideración planteada.

En consecuencia cumpla con informar a Ud. que a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 5, de 1993, les asiste el derecho a percibir el complemento de zona previsto en el artículo 5º transitorio, inciso 6º del Estatuto Docente.

Niega lugar a reconsideración del punto 2º del Ord. N° 4197/190, de 19 de julio de 1994.

## **INSTRUMENTO COLECTIVO. PLAZO DE VIGENCIA.**

**765/35, 06.02.95.**

**Un instrumento colectivo no puede contener más de un solo plazo de vigencia, no ajustándose a derecho la cláusula 17.1. del convenio suscrito con fecha 24.06.94 en la Empresa Industrial de Alimentos..., sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los Tribunales de Justicia al conocer privativamente de la legalidad o nulidad de ella.**

**Fuentes:** Código del Trabajo: Ords. N°s. 314, 345 N° 3, y 350. D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5º letra b).

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la legalidad de la cláusula 17.1 del Convenio Colectivo celebrado con fecha 24 de junio de 1994, en la empresa Industrial de Alimentos..., disposición convencional que contempla, para dicho único instrumento, distintos plazos de vigencia para diversos grupos de trabajadores.

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

La cláusula 17.1. del documento aludido en su presentación literalmente expresa:

"17.1. Vigencia:

"El presente convenio colectivo de trabajo tendrá una vigencia de tres años, que se contarán desde el término del período de vigencia pactado en los instrumentos colectivos en que cada



uno de los trabajadores se encontraba involucrado, con anterioridad a la suscripción del presente acuerdo.

"En consecuencia, respecto de aquellos trabajadores cuyo instrumento colectivo anterior vencía al 1º de diciembre de 1994, exclusive, el presente instrumento regirá entre el 1º de julio de 1994 y el 1º de diciembre de 1997, exclusive.

"Respecto de aquellos trabajadores cuyo instrumento colectivo anterior vencía el 1º de diciembre de 1995, exclusive, el presente instrumento regirá entre el 1º de julio de 1994 y el 1º de diciembre de 1998, exclusive.

"Respecto de aquellos trabajadores cuyo instrumento colectivo anterior vencía el 1º de diciembre de 1996, exclusive, el presente instrumento regirá entre el 1º de julio de 1994 y el 1º de diciembre de 1999, exclusive.

"Respecto de aquellos trabajadores cuyo instrumento colectivo anterior vencía el 1º de diciembre de 1997, exclusive, el presente instrumento regirá entre el 1º de julio de 1994 y el 1º de diciembre del año 2000, exclusive.

"Respecto de aquellos trabajadores a los que, en el futuro, pudieren hacérselas extensivos los beneficios aquí pactados, con arreglo a lo dispuesto por el artículo 346 del Código del Trabajo, el presente convenio regirá desde la fecha de la extensión de los mismos y hasta el 1º de diciembre del año 2000, exclusive.

"Sin perjuicio de los plazos de vigencia estipulados precedentemente, las partes, en su ánimo de evitar la introducción de elementos de fuerza o de presión que pudieren afectar sus relaciones laborales, acuerdan iniciar una ronda de conversaciones preliminares, a partir del 2 de mayo de 1997, con la finalidad de explorar la posibilidad de alcanzar acuerdos que regulen sus relaciones colectivas de trabajo, durante un próximo período, con arreglo a las circunstancias vigentes en ese momento".

Del análisis de la cláusula precedentemente transcrita, se desprende que en ella, empleador y grupos de trabajadores, en un solo instrumento colectivo, han convenido distintos plazos de vigencia, atendiendo las fechas de expiración de los diversos instrumentos colectivos" anteriores, suscritos entre el mismo empleador y cada uno de los grupos de trabajadores involucrados en la misma negociación no reglada, la cual, con fecha 24 de junio de 1994, culminó en el documento colectivo en comento.

Ahora bien, para responder la consulta planteada y sin entrar a pronunciarse sobre la validez o nulidad de la cláusula aludida, es necesario fijar, en uso de la facultad que confiere al Director del Trabajo el artículo 5º letra b) del D.F.L. N° 2 de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el sentido y alcance de la disposición legal contenida en el N° 3 del artículo 345 del Código del Trabajo, disposición que, al efecto, dispone:

"Artículo 345. Todo contrato colectivo deberá contener, a lo menos, las siguientes menciones:

"3. El período de vigencia del contrato".

De la norma legal transcrita en el párrafo que antecede se colige inequívocadamente que el legislador ha establecido en forma imperativa, las menciones mínimas que debe contener todo

contrato colectivo, señalando, perentoriamente, que constituye una obligación para las partes que intervienen en su celebración, el incorporar una cláusula que contenga el período de vigencia del contrato".

Ahora bien, recurriendo a las reglas de interpretación de la ley que se contienen en el artículo 19, inciso 1º y artículo 20 del Código Civil, cabe sostener que el tenor literal de la norma en comento, en opinión de este Servicio, autoriza para sostener que el legislador ha expresamente limitado la forma de dar cumplimiento a la aludida obligación consistente en establecer en una cláusula el período de vigencia del instrumento colectivo, al disponer que las partes exclusivamente pueden cumplir con el deber legal en comento, estableciendo solamente un período de vigencia para cada contrato colectivo que celebren.

En efecto, el precepto en estudio expresa que todos los contratos colectivos deben contener, a lo menos, distintas menciones básicas, una de las cuales es: "El período de vigencia del contrato".

Ahora bien, el sentido natural y obvio de la expresión "el" según el Diccionario de la Real Academia Española empleada por el legislador, no es otro que el de: "un artículo determinado en genero masculino y número singular" vocablos estos dos últimos, que significan, a su vez, "solo, sin otro de su especie". Lo anterior lleva, necesariamente, a concluir, que en un mismo contrato colectivo, no puede existir más que un solo plazo de vigencia, no pudiendo señalar dos o más distintos.

Cabe tener presente que la conclusión anterior, si bien se refiere a los "contratos" colectivos, no es menos cierto que forma parte del Título III del Libro IV del Código del Trabajo, motivo por el cual, ella es también aplicable a los distintos tipos de instrumentos colectivos, incluyendo los convenios colectivos, por expresa disposición del artículo 350 del mismo Título, disposición que, al efecto, dispone:

"Artículo 350. Lo dispuesto en este Título se aplicará también a los fallos arbitrales que pongan término a un proceso de negociación colectiva y a los convenios colectivos que se celebren de conformidad al artículo 314".

Cabe recordar que el legislador en el artículo 314 y demás disposiciones pertinentes, solamente exceptuó a los convenios colectivos del cumplimiento de las normas del procedimiento reglado, por lo cual el transcrito artículo 350 tiene plena aplicación a los convenios colectivos.

En consecuencia, en opinión de este Servicio, dada la conclusión según la cual, en un instrumento colectivo calificado como convenio colectivo, solamente puede existir un solo plazo de vigencia para él, en la especie, la cláusula materia de la consulta, no se ajustaría a la normativa legal vigente, sin perjuicio de lo que en definitiva, en uso de sus facultades privativas, pudieren determinar los Tribunales de Justicia al conocer de la legalidad o nulidad de todo o parte del convenio analizado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales transcritas y comentadas y consideraciones efectuadas al respecto, cúmpleme informar a Uds. que un instrumento colectivo no puede contener más de un solo plazo de vigencia, no ajustándose a derecho la cláusula 17.1. del convenio suscrito con fecha 24.06.94 en la Empresa Industrial de Alimentos..., sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los Tribunales de Justicia al conocer privativamente de la legalidad o nulidad de ella.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. SUBORDINACION O DEPENDENCIA. AFILIACION A SINDICATO CONSTITUIDO EN OTRA EMPRESA.**

**913/36, 07.02.95.**

**Los trabajadores contratados por las Empresas Distribuidora Calderón Confecciones Ltda. "Discal" y Sociedad de Cobranzas, Promociones y Afines Ltda. "Coproma" prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa Calderón Confecciones S.A.C., por lo que no habría impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º, letra a); 7º y 8º, inciso 1º.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 2116/51, de 05.04.90, y 7138/241, de 31.10.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los trabajadores contratados por las Empresas Distribuidora Calderón Confecciones Ltda. "Discal" y Sociedad de Cobranzas, Promociones y Afines Ltda. "Coproma", detentan efectivamente la calidad de trabajadores dependientes de la Empresa Calderón Confecciones S.A.C. y, si, por ende, pueden afiliarse al sindicato constituido en esta última.

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

El artículo 3º del Código del Trabajo define lo que debe entenderse por "empleador", en los siguientes términos:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal dispone:

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

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

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

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;

- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, si en la práctica se dan los elementos expresados.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha señalado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como "continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartándole órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".

En la especie, del informe evacuado por la Fiscalizadora Sra... aparece que cualquiera sea la empresa que contrate a los trabajadores de que se trata, el proceso de entrevista y selección del mismo como su contratación es efectuada por personal dependiente de la Empresa Calderón Confecciones S.A.C., Sres. X.X., Y.Y. y Z.Z., actividad que por ser de dirección o administración, constituye un típico acto de Empleador por parte de la citada Empresa con relación a dicho personal, el que implica, además, crear a su respecto un vínculo de subordinación o dependencia al someter o entregar estas materias a las decisiones de Calderón Confecciones S.A.C., para la cual se prestan, en definitiva, los servicios.

A mayor abundamiento, el mencionado informe agrega que es el Departamento de Administración de Recursos Humanos de Calderón Confecciones S.A.C. quien se preocupa de la relación contractual de todos los trabajadores, independientemente de cual sea la Empresa que formalmente los ha contratado.

Asimismo, del mencionado informe se desprende que la administración general del personal de la Empresa "Coproma" y "Discal" es ejercida por personal de nivel jerárquico superior contratado por Calderón Confecciones S.A.C. lo que significa, en otros términos, que es esta última la que imparte instrucciones, y supervigila las labores que realizan los trabajadores que se desempeñan en las dos primeras empresas citadas, lo que confirma el hecho de que todos están sujetos a subordinación o dependencia de la Empresa Confecciones Calderón S.A.C.

Con el mérito de lo expuesto, es dable concluir que es la Empresa Calderón Confecciones, la que utiliza los servicios de los trabajadores por cuya situación se consulta, en condiciones que los subordinan directamente a ella, vale decir, es quien reviste el carácter de empleador, para todos los efectos legales, no obstante que los contratos de trabajo se hayan suscrito con la Empresa Distribuidora Calderón Confecciones Ltda. y Sociedad de Cobranzas, Promociones y Afines Ltda.

Precisado que la Empresa Calderón Confecciones S.A.C., debe ser considerada empleador de los trabajadores contratados formalmente por las Empresas "Discal" y "Coproma", esto es, en

otros términos, que todos ellos son dependientes de la primera empresa nombrada, es posible afirmar que no existiría inconveniente jurídico para que aquellos que prestan servicios en virtud de contratos escriturados con las últimas dos empresas mencionadas se afilien al Sindicato de Empresa constituido en Calderón Confecciones S.A.C., en conformidad a lo prevenido en el artículo 216 del Código del Trabajo.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación que la asiste a esta última empresa de regularizar formalmente la situación contractual de los dependientes por cuyo caso se consulta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Uds. que los trabajadores contratados por las Empresas Distribuidora Calderón Confecciones Ltda. "Disca" y Sociedad de Cobranzas, Promociones y Afines Ltda. "Coproma" prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa Calderón Confecciones S.A.C., por lo que no habría impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última.

## **VIGILANTES PRIVADOS. SEGURO DE VIDA.**

**914/37, 07.02.95.**

**Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligados respecto del personal que por su intermedio realiza labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.**

**Fuentes:** Decreto Ley N° 3.607, de 1981, artículo 5° bis, inciso 1° y 6°, letras b) y c).

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la vigencia de la exigencia de contratar un seguro de vida en beneficio del personal que realiza labores en materias inherentes a seguridad y vigilancia, como asimismo, el régimen al que quedan sujetos frente a los riesgos que señala el artículo 14 de la ley 19.303.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 5° bis del D.L. N° 3.607, de 1981, agregado por la letra f) del artículo único de la ley N° 18.422, de 10.08.85 y modificado por la letra c) del artículo único de la ley 19.329, publicada en el Diario Oficial del día 05.09.94, en su inciso 1°, dispone:

"Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, deberán contar con la autorización previa de la Prefectura de Carabineros".

Por su parte, el inciso 6° del mismo artículo, en sus letras b) y c), establece:

"Las personas naturales o jurídicas que desarrollen alguna de las actividades a que se refiere el inciso primero, deberán cumplir con las siguientes exigencias y condiciones, en lo que fueren aplicables:

"b) Acreditar su idoneidad cívica, moral y profesional, como asimismo la del personal que por su intermedio preste labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, manteniendo permanentemente informada a la correspondiente Prefectura de Carabineros acerca de su individualización, antecedentes y demás exigencias que determine el reglamento;

"c) Contratar un seguro de vida en beneficio del personal a que se refiere la letra anterior".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligadas respecto del personal que presta por su intermedio labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.

En lo que respecta a la segunda consulta planteada cabe señalar que el Organismo competente para resolver es la Superintendencia de Seguridad Social, toda vez que se trata de una materia de carácter previsional.

Sin perjuicio de lo anterior cabe tener presente que, en opinión de la suscrita, los trabajadores que realizan labores de seguridad y vigilancia, estarán afectos a la ley N° 16.744, sobre accidentes de trabajo, respecto de los daños físicos y psíquicos que sufran en los casos previstos en el artículo 14 de la ley N° 19.303, por calificarlos expresamente como accidentes de trabajo el propio legislador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligadas respecto del personal que por su intermedio realiza labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio.

## **DETERMINACION DE LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS.**

**916/39, 07.02.95.**

**La determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10, N° 3, del Código del Trabajo entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios. Se acoge solicitud de reconsideración de instrucciones N° 9.398, de 7 de abril de 1993, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 10 N° 3. Código Civil, artículo 1546.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5764/186 de 27.08.91, 1115/57 de 25.02.94 y 4510/214 de 05.08.94.

Se ha solicitado reconsideración de las instrucciones N° 9.398 de fecha 7 de abril de 1993, impartidas por la fiscalizadora Sra...., dependiente de la Inspección del Trabajo de San Felipe,

que ordenan a la compañía Minera..., Fundación ..., detallar en los contratos de trabajo la labor o función específica que ejecuta cada trabajador, conforme a la descripción de cargos.

Se fundamenta la solicitud referida, entre otras, principalmente en la circunstancia de que, en su opinión, con la aludida instrucción se excede el mandato del legislador contenido en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, toda vez que sólo obliga a determinar la naturaleza de los servicios que el dependiente se compromete a ejecutar y no a describir el cargo ni a detallar singularmente la labor o función.

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

El artículo 10 del Código del Trabajo en su N° 3, prescribe:

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

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

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados.

Ahora bien, la determinación de la naturaleza de los servicios debe ser entendida, a juicio del suscrito, en orden a establecer o consignar de forma clara y precisa el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

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

De consiguiente, la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10, N° 3, del Código del Trabajo, entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios.

Lo expuesto en acápite que anteceden se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros, en dictámenes N°s. 1115/57 de 25.02.94 y 4510/214, de 05.08.94.

En relación con la materia, es necesario tener presente que la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de este Servicio, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que puede requerirle, propósito éste que se cumple si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente.

Precisado lo anterior, y a objeto de resolver adecuadamente la petición del recurrente, cabe señalar que la descripción de cargo de que se trata, acorde con los antecedentes tenidos a la vista no contiene obligaciones específicas para un trabajador determinado sino que, por el contrario, establece características representativas de los distintos cargos existentes en la empresa.

Al respecto, es del caso manifestar que esta Dirección, pronunciándose sobre una materia similar a la que se refiere el presente oficio resolvió en dictamen N° 5764/186 de 27.08.91, que aquellas descripciones de cargo que no tienen por objeto, exclusivamente, señalar todas las labores que deben desempeñar los trabajadores, sino que también evaluar aspectos tales como: formación, responsabilidad, seguridad, experiencia requerida, condiciones de trabajo, nivel de dependencia, etc. a fin de que la empresa se encuentre en condiciones de proveer los cargos de trabajo adecuadamente, son elaboradas en ejercicio de la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la misma, razón por la cual no resulta jurídicamente procedente exigir a la empresa que entregue copia a sus trabajadores o que la anexe a sus respectivos contratos de trabajo.

La conclusión a que se arriba en el citado dictamen se encuentra en armonía con el espíritu general de la legislación laboral vigente; que centra las facultades de administración de la empresa en el empleador, espíritu que no contempla en este campo un mayor grado de participación de los trabajadores ni de sus organizaciones sindicales.

El mencionado pronunciamiento agrega que el principio aludido precedentemente se encuentra recogido en forma expresa en el artículo 82 de la ley 19.069, sobre Organizaciones Sindicales y Negociación Colectiva, el cual en su inciso 2º prescribe lo siguiente:

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma".

La mención a la norma legal antes aludida debe entenderse referida, actualmente, al artículo 306 del Código del Trabajo, en su inciso 2º.

De esta manera, entonces, a la luz de lo señalado en la especie, la cláusula relativa a la determinación de la naturaleza de los servicios, se encuentra ajustada a derecho, por cuanto establece en forma unívoca y clara el trabajo específico para el cual han sido contratados los dependientes; no siendo viable exigir, al efecto, la pormenorización de todas las tareas que el mismo involucra, cosa que sucedería, precisamente, de requerirse a la Empresa complementar la citada cláusula con la descripción de cargos.

Atendido lo expuesto en acápites que anteceden, posible es afirmar que las instrucciones cuya reconsideración se solicitan no se encuentran ajustadas a derecho, razón por la cual procede dejarlas sin efecto.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que la determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10, N° 3, del Código del Trabajo entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios.

Se acoge solicitud de reconsideración de instrucciones N° 9.398, de 7 de abril de 1993, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe.



**ESTATUTO DOCENTE. FUERO. CORPORACIONES EDUCACIONALES PRIVADAS.**

**918/41, 07.02.95.**

**El fuero de los profesionales de la educación que prestan servicios en calidad de contratados en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Educacionales creadas por las Municipalidades y en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades en virtud del D.F.L. N° 3.063 de 1980, del Ministerio del Interior, cuya administración ha sido entregada a Corporaciones Educacionales Privadas, se circunscribe, únicamente, al período de duración de la respectiva contratación.**

**Fuentes:** Ley 19.070, art. 25. D.S. 453, de 1992, del Ministerio de Educación, art. 70.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1801/061 de 25.03.92 y 2902/141, de 07.05.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la doctrina contenida en el dictamen N° 1801/061, de 25.03.92, resulta aplicable a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Educacionales creadas por las Municipalidades y en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades en virtud del D.F.L. N° 13.063 de 1980, del Ministerio del Interior, cuya administración ha sido entregada a Corporaciones Educacionales Privadas y que han sido contratados para desempeñar labores docentes, transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

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

El dictamen N° 1801/061, de 25.03.92, sobre cuya aplicabilidad se consulta, sostiene que "El fuero de los profesionales de la educación del sector particular sujetos al contrato de reemplazo que regula el artículo 54 letra b) de la ley 19.070, se extiende únicamente hasta la fecha de reintegro del titular".

La conclusión anterior se fundamenta en que el contrato de reemplazo que establece el artículo 54 letra b) de la citada ley es una forma de contratación excepcional previsto para los profesionales de la educación del sector particular, cuya duración, salvo estipulación en contrario, se circunscribe, exclusivamente, al período de ausencia del titular.

Sobre dicha base, la citada jurisprudencia sostiene que las disposiciones que regulan el fuero laboral contenidas en el artículo 16 de la ley 19.010, vigente a esa época, no pueden ser aplicadas íntegramente a esta forma de contratación transitoria y excepcional que constituye el contrato de reemplazo regulado por el artículo 54, letra b), de la ley 19.070, ya citada, concluyendo de este modo que dicha prerrogativa sólo podría extenderse, en ese caso particular, hasta la fecha en que se reintegre a sus labores el docente titular, es decir, el fuero podrá ser invocado si el empleador pretende poner término al contrato durante el período en que se cumple el reemplazo, pero no se requerirá autorización judicial para que el profesional reemplazante abandone sus funciones una vez que aquél reasuma su cargo, aun cuando detente una calidad que le confiera fuero laboral.

Precisado lo anterior, cabe tener presente, en la especie, el precepto del artículo 25 de la ley 19.070, inserto en el Título III, relativo a la Carrera de los Profesionales de la Educación del

Sector Municipal, entre los cuales se encuentran los profesionales de la educación de que se trata, el cual dispone:

"Los profesionales de la educación ingresan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Son titulares los profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

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

A su vez, el artículo 70 del D.S. N° 453, publicado en el Diario Oficial de 03.09.92, que aprueba el Reglamento de la ley 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, prescribe:

"Funciones transitorias son aquellas que requieren el nombramiento de un profesional de la educación sólo por un determinado período de tiempo, mientras se designe a un titular, o mientras sean necesarios sus servicios.

"Un contratado desempeña labores docentes experimentales, cuando debe aplicar un nuevo plan de estudio o una nueva metodología o un nuevo material didáctico o audiovisual, por un tiempo determinado y cuyo resultado debe evaluarse desde un punto de vista técnico-pedagógico.

"Constituyen labores docentes optativas las que se desempeñan respecto de asignaturas o actividades que tengan tal calificación en los planes de estudios.

"Un contratado desempeña labores docentes especiales cuando deba desarrollar ciertas actividades pedagógicas no permanentes que no se encuentren entre aquellas que se describen en los incisos anteriores.

"Los docentes desempeñan un contrato de reemplazo cuando prestan servicios en un establecimiento para suplir a otro docente titular que no puede desempeñar su función cualquiera que sea la causa y mientras dure su ausencia. Deberá establecerse el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia".

De las normas precedentemente transcritas se desprende, en primer término, que los profesionales de la educación del sector municipal, al ingresar a una dotación docente pueden hacerlo en calidad de titulares o de contratados.

Se infiere, asimismo, que los titulares son aquellos que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto, que los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares, debiendo entenderse por tales las que se describen en los diversos incisos del artículo 70 del D.S. 453, en comento.

Ahora bien, el análisis de este último precepto permite sostener que las labores que deben cumplir aquellos docentes que tienen la calidad de contratados se caracterizan por su transitoriedad, toda vez que se trata de funciones no permanentes cuya duración está limitada en el tiempo, ya sea, por el lapso de ausencia del titular, en el caso del contrato de reemplazo, o por las otras

circunstancias, previstas en los demás incisos de la misma norma, conclusión ésta que guarda armonía con la tesis sustentada en dictamen N° 2902/141, de 17.05.94.

A la luz de lo señalado en párrafos precedentes, preciso es convenir que en todas las situaciones descritas en el artículo 70 en análisis, estamos en presencia de formas de contratación excepcional aplicables exclusivamente a los profesionales de la educación del sector municipal, salvo el caso del contrato de reemplazo previsto también para los docentes del sector particular y regulado, como se dijera, en el artículo 54 letra b) de la ley 19.070.

Al tenor de lo expuesto, posible es afirmar que en el caso que nos ocupa concurren las mismas condiciones que sirvieron de fundamento para arribar a la conclusión contenida en el dictamen N° 1801/061, de 25.03.92, circunstancia, que a la vez, autoriza para sostener que la doctrina en él sustentada resulta aplicable al personal docente que presta servicios en calidad de contratado en los establecimientos educacionales antes señalados.

De consiguiente y considerando además, que los contratos de los profesionales de la educación que cumplen alguna de las labores descritas en el citado artículo 70 del D.S. N° 453 han sido concebidos por el legislador como formas de contratación transitoria cuya duración queda determinada por las circunstancias que en cada caso se prevén, forzoso es concluir que el fuero laboral que pudiere asistir a tales profesionales sólo se extenderá durante el período en que deba regir la respectiva contratación, de acuerdo a la causa que le haya dado origen.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que el fuero de los profesionales de la educación del sector municipal que prestan servicios en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Educacionales creadas por las Municipalidades y en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades en virtud del D.F.L. N° 1-3063 de 1980, del Ministerio del Interior, cuya administración ha sido entregada a Corporaciones Educacionales Privadas, se circunscribe, únicamente, al período de duración de la respectiva contratación.

## **DEPENDENCIA O SUBORDINACION. REPARTIDORES DE CORRESPONDENCIA.**

**1.043/42, 08.02.95.**

**Los repartidores de correspondencia de la empresa ... prestan sus servicios bajo subordinación y dependencia, razón por la cual su vinculación jurídica debe materializarse en los respectivos contratos de trabajo.**

**Fuentes:** Código de Trabajo, artículos 7° y 8°.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la relación jurídica que une a los repartidores de la empresa de distribución de correspondencia de don... constituye o no una relación laboral.

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

El artículo 7° del Código del Trabajo dispone que:

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

A su vez, el artículo 8º del mismo cuerpo legal, en su inciso primero, establece que:

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

Los elementos que configuran la relación laboral, según se ha sostenido de manera reiterada y uniforme por este Servicio al interpretar el artículo 7º del Código del Trabajo, son los siguientes:

1. Una prestación de servicios personales.
2. El pago de una remuneración por dichos servicios.
3. Ejecución de los servicios bajo subordinación o dependencia.

En la situación que nos ocupa, de conformidad a los antecedentes tenidos a la vista y, en especial de los informes de fiscalización emitidos por los Sres.... aparece que:

La prestación de servicios consiste en concurrir personalmente una vez al día, necesariamente entre las 19:30 y las 20:00 hrs., a retirar la correspondencia de su sector, anotar las cartas que reciben en un "Libro Control de Correspondencia" que para estos efectos mantiene el dueño de la empresa, distribuir la correspondencia a los destinatarios y rendir una cuenta de las cartas certificadas y de las ordinarias en el mismo libro control.

La distribución de la correspondencia no está sujeta a ninguna imposición de horario y no es necesario que los repartidores concurren todos los días a retirarla de tal modo que cuando no van el único efecto que se produce es que ésta se les acumula. Sin embargo, el dueño de la empresa los cita telefónicamente cuando tienen mucha correspondencia acumulada.

El pago de la remuneración está pactada por carta, a una razón de \$ 20 por cada carta corriente y \$ 25 por cada carta certificada, no obstante esto, en la práctica la remuneración se paga mensualmente previa extensión de una boleta de honorarios. A petición del repartidor se les paga semanalmente, en carácter de anticipo.

Cabe destacar el hecho que la empresa le asegura el ingreso mínimo mensual establecido en la ley a los repartidores que no alcanzaren a enterarlo.

Respecto de la subordinación y dependencia, debemos tener presente en primer lugar que este elemento es de especial relevancia en el asunto que nos ocupa, por cuanto permite diferenciar en forma clara y precisa el contrato de trabajo de una relación jurídica de carácter civil o comercial.

La determinación de si los servicios se prestan o no bajo subordinación y dependencia es una cuestión de hecho que corresponde fijar en cada caso teniendo en consideración las especiales características de cada prestación de servicios en particular.

Sin perjuicio de lo anterior, este Servicio ha sostenido reiteradamente que el vínculo de subordinación o dependencia se manifiesta en diversos aspectos tales como la continuidad o

permanencia de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de asistencia del trabajador, de ceñirse a instrucciones y controles de diversa índole, etc.

En el caso que nos ocupa, con los antecedentes tenidos a la vista y en especial de los hechos contenidos en el informe evacuado por el fiscalizador Sr...., debemos llegar a la conclusión que los repartidores de correspondencia prestan un servicio bajo subordinación y dependencia, lo cual es posible de apreciar en los siguientes hechos:

1. Tal como aparece de los antecedentes no hay duda que los repartidores de correspondencia prestan un servicio esencial e inherente a la empresa de correo privado, el cual además es de carácter personal por cuanto, según aparece del informe de fiscalización, cada repartidor tiene su sector y no se pudo comprobar que los repartidores actualmente usen los servicios de terceras personas para realizar su función.
2. Los trabajadores prestan sus servicios de manera continua en la empresa, algunos llevan 10 años trabajando por ésta.
3. El empleador delimita los sectores de cada trabajador, clasifica la correspondencia de acuerdo al tipo de carta, fija el horario de retiro de la correspondencia, efectúa el control de su reparto diariamente por medio del "Libro Control de Correspondencia" y cita a los trabajadores cuando se les acumula correspondencia sin repartir.

De este modo podemos apreciar como los trabajadores prestan sus servicios de conformidad al esquema organizativo creado por el empleador, así cada trabajador contribuye a que la empresa en cuestión sea un ente con organización y jerarquía de conformidad a las instrucciones y reglas dadas por el empleador.

Respecto del hecho que los trabajadores no están sometidos a un sistema de control de las horas trabajadas, debemos decir que, tal como este servicio ha dictaminado (Nº 5521 del 11 de noviembre de 1983), "El control de las horas trabajadas sólo constituye una de las tantas manifestaciones del vínculo de subordinación y dependencia no siendo posible sostener que tal circunstancia sea determinante en la existencia de una relación laboral".

Una vez constatada la concurrencia de todos los elementos que configuran la relación laboral, debemos aplicar la regla contenida en el artículo 8º inciso 1º y debemos por tanto, presumir la existencia de un contrato de trabajo.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y las consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la relación que existe entre los "Repartidores de Correspondencia" y la empresa... es una relación laboral regida por el Código del Trabajo, vinculación Jurídica que debe materializarse mediante la escrituración y firma de los respectivos contratos de trabajo, debiendo la Inspección del Trabajo respectiva proceder según corresponda.

# ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1. Ordenes de Servicio.

01, 04.01.95.

DEPTO. ORGS. SINDICALES

### Instruye sobre procedimiento a realizar en materia de inhabilidad de director sindical.

Con el objeto de informar el procedimiento administrativo en materia de inhabilidades, además de permitir al afectado formular sus descargos respecto de la causa de inhabilidad que lo afectaría, se ha resuelto en conformidad a la legislación vigente, instruir lo siguiente:

1. Las Unidades de Organizaciones Sindicales deberán revisar la documentación relativa a los actos eleccionarios, tanto de elección o renovación total como parcial de mesa directiva, con el fin de verificar si los directores electos cumplen con los requisitos contemplados en los respectivos estatutos para ser directores sindicales (artículo 236 del Código del Trabajo).
2. Respecto de los sindicatos interempresa, además de lo anterior, debe tenerse presente que los directores sindicales deben pertenecer a lo menos a dos empresas distintas.
3. En el evento que se detecten incumplimientos, deberá notificarse al afectado mediante acta la situación, para que en un plazo de diez días, contados desde la fecha de notificación, formule sus descargos y presente los antecedentes que los sustentan, los cuales, conjuntamente con el acta de notificación, deberán remitirse al más breve plazo al Departamento de Organizaciones Sindicales.
4. Asimismo, en el caso que los certificados de antecedentes de los directores sindicales registren anotaciones que digan relación con algún tipo de delito, se seguirá el procedimiento instruido en el numerando anterior, haciendo hincapié en la obtención de información sobre la causal, estado del proceso y la condena, datos que si el propio afectado no proporciona, la Oficina deberá obtenerlos en el Tribunal correspondiente dentro del más breve plazo.
5. El Departamento de Organizaciones Sindicales, previo estudio de los antecedentes recepcionados procederá a dictar la resolución de inhabilidad si la situación lo amerita.
6. Los Encargados de las Unidades de Organizaciones Sindicales notificarán las resoluciones administrativas de inhabilidad al afectado, informándole del derecho a reclamo dispuesto en el inciso 6º del artículo 237 del Código del Trabajo, y a la organización sindical correspondiente.
7. Si el afectado de la inhabilidad reclamara judicialmente, situación que deberá ser puesta en conocimiento de la Oficina respectiva mediante copia de la presentación recepcionada por el Tribunal, suspende el efecto de la resolución de inhabilidad teniendo todos los derechos y prerrogativas que el cargo de director sindical le otorga (artículo 237, inciso 7º).

8. Si el Juez resolviere a favor de la resolución administrativa de inhabilidad, deberán realizarse los trámites correspondientes para obtener la certificación de que tal resolución se encuentra ejecutoriada, efectuando la actualización correspondiente en los registros e informando al Departamento de Organizaciones Sindicales del hecho, remitiendo fotocopia de la documentación de respaldo.

Cabe señalar que en este caso el afectado deja de ser director sindical a contar de la fecha en que quede ejecutoriado el fallo del Tribunal.

9. En el evento que el afectado no reclamara judicialmente, se deberá comunicar la situación al Departamento de Organizaciones Sindicales, procediendo a actualizar los registros de la Oficina respectiva, dejando claramente indicado en ellos que el afectado dejó de ser director sindical a contar de la fecha de notificación de la resolución de inhabilidad.
10. Derógase toda norma administrativa o instrucción contraria a lo dispuesto en la presente Orden de Servicio.

Las respectivas Jefaturas Comunes, Provinciales y Regionales velarán por el cumplimiento de estas instrucciones y se preocuparán de difundirlas bajo firma al personal de su dependencia, especialmente a los funcionarios que laboran en las unidades Sindicales.

**02, 04.01.95.**

**DEPTO. ESTUDIOS**

**Boletín Oficial y publicaciones privadas de carácter similar.**

1. El Boletín de la Dirección del Trabajo es una publicación de carácter oficial del Servicio, cuyo registro de marca le pertenece y se encuentra inscrito bajo el N° ISSN 0716-968X del Registro Nacional (Conicyt) e Internacional (Unesco) de publicaciones periódicas.
2. El Servicio no patrocina, auspicia, ni publicita a ninguna publicación privada.
3. Ningún funcionario, cualquiera sea su nivel jerárquico, podrá promover, recomendar y otorgar credenciales de presentación a personas ajenas al Servicio, cuyo propósito sea facilitar la venta de publicaciones de carácter laboral.
4. La infracción de lo anterior dará lugar a las sanciones pertinentes.
5. Los directivos del Servicio fiscalizarán y velarán por el estricto cumplimiento de estas instrucciones.

## **2. Circulares.**

**02, 04.01.95.**

**DEPTO. FISCALIZACION**

### **Nuevo formulario Resultado Programas de Fiscalización.**

Mediante esta Circular el Departamento de Fiscalización establece nuevo formulario sobre resultados y evaluación de programas, el que regirá a contar del mes de enero de 1995.

**03, 04.01.95.**

**DEPTO. ORGS. SINDICALES**

### **Reitera Orden de Servicio Nº 14, del 14.08.92.**

Ante la probable descentralización de algunas actividades que se realizan en el Departamento de Organizaciones Sindicales, se hace necesario reiterar a Ud. el cumplimiento de lo instruido en O. de Serv. Nº 14 del 14.08.92.

Por tanto, ante la posibilidad de efectuar algún cambio del Encargado de la Unidad de Organizaciones Sindicales, por la razón que sea, deberá informarse previamente a este Departamento para la evaluación del requerimiento de capacitación del nuevo funcionario.

**08, 09.01.95.**

**DEPTO. ADMINISTRATIVO**

### **Rendición de planillas de movilización.**

En atención a las disposiciones de la Contraloría General de la República, la Jefatura del Departamento Administrativo informa a Ud., que a contar del 01.01.95, toda rendición de movilización deberá traer adjunto los respectivos boletos, con el nombre del usuario y el valor de cada uno de ellos.

La Unidad de Presupuestos objetará todas aquellas rendiciones que no estén debidamente respaldadas.

**09, 17.01.95.**

**DEPTO. ADMINISTRATIVO**

### **Instruye sobre destino de la correspondencia privada de los funcionarios.**

En consideración al alto número de correspondencia privada de funcionarios del Servicio que se recepciona en las Oficinas de Partes; a la sobrecarga de trabajo y congestión administrativa que ello conlleva; y al carácter particular que dicha correspondencia tiene; la Directora suscrita ha resuelto instruir lo siguiente:



1. A contar del 1º de marzo del año en curso, las Oficinas de Partes del Servicio deberán devolver toda correspondencia estrictamente privada dirigida a funcionarios de la Dirección del Trabajo.
2. Para calificar qué correspondencia tiene la calidad de privada, debe considerarse como tal toda aquella que sea ajena al quehacer de cada funcionario dentro de esta Institución Pública, como por ejemplo cuentas de servicios, tarjetas de crédito, casas comerciales, correspondencia de bancos, instituciones financieras, A.F.P., Isapre, suscripciones a cualquier clase de publicaciones, etc.
3. En consecuencia, y a partir de esta fecha, todos los funcionarios que tengan señalado como domicilio postal para asuntos particulares su lugar de trabajo, deben proceder a su pronto cambio.

**13, 18.01.95.**

**DEPTO. FISCALIZACION**

**Instruye sobre aspectos a fiscalizar en la actividad Económica Agrícola y otras, respecto de los trabajadores que laboran en faenas transitorias o de temporada.**

La ley 19.350, publicada en el Diario Oficial del día 14 de noviembre de 1994, establece y modifica diversas normas en materia de seguridad social, estableciendo ciertos beneficios que son consecuencia directa del cumplimiento de la normativa previsional, beneficiando entre otros, a trabajadores contratados por obras o faenas determinadas.

Conforme a lo anterior, en la fiscalización programada, principalmente en la actividad agrícola, caza, silvicultura y pesca, y en otras en que se de este tipo de contrato, se incluirá siempre dentro de los conceptos a fiscalizar, el aspecto previsional, tratando en lo posible que la revisión sea a partir de la fecha de inicio de la respectiva obra o faena.

**16, 23.01.95.**

**DEPTO. FISCALIZACION**

**Reitera y complementa Orden de Servicio Nº 2 de 08.02.94, sobre reconsideración de multas.**

Considerando la conveniencia de establecer, un procedimiento uniforme de los expedientes que se envíen, ya sea al Departamento de Fiscalización o Dirección Regional, según corresponda, para la tramitación de solicitudes de reconsideración de multas, se ha estimado necesario complementar las instrucciones impartidas mediante O. de Serv. Nº 2, de 08.02.94, de la Dirección del Trabajo, en la forma siguiente:

1. La Documentación.

Toda la documentación que incida en la tramitación de solicitudes de reconsideración de multas administrativas que deba ser remitida en un expediente foliado al Departamento de Fiscalización o Dirección Regional, según proceda, deberá constar en documentos originales, absteniéndose de utilizar copias fotostáticas.

En todo caso, tratándose sólo de información complementaria o adicional, subsidiariamente se podrá enviar copia o fotocopia.

2. Conducta Laboral.

Dada la importancia que reviste la conducta laboral del empleador infractor, esta información contendrá todas las denuncias, reclamos, otras comisiones, actas y multas, que el infractor tenga en el histórico computacional del control de empleadores, el cual se deberá adjuntar al expediente.

3. Reincidencia.

En cuanto a la calidad de reincidente por infracciones al Código del Trabajo, debe tenerse presente que la reincidencia en conformidad a lo señalado en el inciso 2º del artículo 477 del Código del Trabajo, se define como el hecho de persistir una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los términos para interponerlos en el cumplimiento que dio origen a la anterior sanción, dentro de un período no superior a un año.

Por lo tanto en la reincidencia hay que considerar dos aspectos sustanciales:

- a) Que la nueva infracción esté restringida a la transgresión de la misma norma legal, ya sancionada dentro del período referido, y
- b) Que la sanción anterior se encuentre ejecutoriada.

4. Corrección de la Infracción.

Es fundamental que se informe en forma precisa respecto a la regularización de la situación verificada y oportunidad en que ello ocurrió, indicando la fecha, y si el empleador corrigió la infracción a satisfacción del Servicio, circunstancias que por ser de la esencia de la fiscalización, los fiscalizadores actuantes al emitir los informes correspondientes, deberán pronunciarse obligatoriamente al respecto.

5. Solicitudes de Reconsideraciones de Multas.

Las solicitudes respectivas además de formularse por escrito, deben interponerse sólo dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa.

En el evento de recepcionarse presentaciones antes del plazo indicado, se deberán contestar en forma inmediata, haciendo presente que el derecho debe ejercerse dentro del plazo contemplado en el art. 483 del Código del Trabajo y consecuentemente, una vez notificada la respectiva resolución.

La presente circular es de carácter obligatorio y deberá darse a conocer bajo firma a todos los funcionario que participan en el proceso de reconsideración de multas administrativas, entregándoseles además un ejemplar de la misma.

### 3. Resoluciones exentas.

27, 18.01.95.

DEPTO. FISCALIZACION

#### **Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de horas de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.**

##### **Vistos:**

Lo dispuesto por los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 23, inciso final del artículo 22, inciso segundo del artículo 33 del Código del Trabajo y artículo 1º letra a) del D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

##### **Considerando:**

1. Que, de conformidad a la letra a) del artículo primero del D.F.L. N° 2 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 29 septiembre de 1967, que establece las funciones de la Dirección del Trabajo, corresponde a este Servicio la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;
2. Que, el artículo 23 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 2º y 3º establece descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras dentro de las 24 horas o de cada día calendario, según la navegación sea igual o inferior a quince días o superior a dicho período;
3. Que, como consecuencia de lo anterior, los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, tienen una jornada funcional de catorce o dieciséis horas de trabajo;
4. Que, las labores de pesca en razón de su naturaleza, revisten especiales características, que impiden un adecuado control de las mismas;
5. Que, las especiales características de las labores pesqueras importan una difícil fiscalización del derecho a descanso en la jornada de los trabajadores que se desempeñan a bordo de las naves pesqueras;
6. Que, para fiscalizar el otorgamiento del descanso que establece el artículo 23 de Código del Trabajo se hace necesario establecer un sistema obligatorio de control de las horas trabajadas cada veinticuatro horas o cada día calendario, según el caso;
7. Que, el inciso segundo del artículo 33 del Código del Trabajo faculta al Director del Trabajo para establecer y regular, de oficio o a petición de parte, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo.

##### **Resuelvo:**

**Artículo 1º.-** Establécese, en forma obligatoria, un sistema de control de horas trabajadas dentro de cada veinticuatro horas o cada día calendario, para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, según si la navegación sea igual o inferior a quince días o bien se prolongue por más de dicho período.

**Artículo 2º.-** El sistema deberá operar sobre la base de un documento que se denominará planilla de registro mensual de horas trabajadas a bordo de naves pesqueras, en adelante la planilla, que para todos los efectos se entenderá como parte integrante de la presente resolución.

**Artículo 3º.-** La planilla se llenará día a día, en forma correlativa hasta completar el mes calendario, debiendo firmarse por el empleador o quien le represente y el trabajador, al término del mes o de la relación laboral en caso de que ella se produzca antes de completarse éste.

Se deberá consignar en la planilla todos los ciclos laborados que por día tenga el trabajador, en los períodos comprendidos entre cada embarque y desembarque que éste haya tenido.

**Artículo 4º.-** La planilla, cuyo formato se adjunta en el anexo N° 1 de la presente resolución, constará de un anverso y un reverso y estará conformado por las siguientes secciones:

A. Anverso

Sección 1. Identificación de la empresa.

Sección 2. Identificación del trabajador.

Sección 3. Identificación de la nave y horarios.

Sección 4. Firmas.

B. Reverso

Sección 5. Control de horas de trabajo.

**Artículo 5º.-** Las secciones 1, 2, 3, y 5 deberán ser llenadas por el empleador o quien le represente.

**Artículo 6º.-** El contenido de las secciones de la planilla, los datos que allí se consignen y su custodia, será de exclusiva responsabilidad del empleador y se ajustará a lo siguiente:

**A. Anverso**

- a) Sección 1. Destinada a registrar la identificación de la empresa. Deberá consignar la exacta razón social, el domicilio, el Rol Unico Tributario, el nombre del representante legal si procede, su domicilio y R.U.T.
- b) Sección 2. Destinada a consignar la identificación del trabajador. Deberá contener, en forma completa, el nombre, R.U.T., y la función que desempeña a bordo.
- c) Sección 3. Destinada a consignar la identificación de la nave y los horarios de embarque y desembarque del trabajador y los de zarpe y arribo de la nave. Contendrá la fecha y hora exactas del embarque del trabajador, anotándose los dígitos correspondientes al día, mes, año y hora expresada en horas y minutos, procediéndose de la misma forma respecto del desembarque. También, contendrá los dígitos correspondientes respecto al día, mes, año y hora, expresada en horas y minutos, del zarpe de la nave y de su arribo.

- d) Sección 4. Destinada a consignar las firmas del empleador o de su representante legal y del trabajador.

**B. Reverso**

- e) Sección 5. Destinada a consignar en hora cada uno de los lapsos en que el trabajador presta efectivamente servicios o se encuentra a disposición del empleador, cada día. Estará compuesta por las siguientes columnas (e)
- e.1. Columna días de trabajo. Equivale en orden cronológico a los días en que el trabajador presta servicios o se encuentra a disposición del empleador a bordo de la nave, dentro del mes respectivo.
  - e.2. Columna Inicio (I). Se consignarán los dígitos correspondientes a la hora y minutos de los períodos en que comienzan las labores del trabajador, entendiéndose por tales el momento a partir del cual el trabajador comienza a realizar las faenas o se encuentra a disposición del empleador. Los datos se consignarán diariamente a partir del momento en que ocurran los hechos que dan cuenta.
  - e.3. Columna Término (T). Se consignarán los dígitos correspondientes a la hora y minutos de los períodos en que el trabajador concluye sus labores o deja de estar a disposición del empleador. Los datos se consignarán diariamente a partir del momento en que ocurran los hechos que dan cuenta.
  - e.4. Columna Total tiempo trabajado. Se consignará respecto del trabajador el total de horas y minutos dedicados a laborar o que estuvo a disposición del empleador por el tiempo comprendido entre cada embarque y desembarque. Los datos se consignarán diariamente.
  - e.5. Columna Firma del Trabajador. Contendrá diariamente la firma del trabajador.

**Artículo 7º.-** Los empleadores deberán mantener en el domicilio de la empresa, a disposición de los Servicios del Trabajo, un archivo con los originales de las planillas utilizadas.

**Artículo 8º.-** La utilización incorrecta del sistema especial establecido mediante esta resolución, así como su no implementación, constituirá infracción a lo previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará en conformidad a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

**Artículo 9º.-** La presente resolución regirá a partir del 1º de marzo de 1995.

Anótese y publíquese.- María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo.

(Publicada en el Diario Oficial de 06.02.95).



Sección 5:

Día	Inicio y término de cada período trabajado (Hr:Min)														Total tiempo de trabajo	Firma del trabajador	
	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T	I	T			
1																	
2																	
3																	
4																	
5																	
6																	
7																	
8																	
9																	
10																	
11																	
12																	
13																	
14																	
15																	
16																	
17																	
18																	
19																	
20																	
21																	
22																	
23																	
24																	
25																	
26																	
27																	
28																	
29																	
30																	
31																	

**28, 18.01.95.**

**Autoriza sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras en la forma que se señala.**

**Visto:**

Lo dispuesto por el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, y

**Considerando:**

- 1) Que, a través de las fiscalizaciones efectuadas por este Servicio se ha constatado que la ejecución y realización de las actividades en el sector pesquero está condicionada a diversos factores, tales como, las variaciones climáticas, la existencia del recurso hidrobiológico explotado o la protección del mismo por parte de la autoridad administrativa, la ubicación de la zona de pesca, el viaje desde o hacia la misma, la clase o tipo de la faena pesquera, las características de las naves, la duración de la navegación, etc.;
- 2) Que, las especiales características antes enunciadas en que se desarrollan estas actividades afectan el normal ejercicio del descanso compensatorio en términos que permita a los trabajadores hacer uso efectivo de él después de seis días continuos de labor, impidiéndoles, recuperar las energías gastadas en el trabajo y permanecer un tiempo más prolongado en sus hogares, finalidad ésta que tuvo el legislador al establecer dicho beneficio;
- 3) Que, dentro de estas características reviste especial relevancia la circunstancia que las naves tengan diversos horarios de arribo a puerto, dependiendo de la ubicación del recurso y captura realizada, lo que incide en la oportunidad en que deben otorgarse los descansos;
- 4) Que, este Servicio, conciliando las particulares características en que se efectúan las labores en las empresas pesqueras con los derechos que corresponden a los trabajadores que se desempeñan a bordo de sus naves, estima necesario establecer un sistema excepcional de distribución de descansos para los dependientes del mencionado sector.

**Resuelvo:**

**Artículo 1º.-** Las empresas pesqueras que se vieren impedidas de otorgar en tierra el descanso compensatorio después de seis días de trabajo continuo del personal que se desempeña a bordo de sus naves, en viajes o navegaciones que se prolonguen por más de seis días, podrán pactar con sus trabajadores un sistema de descansos compensatorios en términos que permita al referido personal gozar en tierra, adecuada y cabalmente de dicho beneficio. También podrán las partes convenir para la obtención del objetivo citado, la acumulación de viajes o navegaciones.

Para el efecto anterior, deberán sujetarse, a lo menos, a lo establecido en los artículos siguientes.

**Artículo 2º.-** Los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras, que por las circunstancias enunciadas en los considerandos de la presente resolución no pudieron gozar en



tierra del descanso compensatorio, al cumplir seis días continuos de labor, tendrán derecho a hacer uso de él una vez que la nave arribe al puerto de embarque del trabajador o aquel que convengan expresamente las partes.

En tal evento, los días de descanso acumulados, producto de la aplicación de una de las opciones señaladas en el artículo anterior, se otorgarán en su totalidad, incrementados en uno por cada período de seis días continuos de labor que excedan del primer período de seis días.

El descanso deberá otorgarse íntegramente, sin que sea posible, salvo causa legal, su interrupción.

**Artículo 3º.-** Las partes estarán obligadas a dar cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 36 del Código del Trabajo. Sin perjuicio de lo anterior, las partes podrán solicitar para la empresa respectiva, un sistema excepcional de distribución de jornada y descansos en los términos establecidos por el inciso final del artículo 38 del mismo Código.

**Artículo 4º.-** Los días de descanso compensatorio por los festivos que incidieren en la distribución de la jornada de trabajo pactada, deberán otorgarse o remunerarse en la forma señalada por el inciso 5º del artículo 38 del Código del Trabajo, según corresponda.

**Artículo 5º.-** Déjese sin efecto la Resolución exenta N° 299 de 2 de febrero de 1990.

Anótese y publíquese.- María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo.

(Publicada en el Diario Oficial de 06.02.95).

**67, 02.02.95.**

**DEPTO. FISCALIZACION**

**Instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de reglamento interno.**

**Vistos:**

Lo dispuesto en los artículos 5º, 8º, 9º y 43 de la ley 18.575, orgánica constitucional de bases generales de la Administración del Estado.

Lo establecido en el Título III del Libro I del Código del Trabajo y la jurisprudencia producida a su respecto por este Servicio.

Lo dispuesto en el artículo 20, número 7, del decreto ley N° 575, de 1974;

El decreto supremo N° 60, de 18 de agosto de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

La resolución N° 55, de 04 de enero de 1992, de la Contraloría General de la República;

Lo dispuesto en la resolución exenta N° 436, de 11 de marzo de 1985, de esta Dirección, y

Las facultades que me confiere el artículo 5º, letras d) y f) del D.F.L. N° 2, de 30 de mayo de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, orgánico de la Dirección del Trabajo, y

**Considerando:**

- 1) Que, en la actualidad el Departamento de Fiscalización tiene asignada la función de revisar la legalidad de los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, en los casos que señala la resolución N° 2257, de 11 de noviembre de 1987, de esta Dirección.
- 2) Que, en la actualidad el Departamento de Fiscalización no cuenta con Unidad Jurídica, que le permita realizar dicha función.
- 3) Que, las normas sobre reglamento interno han sufrido modificaciones, desde la dictación de la Resolución N° 2257, de 11 de noviembre de 1987, en el sentido de numeración de artículos y plazos para que el empleador ponga en conocimiento de los trabajadores el reglamento interno y sus modificaciones.

**Resuelvo:**

- I. Delégase, en las Direcciones Regionales, Inspecciones Provinciales y Comunes del Trabajo, las funciones de revisar y objetar los reglamentos internos a que se refiere el artículo 153 del Código del Trabajo, con arreglo a las pautas que se indican en los números siguientes.
- II. Apruébanse, para los efectos de revisar, objetar y fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones relativas a los reglamentos internos, en lo que corresponda a la órbita de competencia de este Servicio, las normas y pautas siguientes.
- III. Corresponderá al Departamento Jurídico de la Dirección Nacional, la revisión de los reglamentos internos de orden, higiene y seguridad, en los casos que se indica mas adelante.

**1.- OBLIGACION DE CONFECCIONAR REGLAMENTO INTERNO**

La obligatoriedad afecta a todas aquellas empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que prestan servicios en las distintas fábricas o secciones de las mismas, aunque estén situadas en localidades diferentes.

Esta Dirección, con el objeto de precisar el ámbito que comprende la obligación contenida en el artículo 153 del Código del Trabajo, ha sostenido que son "empresas industriales", aquellas que se caracterizan por efectuar un conjunto de operaciones materiales para obtener, transformar o transportar uno o varios productos naturales. Además, este mismo Servicio ha establecido que son "empresas comerciales" aquellas que realizan alguno de los actos mercantiles a que se refiere el artículo 3º del Código de Comercio; en este aspecto, es útil especificar que se consideran también empresas comerciales las empresas de servicios, tales como empresas de vigilancia, empresas de conserjería y aseo, agrícolas, al igual que los colegios pagados, excluyéndose, en cambio, los colegios subvencionados.

## 2.- CONTENIDOS DEL REGLAMENTO INTERNO

El cuerpo normativo de que se trata debe contemplar normas de orden, higiene y seguridad, y las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.

Específicamente, de conformidad con lo establecido en el artículo 154 del Código del Trabajo, el reglamento interno debe contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

- a) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- b) Los descansos;
- c) Los diversos tipos de remuneraciones;
- d) El lugar, día y hora de pago;
- e) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- f) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes se plantearán las peticiones de reclamos, consultas y sugerencias;
- g) Las normas especiales pertinentes a la diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
- h) La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de Servicio Militar Obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
- i) Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento. A este respecto, debe tenerse presente que los reglamentos internos se encuentran afectos, en la medida que no se contrapongan al Código del Trabajo, básicamente, a los siguientes cuerpos legales y reglamentarios:
  - i1) Ley N° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
  - i2) D.F.L. N° 725, de 1967, del ex-Ministerio de Salud Pública, Código Sanitario.
  - i3) Decreto Supremo N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.
- j) Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el respectivo reglamento interno, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y
- k) El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en la letra anterior.

### **3.- VIGENCIA Y FORMALIDADES**

Tanto los reglamentos internos como las modificaciones de que sean objeto, deben ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir. Asimismo, el contenido de unos u otras deben publicitarse colocándose, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas, en el mismo plazo mencionado anteriormente.

La empresa debe, además, entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso con el texto del reglamento interno. Por razones de costo y en prevención de posibles objeciones de legalidad, es recomendable que esta obligación sea exigida sólo desde la fecha en que comience a regir el reglamento.

Finalmente, una copia del reglamento interno debe remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su vigencia.

En consideración a que las normas legales pertinentes no han establecido la fecha a partir de la cual debe entenderse vigente el reglamento interno, esta Dirección, pronunciándose sobre el particular ha sostenido de manera uniforme y reiterada, que tal determinación ha quedado entregada a la voluntad del empleador. Ello, debe entenderse sin perjuicio de la facultad de los fiscalizadores de ordenar su confección cuando proceda, y de aplicar las sanciones que corresponda en caso de incumplimiento por parte de la empresa.

Por último, es dable advertir que las objeciones que se formulen al reglamento interno de una empresa no obstan a la entrada en vigencia del mismo, quedando ésta siempre determinada por la voluntad del empleador.

### **4.- IMPUGNACIONES**

En virtud de lo establecido en el inciso 3º del artículo 153 del Código del Trabajo, el delegado del personal cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva, pueden impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimen ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de Salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda.

Se advierte que no existe un plazo preestablecido para que los trabajadores a sus representantes impugnen el reglamento interno.

### **5.- SANCIONES**

Las sanciones que pueden aplicarse por infracción a las obligaciones que señale el reglamento interno, sólo pueden consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación puede reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

El tope máximo a que se alude en el párrafo anterior debe entenderse referido a cada infracción y a la multa que por ella correspondiere, sin que sea posible estimar que ha sido establecida en relación con la total de multas a que pudiere hacerse acreedor el infractor.

Las sumas provenientes de las multas deben destinarse a incrementar los fondos de bienestar de la empresa y, sólo si éstos no existen, podrán acrecentar los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa. En ambos casos, la distribución de los fondos debe efectuarse a prorrata de los afiliados y en el orden señalado, lo que implica que si en una empresa coexisten varios fondos de bienestar de las organizaciones sindicales los fondos provenientes de la aplicación de multas por infracción al reglamento interno, deben repartirse entre dichas entidades y en la forma señalada, es decir, en proporción al número de afiliados que éstos detenten.

A falta de los fondos reseñados, el producto de las multas debe entregarse al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

## **6.- FISCALIZACION**

En la realización de visitas inspectivas a empresas obligadas a confeccionar reglamento interno, los fiscalizadores en general deberán constatar que el mismo exista; que haya sido remitido y recibido por el Servicio así como por el Ministerio de Salud; que a cada trabajador se le haya entregado una copia; que no presente dudas o manifiestas ilegalidades en su contenido, y que se esté dando cumplimiento a sus disposiciones.

En caso contrario se impartirán las instrucciones que procedan a fin de corregir las infracciones detectadas, en los plazos que el propio fiscalizador determine y con arreglo a las pautas que establezca el Departamento de Fiscalización de esta Dirección.

Cuando al fiscalizador le asista la certeza de que el reglamento interno contiene ilegalidades procederá a instruir, sin más trámite, para que la empresa efectúe las modificaciones pertinentes. Entre tales casos, es útil citar, a vía de ejemplo, los siguientes:

- i) Existencia de ciertas disposiciones que atenten contra la dignidad y honra de los trabajadores, como sería el que se les someta a revisión indiscriminada en su persona o sus efectos personales;
- ii) Aplicación de sanciones por infracciones al reglamento interno diversas de las contempladas por la legislación vigente, vº gº: suspensión de labores;
- iii) Reglamento interno que contemple disposiciones que obliguen a los dependientes que se desempeñen en turnos, a permanecer en su lugar de trabajo hasta la llegada del trabajador reemplazante estimando, a priori, que se producirá la concurrencia de las circunstancias que configuren un caso fortuito o fuerza mayor;
- iv) Reglamento que incluya disposiciones que faculten al empleador para impedir la entrada al trabajo del dependiente que llega atrasado, ya que ello importa una violación de la obligación de proporcionar el trabajo convenido que le impone el contrato, etc.

Los plazos para regularizar las anomalías que sean detectadas, serán fijados por los fiscalizadores según cada caso, debiendo sancionar el incumplimiento de las mismas conforme al artículo 477 del Código del Trabajo.

Con el propósito de no alterar el normal desarrollo de las fiscalizaciones, el funcionario encargado de realizar la visita inspectiva sólo deberá constatar la existencia de las infracciones indicadas en el párrafo inicial de este número 6, debiendo, en los demás casos, actuar a petición de parte o cuando, a su juicio, sea necesario ahondar determinados aspectos.

Cuando el fiscalizador considere dudosa la legalidad de alguna o varias disposiciones de un reglamento interno, deberá canalizar sus inquietudes a través de la Unidad Jurídica correspondiente de la dependencia en que se desempeñe, sea en forma personal o telefónica, sin perjuicio de que, eventualmente, las formalice mediante informe escrito si las circunstancias lo hicieren aconsejable.

Por último es necesario advertir que si la Dirección del Trabajo no formula objeciones a un determinado reglamento interno, ello no hace presumir que las disposiciones del mismo se encuentren ajustadas a derecho por lo que el Servicio puede, en cualquier momento, sea de oficio o a petición de parte, ordenar las modificaciones de aquellas disposiciones que sean contrarias a la legislación y reglamentación laborales.

## **7.- NORMAS ADMINISTRATIVAS**

- a) El estudio de la legalidad de las disposiciones de los reglamentos internos que sean presentados en las Inspecciones del Trabajo, en cumplimiento de lo previsto en el inciso 2º del artículo 153 del Código del Trabajo, corresponderá, con las salvedades que se indican más adelante, a las Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo que cuenten con abogado asesor permanente. Excepciones:
- Revisión de reglamento de empresas cuya cobertura sea nacional, interregional o de aquellas que se encuentren en alguna de las situaciones previstas en el artículo 284 del Código del Trabajo; en cuyo caso tal labor corresponderá al Departamento Jurídico.
  - Revisión de reglamentos internos en Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo que no cuenten con el abogado asesor permanente, materia que también corresponderá al Departamento Jurídico, y
  - Disposiciones de reglamento cuyo examen de legalidad implique interpretar, por primera vez, la legislación vigente, o bien, modificar la doctrina del Servicio sobre la materia, caso en el cual su conocimiento corresponderá al Departamento Jurídico.

En estos tres últimos casos, la Inspección respectiva remitirá al Departamento Jurídico de la Dirección Nacional, el texto del reglamento interno de que se trate, las objeciones formuladas, en su caso, y los demás antecedentes que estime pertinentes al estudio que deberá efectuarse.

- b) La revisión Jurídica se orientará preferentemente hacia los reglamentos internos que haya sido impugnados por los delegados de personal, trabajadores u organizaciones sindicales de la respectiva empresa, así como de aquéllos respecto de los cuales los fiscalizadores hubieren detectado ilegalidades o presenten dudas que justifiquen dicha revisión.

- c) La limitante contemplada en la letra anterior no obsta a que, cuando a juicio de la jefatura de la respectiva Inspección, se justifique el estudio de legalidad de un reglamento interno que no se encuentre en alguna de las situaciones mencionadas, tal análisis sea solicitado a la instancia que corresponda, debiendo indicarse, en el oficio portador, las disposiciones que merecen dudas o las normas objetadas y las razones que motivan el estudio.
  - d) Cuando deban resolverse reclamaciones de multas aplicadas por el empleador a sus trabajadores por infracción a las disposiciones del reglamento interno, las Inspecciones de Trabajo procederán del modo siguiente:
    - Determinarán a la luz de los antecedentes acompañados o de los que dispongan reunir, la efectividad de los hechos relacionados por reclamante;
    - Establecerán tanto la procedencia jurídica de la multa como la corrección de su monto, y
    - Dictarán una resolución que contendrá: una exposición somera de los hechos y de la procedencia de la sanción; una mención a la facultad que sobre esta materia confiere a la Inspección del Trabajo el inciso 1º del artículo 157 del Código del Trabajo, y, finalmente, en la parte dispositiva, acogerá o denegará la reclamación.
  - e) Las objeciones de legalidad que se formulen a los reglamentos internos, se prepararán de acuerdo con los formatos en uso, que se adjuntaron a la Resolución 2257, de 11 de noviembre de 1987.
- III.-** Déjase sin efecto la Resolución exenta N° 2257, de 11 de noviembre de 1987, de esta Dirección.
- IV.-** En todo documento suscrito por los Directores Regionales y por los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo en ejercicio de las autorizaciones a que se refiere esta resolución, deberá consignarse la mención "por orden del Director", antes del pie de firma del mismo.
- V.-** Los Directores Regionales y los Inspectores Provinciales y Comunales del Trabajo, o quienes los subroguen legalmente en el cargo, responderán directa y personalmente del debido uso de las facultades que se les confieren.

# **SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL**

## Selección de Dictámenes y Circulares

### **1. Dictámenes**

**8.637, 08.08.94.**

#### **Procedencia de rebaja o exención de cotización adicional diferenciada en caso que la entidad empleadora no esté al día en el pago de multas.**

Esa Asociación ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento acerca de si es procedente acceder a la solicitud de rebaja de la cotización adicional diferenciada que establece la ley N° 16.744, en circunstancia que la entidad empleadora está al día en el pago de las cotizaciones, pero adeuda multas al respectivo organismo administrador.

Estima esa Mutualidad que las multas no constituyen cotizaciones, de modo que si el empleador las adeuda no habría impedimento para aceptar la rebaja.

Sobre el particular, este Organismo debe expresar que el artículo 15 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone -entre otros requisitos- en su letra c) que la entidad empleadora interesada en obtener una rebaja o exención de la cotización adicional diferenciada deberá "estar al día en el pago de las cotizaciones establecidas por la ley N° 6.744, y sus reglamentos".

De la norma transcrita aparece que la exigencia de que se trata alude sólo al pago de las cotizaciones, de manera que no resulta procedente extender dicha exigencia al pago de multas, las que, incluso, pueden tener su origen en situaciones absolutamente diversas al pago de cotizaciones, tal como se desprende del artículo 80 de la citada ley N° 16.744.

En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden, esta Superintendencia cumple con manifestar que procede acceder a la solicitud de rebaja o exención de cotización adicional diferenciada que efectúe alguna entidad empleadora, si ésta cumple con las exigencias que al afecto dispone el D.S. N° 173 antes mencionado y aun cuando adeude multas al respectivo organismo administrador.

**8.722, 08.08.94.**

#### **Cobertura de la ley N° 16.744 a los dirigentes de asociaciones gremiales.**

**Concordancias:** Oficios N°s. 1.189, de 1971 y 2.476, de 1973.

La I. Municipalidad de ... se ha dirigido a esta Superintendencia reclamando en contra de lo resuelto por una Mutual, en el sentido de no considerar como un accidente del trabajo en el



trayecto el siniestro sufrido por dos profesores dependientes de ese Municipio, los que además actúan como Secretario y Presidente del Colegio de Profesores Asociación Gremial Comunal.

Fundamenta su reclamo en el hecho que el accidente se produjo al término de una reunión gremial a la que habían asistido los aludidos profesores en la localidad de ..., distante a 15 kilómetros de ..., en representación de todos los docentes de la comuna.

Estima la 1. Municipalidad que el siniestro se produjo exclusivamente por esta razón, por lo que, en su concepto, corresponde otorgar a los accidentados la cobertura del seguro contra riesgos laborales de la ley N° 16.744.

Requerida al efecto esa Mutualidad informó que en consideración a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 5° de la ley N° 16.744 y teniendo presente lo señalado por esa Corporación Edilicia en orden a que los accidentados, al momento del siniestro, cumplían funciones gremiales del Colegio de Profesores Comunal, declaró que el siniestro en referencia no constituye un accidente del trabajo.

En efecto, sostiene esa Mutualidad que los términos del inciso tercero del citado artículo 5° están referidos a los cometidos gremiales de instituciones sindicales que se realizan, precisamente, en beneficio de los trabajadores de la empresa que representan sus dirigentes y que, en la especie, se trataba de cometidos gremiales para una Asociación que no tiene el carácter de un sindicato y que, por otra parte, agrupa a todos los docentes de la comuna y no sólo a los profesores que laboran en la Municipalidad.

Por las razones expuestas, solicita que se declare que se encuentran ajustadas a derecho sus Res. AJ/02/038 y AJ/02/039, de 22 de mayo de 1990 recaídas en las situaciones que se analizan y que determinaron que el accidente sufrido por los profesores de que se trata no tiene el carácter de laboral.

Sobre el particular, cabe tener presente que el inciso tercero del artículo 5° de la ley N° 16.744 establece, en forma excepcional, que se considerarán también accidentes del trabajo a los sufridos por dirigentes de instituciones sindicales a causa o con ocasión del desempeño de sus cometidos gremiales".

De este modo, lo que debe resolverse es si la protección del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe restringirse a los dirigentes de los sindicatos a que se refiere el Libro III Título I del Código del Trabajo y sólo en el caso que los cometidos gremiales se realicen, precisamente, en beneficio de los trabajadores de la empresa que representan sus dirigentes.

Al respecto, debe tenerse presente que el espíritu de la ley N° 16.744 es otorgar a los trabajadores una cobertura integral y suficiente por los riesgos que son propios de su actividad, sea que se trate de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional. Pues bien, desde esta perspectiva debe entenderse que la expresión "dirigentes de instituciones sindicales" utilizada por el legislador, debe ser entendida en sentido amplio, esto es, comprensiva de todo trabajador designado por el organismo pertinente para el desempeño de un cometido gremial, de donde resulta entonces que lo prevenido en el inciso tercero del artículo 5° de la ley N° 16.744 se aplica a los dirigentes de las denominadas "Asociaciones Gremiales", creadas por el D.L. N° 2.757, de 1979; por cuanto, no cabe duda que los dirigentes de tales instituciones cumplen un cometido gremial y cuando sufren de algunas de las contingencias a que se refiere el citado cuerpo legal en

el desempeño de tales funciones, como ha ocurrido en la especie, merecen su amparo y porque, desde luego, el legislador del año 1968, época de entrada en vigencia de la ley N° 16.744, no pudo considerar, en términos explícitos, las organizaciones gremiales a que se refiere el D.L. N 2.757, pues este cuerpo legal se dictó en el año 1979.

Por las consideraciones precedentes esa Mutualidad de Empleadores deberá dejar sin efecto lo dictaminado mediante sus Res. N°s. AJ/02/038 y AJ/02/039, ambas de 25 de mayo de 1990 y otorgar a las profesoras en cuestión las prestaciones de la ley N° 16.744, por el accidente sufrido por ellos el 23 de enero de 1990.

### **9.158, 18.08.94.**

#### **Subsidio de cesantía. Responde consulta respecto de su procedencia.**

La Sra. Jefe de Colocaciones de esa I. Municipalidad se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando, en síntesis, un pronunciamiento respecto de qué causales de término del contrato de trabajo dan derecho al trabajador a percibir subsidio de cesantía.

Lo anterior, por cuanto, mientras la citada Oficina estima que "lo legal" sería el artículo 161 inciso primero del código del Trabajo (Necesidades de la Empresa), existirían Cajas de Compensación de Asignación Familiar que aceptarían como causal la indicada en el artículo 159 de la ley N° 19.010.

Sobre el particular, cabe precisar, en primer lugar, que la ley N° 19.010 -antes de ser refundida en el actual Código del Trabajo- tenía sólo 22 artículos permanentes, por lo que se puede presumir que el precepto a que alude la consulta es el artículo 159 del Código del Trabajo aprobado por la ley N° 18.620, que versaba sobre la materia, antes de ser derogado por la ley N° 19.010.

Cabe señalar que el Código del Trabajo actualmente vigente es aquel cuyo texto fijó el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Aclarado lo anterior, esta Superintendencia cumple con manifestar que de acuerdo a la letra a) del artículo 43 del D.F.L. N°- 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para tener derecho al subsidio de cesantía se requiere entre otros requisitos, estar cesante, entendiéndose que lo están los trabajadores dependientes que con posterioridad al 1° de agosto de 1974 fueron despedidos por causas ajenas a su voluntad.

Al respecto, cabe destacar que la expresión "ser despedido empleada en la aludida norma, denota la idea de un acto unilateral del empleador en orden a poner término a la relación laboral, en tanto que la expresión "por causas ajenas a su voluntad" (del trabajador) implica que tal acto del empleador producirá efectos para el otorgamiento de subsidio de cesantía sólo si se ha debido a causas no imputables a la voluntad del trabajador o respecto de las cuales el trabajador no haya consentido voluntariamente, caso este último que no se presenta, por ejemplo, cuando la extinción del vínculo laboral se produce por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato-artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo-, toda vez que al contratar el trabajador sus servicios convino en que éstos durarían mientras subsistiera el trabajo.

En consecuencia, puede afirmarse que no procede otorgar el beneficio en comento, en aquellos casos en que el contrato de trabajo haya terminado conforme a las cinco primeras causales que establece el artículo 159 del Código del Trabajo, por no ser ajenas a la voluntad del trabajador.

El artículo 160 del Código del Trabajo establece causales de terminación del contrato de trabajo que tampoco habilitarán al trabajador para impetrar el beneficio en comento, por tratarse todas -salvo lo que se precisará más adelante- de conductas atribuibles al trabajador (falta de probidad, no concurrencia del trabajador, abandono del trabajo; etc.).

Por otra parte, en aquellos casos que exista un juicio pendiente ante los Tribunales de Justicia, en orden a establecer la causal de despido que ha operado, deberá esperarse que se dicte la correspondiente sentencia, a fin de resolver si en definitiva la causal de despido es imputable o no a su voluntad.

Por tanto, considerando lo antes expuesto, se puede manifestar que las únicas causales que cumplen con el requisito de ser ajenas a la voluntad del trabajador son las establecidas en el N° 6 del artículo 159 -caso fortuito o fuerza mayor- y en el artículo 161 del citado cuerpo legal, esto es, cuando se pone término al contrato de trabajo por necesidades de la empresa o por desahucio escrito del empleador, cuando proceda.

Cabe agregar, que también constituirá causal ajena a la voluntad del trabajador aquel caso en que el Tribunal declare que el contrato ha terminado por haber incurrido el empleador en las causales 1°, 5°, 6° y 7° del artículo 160 del referido Código, conforme establece el artículo 171 del mismo texto.

No obstante lo anterior, este Organismo Fiscalizador declara que para determinar en qué casos procede el otorgamiento del beneficio referido, se ha de atender a las circunstancias que se presenten en cada caso donde, además del requisito precitado, se deberán cumplir los demás requisitos que establece el D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

### **9.360, 22.08.94.**

#### **Licencias médicas de origen maternal durante período de vacaciones.**

**Concordancias:** Ords. N°s. 8502, de 1992; 248 Y 6375, de 1993.

Esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez ha recurrido a esta Superintendencia solicitando una aclaración respecto de la procedencia de otorgar licencias médicas de protección a la maternidad durante los períodos de feriado colectivo, ya que en su concepto existe una aparente contradicción en los dictámenes de esta Superintendencia, N°s. 8502, de 1992 Y 248 Y 6375, de 1993.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que en los dictámenes citados por esa Comisión no existe contradicción, como señala ese Organismo.

En efecto, mediante el Ord. N° 8502, de 1992, esta Superintendencia modificó su criterio anterior respecto a la procedencia de licencias médicas maternales durante los períodos de

interrupción de las actividades docentes, resolviendo acorde con el criterio de la Contraloría General de la República, esto es, que las normas de los artículos 180 y siguientes del Código del Trabajo, en la actualidad, artículos 194 y siguientes del mismo cuerpo legal, que contemplan los descansos de maternidad y por enfermedad grave del hijo menor de un año, consagran tales derechos en calidad de protectores de la salud de la mujer trabajadora y de su hijo, los que son irrenunciables e impiden el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas, lo que lleva a la conclusión de que el derecho de las trabajadoras al referido descanso y a los subsidios correlativos, debe prevalecer por sobre la interrupción de las funciones del establecimiento educacional donde se desempeñen. Por lo tanto, las licencias médicas otorgadas a esas trabajadoras antes del inicio de la interrupción de las actividades docentes y que terminan dentro de ese lapso, deben ser autorizadas y pagados los subsidios correspondientes, sin que proceda la reducción de esos beneficios por la circunstancia de la citada interrupción.

En síntesis, en el referido oficio, se dictaminó que si una licencia de origen maternal comienza antes de la interrupción de las actividades docentes, no procede reducirla por comenzar dicha interrupción, debiendo autorizarse por todo su período de duración, procediendo en consecuencia el pago del subsidio por incapacidad laboral por toda su extensión.

A contrario sensu, si la trabajadora ya ha comenzado el período de interrupción de las actividades docentes, no procederá que se le otorgue licencia médica maternal, salvo por el período de dicho reposo que restare a la fecha en que debe reintegrarse a sus labores.

Dicho de otra forma, de acuerdo al Ord. N° 8502, de 1992, entre un descanso de maternidad y un período de feriado colectivo por interrupción de las actividades docentes, primará el que haya comenzado primero.

Referente al Ord. N° 248, de 13 de enero de 1993, se debe señalar que éste complementó al citado 8502, de 1992, en el sentido que la licencia por descanso de maternidad también primará por sobre la interrupción de las actividades docentes, cuando se inicien en el mismo día.

Finalmente, el Ord. N° 6375, de 1993, no hace sino dar aplicación a lo dictaminado en los dos oficios citados con anterioridad, toda vez que resolvió el caso de una trabajadora que inicia su descanso de maternidad con posterioridad a la interrupción de las actividades docentes, por lo que habiendo comenzado primero su feriado colectivo, éste prima por sobre la licencia de descanso maternal, autorizándose esta última por los días que restan al término de la interrupción de las actividades, pues a contar de dicha fecha es necesario justificar la ausencia laboral.

#### **9.728, 31.08.94.**

### **Obligación del empleador de efectuar la cotización adicional que establece el artículo 8° de la ley N° 18.566 durante el período de incapacidad laboral del trabajador.**

**Concordancias:** Ords. N°s. 10.876, de 1988; 955, de 1990 y 5575, de 1994.

Ese Departamento se ha dirigido a esta Superintendencia consultando la procedencia de que el empleador efectúe la cotización adicional para salud de que trata el artículo 8° de la ley N° 18.566,

durante los períodos en que los trabajadores se encuentren haciendo uso de licencia médica y percibiendo subsidio por incapacidad laboral.

Sobre el particular, cabe señalar que conforme a lo dispuesto en el artículo 8º de la ley N° 18.566, los trabajadores dependientes tienen derecho a solicitar de sus empleadores que les efectúen una cotización adicional de hasta el 2% de sus remuneraciones imponibles a la Institución de Salud Previsional (Isapre) a la que esté afiliado o se vaya a afiliarse, siempre que la cantidad que represente la cotización no supere la que la misma norma señala. Agrega el citado artículo 8º que el empleador tiene derecho a deducir las cantidades mensuales que pague por concepto de cotización adicional de las obligaciones tributarias que en él se indican.

Del tenor de la referida disposición se concluye que no es facultativo para los empleadores aceptar las solicitudes que en el ejercicio del derecho que les confiere la citada norma, les formulen los trabajadores, sino que, por el contrario, tal aceptación es obligatoria. Así por lo demás, lo ha sostenido esta Superintendencia, por ejemplo, mediante Ord. N° 10.876, de 1988.

Asimismo, cabe señalar que la ley N° 18.768 estableció la impositividad de los subsidios por incapacidad laboral para salud y previsión, modificando en tal sentido el artículo 3º del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Correlativamente la misma ley modificó los artículos 22 del citado D.F.L. N° 44 y 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, aplicables a los trabajadores afiliados a regímenes de pensiones de instituciones de previsión fiscalizadas por esta Superintendencia y trabajadores afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, respectivamente.

Ahora bien, las cotizaciones que la ley N° 18.768 hizo obligatorias durante los períodos de incapacidad laboral, son las mismas que los trabajadores efectúan de su cargo cuando no se encuentran en tal circunstancia, esto es, para pensiones y para salud entendiendo esta última como el 7% o aquella superior pactada de cargo del trabajador. Por tal razón no corresponde incluir otras cotizaciones de distinta naturaleza, tal como la contemplada en el artículo 8º de la ley N° 18.566.

En efecto, esta última cotización tiene el carácter de adicional a las que el trabajador efectúa y es de cargo del empleador el que, a su vez, puede deducir las cantidades que pague por tal concepto de las obligaciones tributarias que la misma norma señala, por lo que en último término es de cargo fiscal.

El supuesto básico que permite solicitar la citada cotización es la calidad de trabajador dependiente del interesado, calidad que no se pierde mientras éste permanece con licencia médica. En efecto, la licencia médica permite al trabajador ausentarse de sus labores, todo o parte de la jornada de trabajo, en cumplimiento de una orden médica y por el tiempo que ella misma establezca, y sólo suspende algunos efectos del contrato de trabajo.

Así lo ha declarado la Dirección del Trabajo que, entre otros, en Ord. N° 4118, de 25 de noviembre de 1988, concluyó: "... la licencia médica sólo suspende los efectos de la relación laboral en cuanto libera al trabajador de prestar servicios y al empleador de pagar la remuneración convenida, manteniéndose subsistente durante el período que ella cubre, el vínculo contractual. . .".

De lo dicho se sigue que como la obligación relativa a la cotización adicional de que se trata, emana de la existencia de un contrato de trabajo, que otorga la calidad de trabajador dependiente, esta obligación debe permanecer en tanto tal calidad no se pierda.

Por otra parte, debe tenerse presente que si bien el empleador debe pagar la cotización, dicho pago no representa para él un gasto toda vez que la ley le faculta para deducirlo de impuesto, por lo que en último término es de cargo fiscal, ya que el objetivo perseguido por el legislador es mejorar la cobertura de salud de los trabajadores de menores ingresos afiliados a una Isapre con financiamiento fiscal.

También conviene dejar establecido que, conforme al texto expreso de la ley, sólo los empleadores del sector privado pueden deducir de impuesto las cantidades que paguen por dicho concepto, de modo que no es procedente extender tal franquicia a los trabajadores ni a las Isapre y demás entidades pagadoras de subsidios.

Por otra parte, el inciso final del artículo 8º de la ley N° 18.566, agregado por el artículo 44 de la ley N° 18.681, establece que la cotización adicional calculada en la forma que señala debe mantenerse por todos aquellos meses en que el Contrato de Salud Previsional se encuentre vigente y mientras él no se modifique.

Por lo tanto, atendido que durante los períodos de incapacidad laboral se mantienen vigentes tanto el contrato de salud celebrado con la Isapre, como el contrato de trabajo en virtud del cual se hace exigible la obligación del empleador de efectuar la cotización adicional a que se refiere el artículo 8º de la ley N° 18.566, se debe concluir necesariamente que dicha obligación subsiste en tales períodos. Asimismo, subsiste la franquicia legal que permite a los empleadores del sector privado, imputar las cantidades que paguen por tal concepto a las obligaciones tributarias que a misma norma señala.

#### **9.761, 01.09.94.**

#### **Licencias médicas de descanso maternal Duración y financiamiento.**

Ese Servicio de Salud ha planteado una consulta respecto de la autorización de licencias médicas de protección a la maternidad.

Expresa que nuestro Código del Trabajo contempla un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas después de él.

Agrega que el descanso pre natal a diferencia del post natal que siempre dura 84 días, es de duración incierta, toda vez que depende o termina con el hecho fisiológico del parto. Por ello, puede durar más o menos de los 42 días fijados por la ley, sea que se atrase o adelante el nacimiento del hijo.

En relación a lo señalado y en atención a que la prórroga del descanso pre natal, clasificado como maternal suplementario, no es de cargo del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, resulta de importancia determinar cual licencia médica corresponde reducir en el siguiente caso:

Licencia médica pre natal, por 42 días, desde el 21 de febrero de 1994, hasta el 3 de abril de 1994.

Licencia médica prórroga de pre natal, por 7 días, desde el 4 y hasta el 10 de abril de 1994.

Licencia médica post natal, por 84 días, desde el 7 abril de 1994 y hasta el 29 de junio de 1994.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que el inciso primero del actual artículo 195 del Código del Trabajo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado se encuentra contenido en el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que "Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él".

Asimismo, el inciso segundo del artículo 196 del mismo cuerpo legal dispone que "Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona".

En consecuencia, en el caso propuesto por ese Servicio de Salud, corresponde reducir la licencia médica que otorgó la prórroga del pre natal, toda vez que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 196 ya citado, el descanso pre natal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y a contar de dicha fecha se contará el descanso puerperal o post natal.

En cambio, corresponde autorizar por todo su período de duración la licencia médica de descanso post natal, el que de acuerdo al inciso primero del artículo 195, es de doce semanas a contar del parto, esto es, debe otorgarse por 84 días.

Finalmente, este Organismo, concurda con lo señalado por ese Servicio en cuanto a la importancia que reviste determinar cual es la licencia médica que se debe reducir, toda vez que los descansos maternos suplementarios, de conformidad al inciso final del artículo 1° de la ley N° 18.418, no son de cargo del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, debiendo asumirse su pago por la Institución pagadora del beneficio.

### **9.833, 02.09.94.**

#### **Licencia médica. Certificados emitidos por consultorios municipales.**

Esa Dirección remitió a esta Superintendencia copia de la consulta efectuada por el Sr. Gerente General de Agrícola...

Dicha consulta señala que los consultorios municipales están emitiendo certificados de reposo, en vez de licencias médicas. Acompaña un certificado emitido por el Consultorio Carlos Trupp, de la I. Municipalidad de Talca, otorgado a la persona que individualiza, el 10 de marzo de 1994, con diagnóstico de infección urinaria, que le otorga reposo por el período comprendido entre el 10 y 12 de marzo de 1994.

Consulta si dichos certificados dan derecho al trabajador para el cobro del correspondiente subsidio por incapacidad laboral.

Sobre el particular, cumple esta Superintendencia con señalar que las normas comunes, respecto de los trabajadores dependientes del sector privado, para los subsidios por incapacidad laboral, se encuentran en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Según su artículo 18, para que este subsidio se devengue, es necesaria la correspondiente licencia médica.

La licencia médica está reglamentada en el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, el que en su artículo 8° dispone que existe un solo formulario de licencia médica, para todos los trabajadores, el que se compone de diversas secciones que se llenarán por el profesional, el trabajador, el empleador o la entidad de previsión, en su caso, y el Servicio de Salud o la Isapre, según corresponda. El artículo 9° del mismo cuerpo normativo, dispone que los Servicios de Salud proporcionarán los formularios de licencias, previo pago de su costo, a los profesionales facultados para certificarlas en el libre ejercicio de su profesión y a las oficinas o Servicios de Bienestar, Mutualidades de Empleadores y otros Organismos y entidades públicas y privadas en que dichos profesionales actúen como funcionarios en la atención de trabajadores.

De lo expuesto se infiere que el único documento válido para requerir el pago del subsidio por incapacidad laboral es la licencia médica, la cual se encuentra reglamentada por el citado D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

#### **9.929, 05.09.94.**

### **Facultades de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para decretar cambio de faenas de trabajadores afiliados a instituciones de salud previsional.**

**Concordancias:** Ord. N° 8332, de 1989.

Esa Institución de Salud Previsional ha recurrido a esta Superintendencia solicitando se le informe si las Isapre tienen las facultades que señala el artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, es decir, si pueden decretar el cambio de las condiciones laborales de los trabajadores, en las mismas condiciones que las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez.

Requerida previamente la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, ha señalado las razones por las que considera que las facultades del artículo 51 del D.S. N° 3, sólo están referidas a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, pero que en todo caso, el derecho a solicitar cambio de las condiciones laborales también debe extenderse a los trabajadores afiliados a una Institución de Salud Previsional.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que el artículo 51 del citado D.S. N° 3, dispone textualmente en su inciso primero que, "El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez par atender al restablecimiento de su salud".



Al respecto cabe señalar que la norma transcrita sólo hace referencia a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, no incluyendo ni a la Unidad de Licencias Médicas ni a las Instituciones de Salud Previsional, de lo que se desprende que tal facultad no quiso ser otorgada por el legislador a todos los organismos que autorizan licencias médicas, sino que sólo a las referidas Comisiones.

Por otra parte, cada vez que el decreto supremo N° 3 ha querido incluir o hacer referencia a las Instituciones de Salud Previsional, las ha mencionado expresamente.

Por ello, no cabe sino concluir que sólo las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez están facultadas para decretar el cambio de las condiciones laborales de los trabajadores, con el fin de atender al restablecimiento de la salud.

Dicha facultad la puede ejercer respecto de cualquier trabajador, incluso tratándose de un afiliado a una Institución de Salud Previsional, ya que no sería de justicia que dicho grupo de trabajadores quedara fuera de esa protección.

En consecuencia, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, pueden y deben pronunciarse respecto del cambio de condiciones laborales de un trabajador afiliado a una Isapre, debiendo ser solicitado el pronunciamiento por la propia Institución de Salud Previsional o por el trabajador.

Finalmente cabe señalar que el cambio de las condiciones laborales que deberá procurar el empleador en la forma que determine la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, está concebida para atender al restablecimiento de la salud del trabajador, por lo que dicha recomendación resulta aplicable, tratándose de licencias médicas que cubren la totalidad de la jornada, para cuando el afectado finalice su Período de reposo y se reincorpore al trabajo y para el caso de licencias médicas de reposo parcial, la indicación puede estar referida tanto a las labores que deba desarrollar durante la jornada no comprendida en la licencia, como la que deba desempeñar cuando se reincorpore en forma definitiva al trabajo.

Además, conviene recordar que la recomendación de cambio de faenas, por otra de mayor compatibilidad con la recuperación de la salud del trabajador, es de carácter esencialmente temporal o transitorio y dependerá de las circunstancias propias de cada caso, para lo cual deberán ponderarse, entre otros elementos, las características de la patología, la factibilidad de desarrollar otro tipo de labores con equivalencia en remuneraciones para el trabajador y productividad para el empleador y el nivel cultural del paciente.

**10.087, 08.09.94.**

**Traspaso de cotizaciones erróneamente efectuadas en una Administradora de Fondos de Pensiones. El empleador debe soportar el pago de los reajustes e intereses correspondientes.**

**Concordancias:** Oficio Ord. N° 2892, de 17 de marzo de 1986.

Un particular se ha dirigido a esta Superintendencia haciendo presente que registra cotizaciones en rezago en la A.F.P..., pese a que es imponente del antiguo régimen previsional. Por ello, si bien esas imposiciones se traspasaron al ex Servicio de Seguro Social, estima que co-

rresponde al empleador y no al trabajador, el pago de la diferencia de la tasa impositiva y de los intereses correspondientes. Asimismo, estima que la rentabilidad obtenida por las citadas imposiciones corresponde se le imputen en su totalidad, a su cuenta individual.

La A.F.P. citada ha expresado que con fecha 5 de marzo de 1992, determinó considerarlo afiliado en calidad de trabajador dependiente nuevo a contar del 1º de septiembre de 1988; pero el 22 de abril de 1993 se dictaminó que su cuenta individual había sido creada erróneamente, por cuanto su situación debía calificarse como la de un trabajador dependiente antiguo. Como consecuencia de ello, se dispuso la eliminación de su registro de afiliado, como asimismo el traspaso de sus fondos al Instituto de Normalización Previsional.

Por su parte, el Instituto de Normalización Previsional ha informado que hasta la fecha de su informe, no se habían recepcionado sus fondos desde la A.F.P....; que la diferencia de tasa producto de las cotizaciones que se traspasen corresponde que las entere el empleador y sólo en el caso que éste no fuere ubicable, podría hacerlo Ud., subrogándose en los derechos que asisten a dicho Instituto.

Agrega que la rentabilidad obtenida por las imposiciones para el Fondo de Pensiones ingresan al patrimonio de esa Institución.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe expresar a Ud. que aprueba el informe evacuado por el Organismo de Previsión referido, por encontrarse ajustado a derecho.

Cabe señalar que en aquellos casos en que por error del empleador se hubieran enterado en una Administradora de Fondos de Pensiones las cotizaciones previsionales de un imponente afecto al antiguo régimen previsional, el Instituto de Normalización Previsional recibirá los siguientes valores:

- a) Cotizaciones pagadas por el empleador para el Fondo de Pensiones, en su valor nominal, con indicación del mes a que corresponden;
- b) Cotizaciones adicionales pagadas en la A.F.P. por el empleador, detalladas por mes; y
- c) Rentabilidad producida por las cotizaciones para el Fondo de Pensiones.

Ahora bien, las sumas correspondientes a la rentabilidad mencionadas en la letra c anterior, ingresan al patrimonio del Organismo Previsional.

Los valores señalados en las letras a) y b) se destinan al pago de las cotizaciones adeudadas a la Entidad Previsional. Para estos efectos se practicará una liquidación mes a mes, de las cotizaciones adeudadas, imputando los valores recibidos y los que correspondan a cotizaciones para el Fondo de Pensiones y cotización adicional, de un mismo mes, a la suma que debió pagarse en el mes respectivo en el Organismo de Previsión, sin reajustes, intereses ni multas, ya que fueron enterados oportunamente.

Las diferencias que se produzcan entre lo imputado y el valor total adeudado deberán ser cobradas al empleador, atendida la presunción que establece el artículo 3º, inciso segundo, de la ley N° 17.322, con los reajustes e intereses que establece el artículo 22 del texto legal citado para los casos en que las cotizaciones previsionales no son pagadas oportunamente.

**10.414, 15.09.94.**

### **Cotización adicional para salud.**

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia, para su consideración e informe, la presentación que Ud. le dirigiera, consultando acerca del procedimiento para determinar la cotización adicional para salud a que se refiere el artículo 8º de la ley N° 18.566, específicamente, si corresponde enterar la cotización del 2%, cuando sumada a la cotización del 7% para salud da como resultado una cotización superior a la pactada.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que el inciso primero del artículo 8º de la ley N° 18.566, dispone que "Los trabajadores dependientes tendrán derecho a solicitar a sus empleadores que efectúen de cargo de éstos, una cotización adicional de hasta 2% de sus remuneraciones imponibles, a la institución de salud Previsional (Isapre) en que esté afiliado o se vaya a afiliarse, siempre que la cantidad que represente la cotización para salud que legalmente le corresponde, sumada a la cotización adicional, no supere una unidad de fomento en el caso de trabajadores que no perciban asignación familiar, o esa cifra adicionada a 0,5 unidades de fomento por cada persona por la cual perciba asignación familiar y tenga declarada o declare en la institución de salud previsional respectiva".

Sobre esta materia, esta Superintendencia ha dictaminado, por ejemplo, mediante Ord. N° 10.876, de 28 de diciembre de 1988, que el empleador se encuentra obligado a otorgar esta cotización adicional, dentro de los límites señalados cuando se lo solicitare el trabajador.

En todo caso, la cotización que efectúe el empleador puede ser inferior al 2%, ya que dicho porcentaje está fijado como el máximo que puede otorgar.

El porcentaje que otorgue el empleador, sumado a la cotización del 7% que efectúa el trabajador no puede superar una unidad de fomento cuando éste no tenga cargas familiares reconocidas o esa cifra adicionada a 0,5 unidades de fomento por cada persona que tenga reconocida como carga familiar, no pudiendo en todo caso ser superior a 4,2 unidades de fomento.

Sobre este punto conviene aclarar que el artículo 1º de la ley N° 18.987, dispone actualmente que las personas con ingreso mensual superior a \$ 277.000.-, no tendrán derecho al monto pecuniario de la asignación familiar, pero conservan las calidades de beneficiario y causante de asignación familiar para los demás efectos que en derecho correspondan. Por lo señalado, para los efectos de establecer los topes a que se refiere el citado artículo 8º, ha de estarse a las personas que se tengan reconocidas como cargas familiares, aunque no se perciba el monto pecuniario del beneficio de que se trata.

Por otra parte, se debe señalar que para el cálculo de los topes a que se ha hecho referencia, se deberá utilizar el valor que tenga la unidad de fomento el último día del mes anterior a aquél en el cual el trabajador se afilie a la institución de salud previsional o modifique su contrato vigente. Efectuada dicha conversión, la cotización adicional así calculada, expresada como porcentaje de la renta imponible, se mantendrá por todos aquellos meses en que el contrato de salud previsional se encuentre vigente y mientras él no se modifique.

En consecuencia, no es procedente que el empleador efectúe una cotización adicional inferior a la determinada originalmente, argumentando que se está pagando una cotización superior a

la pactada, producto de estarse enterando una cotización del 7% mayor, por el aumento de la remuneración imponible del trabajador.

Sin embargo, si el trabajador desea que el exceso de cotización para salud no pase a integrar parte del patrimonio de la Isapre, deberá solicitar a ésta la modificación de su contrato de salud a uno de mayor cobertura, pues de lo contrario no se estará aprovechando en su totalidad la cotización para salud, lo que en definitiva implica un beneficio para la Isapre y un mal uso de recursos fiscales.

Finalmente, se cumple en informar que actualmente se encuentra en trámite en el Congreso Nacional una Ley que modifica a la ley N° 18.933, sobre Instituciones de Salud Previsional, la que contiene una norma en virtud de la cual, las sumas de dinero correspondientes a la cotización para salud que estén por sobre el precio convenido inicialmente, serán de propiedad del afiliado, pudiendo éste utilizarlas básicamente en mejorar su plan de salud o en financiar prestaciones de salud no cubiertas por el contrato.

**10.672, 23.09.94.**

**Califica como común al siniestro ocurrido al trabajador que tiene más de un empleador cuando al término de su primera jornada laboral debe desplazarse a otro u otros lugares de trabajo para cumplir con las obligaciones derivadas de otro u otros empleos y durante el recorrido sufre un accidente.**

**Concordancias:** Ords. N°s. 5.523, de junio; 8.672, de septiembre; 11.296, de noviembre; todos de 1993; 151, de enero, 2.362 de febrero y 8653, de agosto todos de 1994.

Esta Superintendencia ha sido requerida en diversas situaciones a fin que emita un pronunciamiento sobre el eventual carácter laboral que tendrían determinados infortunios ocurridos a trabajadores que tienen más de un empleador, cuando una vez iniciado el recorrido desde su habitación, terminan su primera jornada laboral y deben desplazarse por la vía pública para cumplir con la obligación laboral derivada de su segundo empleo y, circunstancialmente, de otros desempeños laborales.

Tal situación se presenta, con alguna frecuencia, en el caso de los profesores y médicos que cumplen con más de una jornada de trabajo para distintos empleadores y que pueden estar adheridos a un mismo Organismo Administrador de la ley N° 16.744 o a otro distinto.

Los accidentes de esta naturaleza, que han sido sometidos al conocimiento y decisión de esta Superintendencia en cuanto a definir su carácter de siniestros laborales o comunes, son los siguientes:

- a) Situación de una profesora que al 2 de julio de 1993, aproximadamente, a las 13:30 horas, sufrió un accidente mientras se trasladaba desde el Liceo ... al Liceo Comercial ..., perteneciente a la Fundación Nacional de Educación Laboral.

De acuerdo a los antecedentes examinados por esta Superintendencia, ambos empleadores son adherentes de la Asociación Chilena de Seguridad;

- b) Situación de una profesora que el 20 de abril de 1993, aproximadamente a las 13:00 horas, sufrió un accidente mientras se trasladaba desde la Escuela ... donde cumple funciones en la jornada de la mañana, al Colegio ..., donde trabaja en la jornada de la tarde.

De acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Superintendencia, el empleador, Colegio..., es adherente de la Asociación Chilena de Seguridad;

- c) Situación de una profesora que el día 21 de septiembre de 1993, aproximadamente, a las 13:45 horas, sufrió un accidente, cuando se dirigía desde la Escuela ..., Comuna de La Florida, hacia el Colegio... Comuna de Peñalolén.

De acuerdo a los antecedentes examinados por esta Superintendencia, el empleador Escuela ..., pertenece a la Corporación Municipal Educacional La Florida, adherente de la Asociación Chilena de Seguridad.

- d) Situación de un trabajador que presta servicios como auxiliar en un Colegio dependiente de la Corporación Municipal de Lo Prado, en jornada de 12:15 horas a 21:00 horas y como guardia de la Comunidad Edificio ubicado en calle ..., en jornada de 22:00 horas a 06:00 horas y que fue atropellado en la vía pública, el día 12 de noviembre de 1993, aproximadamente a las 21:45 horas cuando se dirigía a su segundo empleo.

De acuerdo a los antecedentes proporcionados por el recurrente, el empleador Comunidad Edificio... sería adherente de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción;

- e) Situación de una profesora que el día 18 de noviembre de 1993, aproximadamente a las 13:00 horas sufrió un accidente mientras se dirigía desde el Colegio Particular..., perteneciente a la Inmobiliaria.... a la Escuela ..., dependiente de la 1. Municipalidad de Estación Central.

De acuerdo a los antecedentes proporcionados por la recurrente, ambos empleadores serían adherentes de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción;

- f) Situación de un tecnólogo-médico, que el día 2 de noviembre de 1993, aproximadamente a las 14:30 horas, sufrió un accidente cuando se dirigía desde el Hospital del Profesor al Hospital de Carabineros.

De acuerdo a la información proporcionada por el recurrente, sus dos empleadores son adherentes de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, y

- g) Situación de un profesor que el día 7 de julio de 1993, aproximadamente a las 09:15 horas, sufrió un accidente cuando se dirigía desde la Escuela Experimental..., Liceo... a la Escuela de Aplicación..., esta última dependiente de la Corporación Metropolitana de la Educación.

De acuerdo a los antecedentes examinados por esta Superintendencia, el primero de los empleadores es adherente de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción y el segundo de la Asociación Chilena de Seguridad.

Sin perjuicio de los informes emitidos en cada caso, esta Superintendencia mediante Ord. N° 151, de 7 de enero de 1994, estimó procedente requerir a los Organismos Administradores del seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, para que remitiesen su opinión legal en relación con la materia enunciada en el numerando primero de este oficio.

Al respecto, el Instituto de Seguridad del Trabajo manifestó que, en opinión de su Fiscalía, este tipo de accidente debía considerarse como producido "con ocasión del trabajo" y que los días de trabajo perdidos, sujetos al pago de subsidio, deberían computarse en el cálculo de la tasa de riesgos de la empresa a la cual el trabajador se dirigía al momento de ocurrir el accidente.

Por su parte, la Asociación Chilena de Seguridad informó que, en opinión de su Fiscalía, estos siniestros debían ser considerados como comunes, puesto que no se encuadran dentro de la figura de accidente de trayecto, en la medida que han ocurrido entre un lugar de trabajo y otro y no entre la habitación y el lugar de trabajo o viceversa, como requiere el inciso segundo del artículo 5° de la ley N° 16.744, que considera la figura legal en examen y además, porque el recorrido se habría interrumpido.

No se trataría tampoco de un accidente con ocasión del trabajo, ya que en la situación de hecho planteada no existiría el nexo de causalidad requerido entre el quehacer laboral y la lesión para que se configure un infortunio laboral. En efecto, señala que el accidente se produce durante el desplazamiento, de manera que el trabajador no está realizando función alguna para ninguno de sus empleadores, agrega que la lesión no se produce por un riesgo presente en un lugar de trabajo, ni con motivo del desempeño laboral en alguno de ellos; finalmente acota que no podría estimarse que uno de los empleadores esté en condiciones de exigir al trabajador desplazarse a cumplir con su otro empleador, precisamente por tratarse de entidades independientes entre sí.

Estima que, de calificarse el hecho como accidente "con ocasión" del trabajo, resultaría injusto para cualquiera de los empleadores al que se tuviere que computar los días de trabajo perdidos, sujetos a subsidio, para el cálculo de la tasa de riesgo. Sin perjuicio que, además, debería determinarse cual es el organismo Administrador obligado al otorgamiento de las prestaciones que corresponda, esto es, si tal obligación compete a aquel de donde proviene el trabajador o aquel hacia el cual se dirige.

La Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción informa que, en concepto de su Asesoría Legal, debe descartarse por similares consideraciones a las vertidas por la Asociación Chilena de Seguridad que los infortunios en comentario puedan ser considerados como accidentes del trabajo en el trayecto.

Agrega que tampoco podría calificarse a estos siniestros como accidentes "con ocasión del trabajo", ya que la relación de causalidad indirecta que podría presentarse sería con ambos "trabajos" y no con "el trabajo", lo que, además imposibilita precisar la entidad empleadora, si son dos o más, a la que deberían cargarse los días de trabajo perdidos a consecuencia del infortunio.

Finalmente, el Instituto de Normalización Previsional no se pronunció sobre la materia consultada.

Sobre el particular, cabe tener presente que esta Superintendencia comparte el criterio de los Organismos Administradores informantes, en el sentido que los accidentes de la naturaleza de los que se analizan no pueden ser calificados como accidentes en el trayecto.

En efecto, conforme a lo establecido por el inciso segundo del artículo 5º de la ley N° 16.744, se considera que también son accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo.

Pues bien, de la norma legal aludida fluye que el siniestro debe ocurrir entre dos puntos específicos, esto es, entre la habitación y el lugar de trabajo, o viceversa.

Respecto de la misma materia, el inciso final del artículo 7º del D.S. N° 101, de 1 968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señala que la circunstancia de haber ocurrido el accidente en el trayecto debe ser acreditada ante el respectivo Organismo Administrador, mediante el correspondiente parte de Carabineros u otros medios de convicción igualmente fehacientes.

Los casos que se analizan no reúnen los requisitos legales y reglamentarios señalados, toda vez que estos infortunios no ocurrieron entre el lugar de trabajo y la habitación del afectado.

Lo contrario, exigiría al trabajador una conducta absurda e imposible. Absurda, porque debería requerirse que terminada su primera jornada laboral, el trabajador regresara a su habitación, aun sin necesidad de hacerlo y luego salir de su habitación para dirigirse a su segundo lugar de trabajo y así sucesivamente.

Imposible, porque, como resulta lógico inferir, entre una y otra jornada de trabajo normalmente media un tiempo insuficiente para desarrollar la conducta que se menciona, es decir, dirigirse, al término de la primera jornada a la casa habitación para luego emprender el recorrido hacia el segundo lugar de trabajo.

Del mismo modo, no puede considerarse que estos infortunios son accidentes "a causa" del trabajo, puesto que no existe la relación de causalidad directa entre el desempeño laboral y la lesión correspondiente.

Tampoco se trata de un accidente con ocasión del trabajo, ya que no existe nexo de causalidad entre el quehacer laboral de la víctima y la lesión.

En efecto, el siniestro se produce durante el desplazamiento, de manera que el trabajador no está realizando función alguna para ninguno de sus empleadores; asimismo, la lesión no se produce por un riesgo presente en un lugar de trabajo, ni con motivo del desempeño laboral en alguno de ellos.

En consideración a lo anterior, esta Superintendencia declara que el siniestro ocurrido al trabajador que tiene más de un empleador, cuando al término de su primera jornada laboral debe desplazarse a otro u otros lugares de trabajo para cumplir con las obligaciones derivadas de otro u otros empleos, no constituye un infortunio laboral, por tanto, no procede otorgar respecto de estos siniestros la cobertura del seguro social contemplada en la ley N° 16.744.

**10.681, 23.09.94.**

**Subsidios por incapacidad laboral y prestaciones de salud de trabajadores portuarios eventuales y gente de mar durante período de cesantía involuntaria.**

**Concordancia:** Oficio Circular N° 13.001, de 1985, de esta Superintendencia.

Esa Secretaría Regional ha recurrido a esta Superintendencia exponiendo la situación de la persona que individualiza, quien se desempeña como trabajador portuario eventual desde hace más de 20 años, actualmente afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones, quien no ha podido acceder a prestaciones de salud y subsidio por incapacidad laboral, por carecer de cotizaciones durante algunos meses previos a su cesantía.

En mérito de lo expuesto, solicita se le informe si la referida persona puede acceder a las prestaciones a que se ha hecho referencia, conforme a las instrucciones impartidas por esta Superintendencia mediante el O.C. N° 13.001, de 26 de noviembre de 1985.

Requerido al efecto, el Instituto de Normalización Previsional ha informado que el interesado se encuentra afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones desde el mes de junio de 1981 e incorporado a la ex Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional, Sección Triomar, como trabajador marítimo eventual, para los efectos de lo dispuesto en los artículos 83 y 84 del D.L. N° 3.500, de 1980, esto es, prestaciones familiares y subsidio de cesantía, protección contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y prestaciones de salud.

En tal condición le es aplicable lo dispuesto en los artículos 18 y 18 a) de la ley N° 10.662, conforme a lo establecido por esta Superintendencia en O. C. N° 13.001, de 1985.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que mediante el oficio circular ya citado, impartió instrucciones sobre las normas contenidas en la ley N° 18.462, relativa entre otras materias a subsidios por incapacidad laboral y prestaciones de salud de los trabajadores embarcados o gente de mar y los portuarios eventuales.

Dicho texto legal agregó un artículo 18 A a la ley N° 10.662, el que dispone que para los efectos del otorgamiento de las prestaciones de salud y de los subsidios por incapacidad laboral, se considerará que los trabajadores embarcados o gente de mar y los portuarios eventuales se encuentran en cesantía involuntaria "durante el lapso que media entre uno y otro viaje y entre el término de una jornada o turno y la iniciación de la siguiente faena, según sea el caso, por el período máximo de tres meses calendario contado desde su salida del empleo".

La dictación de esta norma solucionó el grave problema que afectaba a este grupo de trabajadores, los que para acceder a las Prestaciones de salud y a los subsidios por incapacidad laboral requerían entre otras exigencias, encontrarse al día en el pago de las imposiciones. Para tal efecto, desde su salida del empleo y hasta el término de los tres meses calendario siguientes, se consideraban al día aquellos asegurados que habían dejado de cotizar por causas ajenas a su voluntad.

Esta última situación, es decir, la cesantía involuntaria sólo se presentaba excepcionalmente respecto de los trabajadores embarcados o gente de mar, y de los portuarios eventuales, atendidas las especiales características de sus labores, los que por lo general suscriben contra-



tos por plazo fijo o por viaje redondo, consintiendo al firmarlos, entre otras cosas, en la causal de término de los mismos, lo que determinaba que su cesantía fuera voluntaria.

Por ello, el establecimiento de la ficción legal del artículo 18-A de la ley N° 10.662, trajo como consecuencia, que dichos trabajadores tengan derecho a las prestaciones de salud y a subsidios por incapacidad laboral, por un periodo máximo de tres meses, cada vez que cesan en sus servicios por las causales indicadas.

Cabe agregar que en virtud del artículo 5° de la ley N° 18.462, la ficción legal del referido artículo 18-A y los beneficios que implica, son aplicables a los aludidos trabajadores que se hayan incorporado o se incorporen a una A.F.P.

En consecuencia, no obstante que el interesado se encuentra afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones, le es aplicable el artículo 18-A de la ley N° 10.662, para efectos de acceder a las prestaciones de salud y subsidios por incapacidad, durante el lapso que señala la propia norma.

Sin embargo, se debe precisar que tratándose del subsidio por incapacidad laboral, no sólo es necesario que la licencia médica se inicie dentro de los tres meses de protección, sino que además, deben cumplir con los requisitos que señala el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esto es, un mínimo de seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores al inicio de la licencia médica.

Se debe señalar que esta Superintendencia ha interpretado que los tres meses de cotizaciones a que se refiere la norma, han de entenderse referidos a 90 días, los que se pueden enterar con cotizaciones continuas o discontinuas, pero que en todo caso, deben estar comprendidas dentro de los 180 días anteriores al inicio de la licencia médica.

Por ello, el interesado, en su calidad de trabajador portuario eventual, siempre tendrá derecho a las prestaciones de salud, durante los tres meses en que se considera en cesantía involuntaria, pero sólo tendrá derecho a subsidio por incapacidad laboral si reúne 90 días de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores al inicio de la licencia médica, salvo que se trate de un accidente común, caso en el cual no se le exigirá dicho requisito.

Lo anterior, es cuanto este Organismo puede informar al respecto, teniendo en consideración que la consulta fue planteada en términos generales.

## **2. Circulares**

### **13.642, 6.12.94.**

#### **Pensiones Asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima, para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio.**

De acuerdo con lo señalado en el párrafo final del Of. Cir. N° 2.567, de 16 de marzo de 1990, en orden a informar a esa Entidad cuando varíe el monto de la pensión mínima del inciso segundo del artículo 26 de la ley N° 15.386, así como la fecha de vigencia del mismo, ello con el objeto de obtener una correcta y homogénea consideración de la cifra que debe aplicarse a los postulantes de pensiones asistenciales, cuando se determina el requisito de carencia de recursos a que se

refiere el inciso tercero del artículo 1º del D. L. N° 869, de 1975 y el artículo 6º del D. S. N° 369, de 1987, del Ministerio de Hacienda, cumpla con comunicarle que por aplicación del artículo 14 del D.L. N° 2.448 y 2º del D.L. N° 2.547, ambos de 1979, modificados por la ley N° 19.262; todas las pensiones de regímenes previsionales se reajustarán automáticamente en el 100% de la variación experimentada por el índice de precios al consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que la variación alcance o supere el 15%.

Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 1994, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste de pensiones sin que el Índice alcanzara el 15% ya señalado, se reajustaron a contar del 1º de diciembre de 1994, todas las pensiones de regímenes previsionales en un 100% de la variación experimentada por el índice de precios al consumidor entre el 30 de noviembre de 1993 y el 30 de noviembre de 1994, esto es, en un 8,9%, por lo que la pensión mínima del inciso segundo del artículo 26 de la ley N° 15.386 tiene un valor de \$ 39.000,56 mensuales a partir del 1º de diciembre de 1994.

Por lo tanto, de acuerdo con los preceptos legales que regulan las mencionadas pensiones asistenciales, para determinar la carencia de recursos anteriormente aludida, corresponde aplicar el 50% del monto de dicha pensión mínima, por lo que el valor mensual que debe utilizarse es \$ 19.500,28.

# SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

## Selección de Dictámenes

**2.691, 19.08.94.**

**Las remuneraciones percibidas por los funcionarios públicos afectos a las normas del Estatuto Administrativo, contenido en la ley N° 18.834, de 1989, durante la vigencia de una licencia médica, corresponden a la totalidad de ellas como si se tratara de un período trabajado, y tales ingresos deben ser objeto de todos los descuentos de su percepción normal incluyendo entre éstos el Impuesto Unico de Segunda Categoría, establecido en el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta.**

### **Legislación Aplicable:**

Estatuto Administrativo, artículo 106. Ley de la Renta, artículo 42, N° 1.

### **Doctrina:**

En virtud de lo dispuesto en el artículo 106 de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, publicada en el Diario Oficial de 23 de septiembre de 1989, los funcionarios públicos regidos por ese Estatuto tienen derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante las licencias médicas de que gocen, sin que estas licencias originen un subsidio propiamente tal, sino que obligan al empleador, sea servicio centralizado o descentralizado, a pagar al funcionario que se encuentra acogido a reposo el total de sus remuneraciones, sin perjuicio de que el servicio público pagador de la remuneración reciba –del organismo de salud que corresponda– la compensación que fuere procedente.

De consiguiente, el legislador no ha establecido un beneficio pecuniario sustituto de la remuneración correspondiente al período no trabajado, ni menos señala el organismo de salud que debe asumir el pago, limitándose a establecer el derecho del funcionario a continuar percibiendo la totalidad de sus remuneraciones como si correspondiere a un período trabajado.

En otras palabras, por imperio de la ley, no varía la naturaleza jurídica de las remuneraciones percibidas por el trabajador durante la vigencia de una licencia médica y, por lo mismo, tales ingresos deben ser objeto de todos los descuentos que correspondan por su percepción normal, incluyendo entre éstos el Impuesto Unico de Segunda Categoría, establecido en el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta.

En consecuencia, la base imponible del Impuesto Unico de Segunda Categoría que afecta a los funcionarios que se encuentran en la situación descrita, estará constituida por el total de las remuneraciones pagadas por la institución empleadora a los funcionarios públicos, menos las cotizaciones previsionales que sean de su cargo, sin tomar en consideración que tales personas se encuentran con licencia médica.

Lo expuesto ha sido ratificado por la Superintendencia de Seguridad Social por oficio N° 4.502, de 23 de mayo de 1986, y dictámenes emitidos por la Contraloría General de la República, mediante los cuales se ha expresado que el personal de la Administración Civil del Estado afecto

a las normas del Estatuto Administrativo, contenido en la ley N° 18.834, citada, tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante el período en que goce de licencia médica, cualquiera sea la naturaleza de ésta, no existiendo un subsidio en tales casos, ya que la institución empleadora debe pagar el total de las remuneraciones del funcionario, sin perjuicio de recibir del organismo de salud correspondiente, a título de compensación, el pago de un monto equivalente al del subsidio por incapacidad laboral que le hubiere correspondido al trabajador en caso de no encontrarse afecto a las normas del referido Estatuto Administrativo.

### **3.056, 30.08.94.**

**Acerca del momento en que se devenga el Impuesto al Valor Agregado para los efectos de su declaración y pago, en el caso de cotizaciones de salud que exceden el tope máximo legal de 4,2 unidades de fomento, que han sido declaradas pero no pagadas.**

#### **Legislación Aplicable:**

Ley N° 18.933 (D.O. 9.3.90), arts. 30 y 31. D.L. N° 825 (Nuevo Texto) arts. 9º, letra a); 15, inciso primero, N° 1.

#### **Doctrina:**

En los casos de cotizaciones de salud de los afiliados a las Instituciones de Salud Previsional, Isapres, que exceden el tope máximo legal de 4,2 unidades de fomento, y en aquéllos de cotizaciones adicionales relativas a personas por las cuales el cotizante no tenga derecho a percibir asignación familiar, y que han sido declaradas y no pagadas, el Impuesto al Valor Agregado se devenga en el momento en que se perciban o se pongan, en cualquier forma, a disposición de la Isapre, las cotizaciones pertinentes, y no al momento de ser declaradas en la respectiva institución de salud previsional, de acuerdo a lo dispuesto en los arts. 9º, letra a), y 15, inciso primero, N° 1 del D.L. N° 825, de 1974, en concordancia con lo establecido en los arts. 30 y 31 de la ley N° 18.933, de 1990.

Ahora bien, para los efectos de la aplicación del referido tributo, la Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos no considera que la declaración de las cotizaciones sin el pago correspondiente que hace el empleador o la entidad encargada del pago de la pensión, precisamente, sea una forma de poner a disposición de la Isapre los ingresos de que se trata.

Por lo tanto, sólo procederá incluir las referidas cotizaciones de salud en el Libro de Ventas, en el mes en que efectivamente sean pagadas, debiendo considerarse como base imponible para la determinación del débito fiscal, el monto de las respectivas cotizaciones, más el monto de los reajustes e intereses que se originen entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente éste se realice.

Sobre el particular, cabe tener presente que la ley N° 18.933, publicada en el Diario Oficial de 9 de marzo de 1990, que crea la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, dicta normas para el otorgamiento de prestaciones de salud por Isapre y deroga el D.F.L. N° 3, de 1981, de Salud, en su art. 30, inciso primero, dispone que las cotizaciones para salud de quienes se hubieren afiliado a una institución de salud previsional, deberán ser declaradas y pagadas en

dicha institución por el empleador, por la entidad encargada del pago de la pensión, por el trabajador independiente o por el imponente voluntario, según el caso, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones.

A su vez, el inciso segundo del mismo precepto legal señala que, para este efecto el empleador o entidad encargada del pago de la pensión, en el caso de los trabajadores dependientes y pensionados, deducirá las cotizaciones de la remuneración o pensión del trabajador o pensionado. Y, por su parte, los trabajadores independientes y los imponentes voluntarios pagarán directamente a la institución la correspondiente cotización.

Además, el inciso tercero del art. 30, citado, establece que el empleador o entidad encargada del pago de la pensión que no pague oportunamente las cotizaciones de sus trabajadores o pensionados deberá en todo caso declararlas en la institución correspondiente, dentro del plazo señalado en el inciso primero, antes mencionado.

Puntualizado lo anterior, es útil señalar que el art. 31, incisos primero y segundo, de la ley N° 18.933, dispone que las cotizaciones que no se paguen oportunamente, por quien corresponda, se reajustarán entre el último día del plazo en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice. Para estos efectos, las cotizaciones se aumentarán considerando la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor. Además, por cada día de atraso la deuda reajustada devengará un interés penal que se indica.

### **3.156, 07.09.94.**

**Los Sindicatos Interempresas, las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos deberá considerarse como organismos hábiles para los efectos de lo dispuesto en el artículo 49 del Código del Trabajo, pudiendo, por lo tanto, proporcionárseles la información a que alude la citada norma laboral, entendiendo que dicha facultad se concede sólo respecto de aquellas empresas a las cuales se encuentren vinculados sus respectivos asociados.**

#### **Legislación Aplicable:**

C. del T. (Texto refundido), art. 49. Dirección del Trabajo, dictamen N° 4858/233, de 22.08.94.

#### **Doctrina:**

Para los fines de pedir información al Servicio de Impuestos Internos relacionada con las gratificaciones legales a que se refiere el Código del Trabajo, conforme a lo expresado por la Dirección del Trabajo en dictamen N° 4858/233, de 22 de agosto de 1994, los Sindicatos Interempresas, las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos, deben considerarse como organismos hábiles para los efectos de lo dispuesto en el art. 49 del Código del Trabajo, pudiendo, por lo tanto, proporcionárseles la información a que alude la citada norma laboral, entendiendo que dicha facultad se concede sólo respecto de aquellas empresas a las cuales se encuentren vinculados sus respectivos asociados.

Sobre el particular, cabe tener presente que, en relación al pago de las gratificaciones legales que contempla el Código del Trabajo, en su texto refundido, contenido en el D.F.L. N° 1,

publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, al tenor de lo dispuesto en el actual texto del art. 49 de ese cuerpo legal, al Servicio de Impuestos Internos le corresponde determinar tanto el monto de la utilidad líquida que servirá de base para el pago de gratificaciones, como el propio del empleador invertido en la empresa; antecedentes éstos que deberá comunicar a los Juzgados de Letras del Trabajo o a la Dirección del Trabajo, cuando así lo soliciten.

Asimismo, el referido Servicio deberá otorgar certificaciones en igual sentido a los empleadores, sindicatos de trabajadores o delegados del personal cuando ellos lo requieran, dentro del plazo de treinta días hábiles, contado desde el momento en que el empleador haya entregado todos los antecedentes necesarios y suficientes para que ese Servicio efectúe las determinaciones de que se trata.

Finalmente, cabe señalar que, en el mencionado dictamen, la Dirección del Trabajo concluye que no existe impedimento legal alguno para que los Sindicatos Interempresas, Federaciones y Confederaciones requieran del Servicio de Impuestos Internos que certifique el monto de las utilidades líquidas obtenidas por una empresa. Agrega, además, que debe entenderse no obstante, y guardando la debida armonía de las normas sobre representación sindical existentes en nuestro ordenamiento jurídico, que dicha facultad se entiende concedida sólo respecto de aquellas empresas a que se encuentran vinculados sus respectivos asociados.

# CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

## Selección de Dictámenes

**30.830, 05.09.94.**

**Procede aplicar la medida de destitución sobre la base de una investigación sumaria en caso de ausencias injustificadas reiteradas del Servicio, sea en días discontinuos o por más de 3 días consecutivos.**

Se ha solicitado la revisión de la jurisprudencia contenida en el dictamen N° 31.383, de 1986, entre otros, por medio del cual se señaló que de acuerdo a la normativa establecida en el D.F.L. N° 338, de 1960, cuando se incurre en ausencia ininterrumpida por un lapso superior a tres días, no procede aplicar la medida disciplinaria de petición de renuncia sobre la base de una simple investigación sumaria, sino que para tal efecto debe ordenarse la instrucción de un sumario administrativo.

Luego de efectuarse un nuevo estudio sobre la materia, se ha llegado a la conclusión de que el referido criterio no resulta aplicable bajo la actual normativa estatutaria.

En efecto, el inciso final del artículo 66 de la ley N° 18.834, señala que "los atrasos y ausencias reiterados, sin causa justificada, serán sancionados con destitución, previa investigación sumaria".

Por su parte, el artículo 119 letra a), de esa misma ley, establece que la medida disciplinaria de destitución procederá por "ausentarse de la institución por más de tres días consecutivos, sin causa justificada".

Ahora bien, teniendo presente que, de acuerdo con el significado natural del término, reiterar significa volver a hacer una cosa, debe concluirse que la ausencia por más de tres días consecutivos a que se refiere la aludida letra a) del artículo 119, es una ausencia reiterada, carácter que, por cierto, también revisten las inasistencias a las labores en días discontinuos, por lo que en todas esas situaciones resulta aplicable el procedimiento administrativo previsto en el inciso final del artículo 66 antes citado.

En relación con lo expuesto, corresponde tener presente lo señalado en el inciso primero del artículo 120 del referido cuerpo legal, que autoriza la instrucción de una investigación sumaria "en caso de disponerlo expresamente la ley", que es lo que hace de manera explícita el inciso final del citado artículo 66.

Lo precedentemente indicado resulta armónico, por lo demás, con lo prescrito en el inciso primero del artículo 120, en el cual se señala que como resultado de la investigación sumaria no podrá aplicarse la sanción de destitución, agregándose que ello es "sin perjuicio de los casos contemplados en el presente Estatuto", excepción que, en lo que interesa, debe entenderse que concierne a la regla contenida en el inciso final del artículo 66 de ese texto legal.

En consecuencia, por las razones anotadas precedentemente, cabe manifestar que a partir de la entrada en vigor de la ley N° 18.834 –28 de septiembre de 1989– dejó de tener aplicación el dictamen N° 31.383 de 1986, y por ende, procede dejar sin efecto toda jurisprudencia emitida con posterioridad a esa data, que sea contraria a lo expresado en el presente oficio.

**34.867, 11.10.94.**

**Se refiere a los derechos de los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios con estatutos vigentes a la fecha de publicación de la ley N° 19.296 y a la duración de los permisos para actividades gremiales establecidas en favor de los directores en los artículos 31 y 59.**

La Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos solicita un pronunciamiento acerca de la aplicación de la ley N° 19.296, en lo que concierne a los derechos, beneficios y obligaciones que corresponden a los dirigentes gremiales de la Asociación de Funcionarios de esa institución, cuyos estatutos, añade, se encontraban vigentes a la entrada en vigor de ese texto legal.

En relación con la materia cabe notar, en primer término, que el artículo 1° de la citada ley N° 19.296, reconoce a los trabajadores de la Administración del Estado, de la que forma parte la repartición ocurrente, el derecho de constituir, sin autorización previa, las asociaciones de funcionarios que estimen conveniente, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas, cuerpo de normas que se refiere, entre otras materias a la constitución, organización y disolución de tales agrupaciones.

En seguida, es útil recordar que con anterioridad a la dictación de dicho texto legal y considerando la ausencia de normas relativas a la existencia o generación de las asociaciones o agrupaciones de índole gremial, la jurisprudencia de este Organismo Contralor informó que para los efectos de su reconocimiento y de los derechos que la legislación concedía a sus dirigentes, era suficiente con que ellas tuvieran su origen en una asamblea general de los funcionarios de la entidad que pretendía conformarla, a la que hubiera citado o convocado en forma previa, con el objeto de obtener así la concurrencia de la mayoría de las voluntades de los funcionarios que integraban la dotación del Servicio respectivo, en la que se hubiera nombrado la directiva que debía regirlos, en la forma y condiciones que los propios trabajadores determinaran, no siendo necesario, por ende, el cumplimiento de otros requisitos, como por ejemplo, la obtención de personalidad jurídica.

Ahora, bien, el artículo 1° transitorio de la mencionada ley N° 19.296, previene que para acogerse al régimen jurídico que ella establece, las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones cuyos estatutos se encontraren vigentes a la data de entrada en vigor del aludido texto legal –14 de marzo de 1994– "deberán adecuarlos en el plazo de dos años, contado desde la misma fecha", agregando que "durante dicho lapso, gozarán de los derechos que ella concede".

De la norma en comento aparece que las asociaciones de funcionarios cuyos estatutos estaban vigentes en la época indicada, pueden acogerse a los beneficios que contempla dicho cuerpo legal, siempre que adecuen esos ordenamientos a la preceptiva de la ley N° 19.296, en el plazo de dos años contados desde aquella data, sin perjuicio que durante el mismo lapso gocen de las franquicias que ella prevé, entre las que se cuentan las relativas al fuero y permisos para el desarrollo de las actividades gremiales.

Siendo ello así, y teniendo en cuenta que según lo expresado por el Servicio ocurrente los estatutos de la Asociación de Funcionarios que interesa se encontraban vigentes a la data de publicación de la ley N° 19.296, forzoso resulta concluir, en armonía con lo informado en el dictamen N° 27.085, de 1994, que los directores de dicha agrupación gozan, desde la fecha de entrada en vigor de ese cuerpo legal, de las prerrogativas que aquél les confiere.



Por otra parte, se pide un pronunciamiento acerca de la duración de los permisos que, según los artículos 31 y 59 de la citada ley, deben otorgarse a los dirigentes gremiales.

Al respecto, cabe anotar que el mencionado artículo 31 dispone que "La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con 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, y a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tengan como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17.

"El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición.

"Con todo, podrá excederse el límite indicado en los incisos anteriores cuando se tratare de citaciones practicadas a los directores de asociaciones, en su carácter de tales, por las autoridades públicas, citaciones que deberán acreditarse debidamente si así lo exigiere la jefatura superior de la respectiva repartición. Tales horas no se considerarán dentro de aquéllas a que se refieren los incisos anteriores.

"El tiempo que abarcaren los permisos otorgados a los directores de asociaciones se entenderá trabajado para todos los efectos, manteniendo el derecho a remuneración".

Por su parte, el artículo 59 del mismo texto legal prescribe que "El director de una federación o confederación tendrá derecho a que la respectiva repartición le conceda permisos para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, las que no podrán ser inferiores a 26 horas semanales, las cuales serán acumulables dentro del mes calendario. Cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la repartición respectiva", agregando, en su inciso segundo, que "el tiempo que abarcaren los permisos otorgados en virtud del inciso anterior se entenderá trabajado para todos los efectos y se mantendrá el derecho a remuneración".

Del tenor de las disposiciones legales recién transcritas se desprende, en lo que interesa, que las 22, 11 y 26 horas semanales de permiso que, según corresponda, deben otorgar las autoridades administrativas a los dirigentes gremiales para que éstos puedan cumplir sus funciones de representación fuera de su lugar de trabajo, constituyen el tiempo mínimo de permiso que la ley garantiza a esos personeros con tal objeto, conforme es dable inferir de la expresión "no podrán ser inferiores" que el legislador ha utilizado para fijar los lapsos que en cada caso señala, y que ello no obsta para que si el cumplimiento de dichas tareas demanda un mayor tiempo que ese mínimo, la autoridad competente pueda, en ejercicio de sus facultades generales de administración, autorizar o denegar nuevos permisos.

Por lo anterior, esta Contraloría General estima que no existe incongruencia alguna en el transcrito artículo 31 –como lo cree, en cambio, el Departamento Jurídico de esa entidad– pues lo cierto es que de la interpretación armónica de dicho precepto aparece que él, como ya se señalara, contempla un mínimo de permisos semanales en favor de los dirigentes gremiales, en cuya virtud éstos no les pueden ser negados, por los lapsos que indica, 22 u 11 horas, en

términos tales que si el correspondiente director no hace uso de ellos, total o parcialmente, las horas no utilizadas puede acumularlas dentro del respectivo mes calendario o cederlas a otro dirigente.

El parecer anotado resulta armónico, por lo demás, con lo dispuesto en el inciso tercero del precepto en análisis, como quiera que el mismo prevé, expresamente, la posibilidad de excederse, en la situación que señala, del límite de horas de permiso semanales mínimo que prescribe su inciso primero.

Lo anteriormente expuesto, resulta válido respecto de los permisos a que tienen derecho los directores de una federación o confederación para ausentarse de sus labores, materia a que se refiere el artículo 59 de la ley en comento, por cuanto, en lo que interesa, la expresión "inferiores" que dicho precepto emplea está denotando, igualmente, el lapso mínimo de los permisos que la autoridad debe conceder a dichos personeros para el cumplimiento de sus actividades gremiales.

# JURISPRUDENCIA JUDICIAL

## 1. Recurso de protección.

Interpuesto por la Federación Gremial del Transporte de Pasajeros Rural, Interurbano e Internacional y por la Cámara Chilena del Transporte Interregional de Pasajeros A. G., en contra de la resolución administrativa N° 753, de la Directora del Trabajo, la cual "fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondiente al servicio prestado, para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, del sector particular".

**Acción cautelar declarada sin lugar por la Excma. Corte Suprema.**

**Doctrina:**

- a) **Para los efectos del examen de legalidad de la resolución N° 753, debe tenerse presente que la Dirección del Trabajo invoca como fundamento la circunstancia de que "las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular impiden, en la generalidad de los casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo". Argumentación que es absolutamente razonable a juicio de la Excma. Corte Suprema.**
- b) **Resulta del todo pertinente que, la Dirección del Trabajo, haciendo uso de la disposición contenida en el inciso 2° del precitado artículo 33, proceda a "establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, este sistema será uniforme para una misma colectividad".**
- c) **No es exacto que el sistema de control implementado por la Dirección del Trabajo desconozca el vínculo de subordinación inherente a toda relación laboral. Es efectivo que el trabajador colabora en forma estrecha en el proceso de control, pero en definitiva es el empleador el que conserva el rol determinante en el mismo.**
- d) **Las facultades que la resolución reconoce a funcionarios de Carabineros y del Ministerio de Transporte son las de mero "control" y no de "fiscalización".**
- e) **No puede estimarse que la resolución N° 753, de la Directora del Trabajo, conculque el derecho de propiedad de los recurrentes, ya que las limitaciones y obligaciones que se imponen a la administración de la empresa derivan de un texto legal como es el artículo 33 del Código del Trabajo y tienen su fundamento en razones de utilidad pública.**

Santiago, a veinticuatro de enero de mil novecientos noventa y cinco.

**Vistos:**

Se reproduce la sentencia en alzada eliminándose sus considerandos 8º a 13º inclusive, y se tiene en su lugar presente:

- 1º. Que el recurso de protección contemplado en el artículo 20 de la Constitución Política de la República tiene por finalidad restablecer el imperio del derecho, en forma rápida y eficaz cuando, como consecuencia de una acción u omisión ilegal o arbitraria, se amenaza, perturba o impide el legítimo ejercicio de alguno de los derechos taxativamente enumerados en dicha disposición;
- 2º. Que partiendo de esa premisa, para la adecuada resolución del caso de autos se precisa, en primer lugar, hacer un examen del contenido de la Resolución administrativa impugnada, a fin de determinar si ella merece el reproche de ilegalidad y arbitrariedad que se le atribuye por los recurrentes. Seguidamente, para el evento de que el demérito fuere efectivo, procedería analizar la forma en que ella (sic) gravita en el legítimo ejercicio de los derechos a que alude el recurso;
- 3º. Que para los efectos del examen de legalidad debe tenerse presente que la Dirección del trabajo invoca como fundamento de la resolución N° 753 la circunstancia de que "las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector particular impiden, en la generalidad de los casos, aplicar adecuadamente las normas previstas en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo";
- 4º. Que la argumentación en referencia resulta del todo razonable e incluso aparece compartida por los propios recurrentes, según se infiere de la lectura de sus respectivos libelos;
- 5º. Que en esta contingencia, resulta del todo pertinente que, la Dirección del Trabajo, haciendo uso de la disposición contenida en el inciso 2º del precitado artículo 33, proceda a "establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, este sistema será uniforme para una misma colectividad" (sic)(\*);
- 6º. Que obviamente, las facultades discrecionales que se otorgan al ente administrativo deben ser ejercidas dentro del marco legal y conforme a los fines propuestos y en tal sentido deben evaluarse las críticas que los recurrentes formulan al sistema implantado por la Resolución en referencia;
- 7º. Que efectuado el análisis pertinente, se obtienen las siguientes conclusiones:
  - A) No es exacto que el sistema de control implementado por la Dirección del Trabajo desconozca el vínculo de subordinación inherente a toda relación laboral. Es efectivo que el trabajador colabora en forma estrecha en el proceso de control, pero en definitiva es el empleador el que conserva el rol determinante en el mismo;

---

(\*) El Tribunal quiso decir "actividad".

- B) También es cierto, como lo aseveran los recurrentes, que sólo por ley se pueden establecer tipos infraccionales y sus respectivas sanciones, pero en el caso que nos ocupa la resolución N° 753 se limita a hacer una referencia explícita a un principio general contenido en el Código del Trabajo: las infracciones que no tengan señalada una sanción especial quedan penadas en la forma que prevé el artículo 477 de dicho cuerpo de leyes;
  - C) Las facultades que la resolución reconoce a funcionarios de Carabineros y del Ministerio de Transporte son las de mero "control" y no "fiscalización", debiendo así entenderse el contenido de la disposición atinente;
  - D) A mayor abundamiento, las dificultades de índole práctico que se pueden originar con la aplicación del sistema, escapan del ámbito del recurso de protección, pero en todo caso ellas pueden ser obviadas a través del procedimiento que señala el artículo 14 de la resolución;
- 8°. Que en lo que atañe a la vulneración de los derechos fundamentales mencionados por los recurrentes, cabe tener presente:
- A) El N° 2 del artículo 19 de la Constitución sólo prohíbe las "distinciones arbitrarias", o sea aquellas que se realizan sin tener fundamento racional, cuyo no es el caso de autos según se ha explicado en los razonamientos precedentes;
  - B) No puede existir infracción a los derechos garantizados en el N° 5 del precitado artículo 19 por cuanto los antecedentes que se compulsan para llevar adelante el control establecido por la Resolución que nos ocupa, no tienen carácter privado y sólo representan un factor de la contabilidad de la empresa. En todo caso, el mal uso que se hiciera de esta información puede ser sancionado de acuerdo a las reglas generales;
  - C) La simple regulación de la actividad económica dentro de los marcos que permite la ley tampoco puede conculcar el derecho asegurado en el N° 21 del mencionado artículo 19;
  - D) La argumentación dada para descartar una eventual infracción a la igualdad ante la ley es válida para excluir toda vulneración ilegal o arbitraria al derecho asegurado en el N° 22 del señalado artículo 22;
  - E) Tampoco puede estimarse conculcado el derecho de propiedad ya que las limitaciones y obligaciones que se imponen a la administración de la empresa derivan de un texto legal como es el artículo 33 del Código del Trabajo y tienen su fundamento en razones de utilidad pública.
- 9°. Que de todo lo razonado precedentemente se infiere que la Resolución N° 753 de 9 de agosto de 1994, de la Directora del Trabajo no puede ser calificado de ilegal ni arbitraria y tampoco vulnera derechos o garantías constitucionales de los recurrentes.

Y teniendo presente lo dispuesto en el artículo 20 de la Constitución Política de la República y Auto Acordado de esta Corte sobre la materia, se revoca la sentencia de fecha dos de diciembre pasado, escrita a fojas 152 y siguientes, que acoge los recursos de protección deducidos a fojas 26 y a fojas 78, y en su lugar se declara que no se hace lugar a los mismos.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 24.247.

Pronunciada por los Ministros señores: Lionel Béraud P., Arnaldo Toro L., Oscar Carrasco A., Guillermo Navas B. y el Abogado Integrante señor Mario Verdugo M.

## **2. Prescripción de materia laboral.**

### **Doctrina:**

**La prescripción de las acciones provenientes de los actos y contratos de naturaleza laboral, se interrumpe desde que interviene "requerimiento", el que se configura por la simple presentación de la demanda. Lo anterior, encuentra su explicación en que la normativa laboral tiene una fundamentación distinta que la civil.**

Santiago, 29 de diciembre de 1992.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción de sus fundamentos séptimo y octavo que se eliminan y se tiene, en su lugar y además presente:

- 1º. Que de conformidad con lo que dispone el artículo 453 del Código del Trabajo, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescriben en seis meses contados desde la terminación de los servicios y dicho plazo de prescripción se interrumpe de acuerdo a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.
- 2º. Que a su vez, las citadas normas del Código Civil establecen, a propósito de las acciones que prescriben en corto tiempo que se interrumpen desde que interviene requerimiento, lo que debe entenderse necesariamente referido a una experiencia distinta de la del artículo 2503 que se refiere a "todo recurso judicial", que ha hecho concluir que para que éste exista es necesario que se encuentre notificada la demanda y por ende, y dado que la normativa laboral tiene una reglamentación distinta, en que a propósito del plazo de caducidad para demandar se exige sólo la presentación de la demanda, debe decidirse que la referencia del Código del Trabajo a las normas antes citadas, que son excepcionales en materia de prescripción, sólo pueden entenderse hechas a que el concepto de requerimiento necesita sólo de la presentación de la demanda.
- 3º. Que de acuerdo a lo razonado, debe decidirse que la excepción de prescripción opuesta por el demandado debe rechazarse, dado que la demanda fue presentada dentro del plazo de seis meses desde que terminaron los servicios del actor.

Pronunciada por los Ministros señor Enrique Paillas Peña, señora Ana María Munizaga Alia-ga y Abogado Integrante señor Arturo Montes Rodríguez.

### **Apelación.**

Rol N° 2.584-T.

### 3. Desafuero de trabajadora embarazada.

**Doctrina:**

**Procede que la justicia acoja la solicitud de desafuero, esto es, autorice el despido de una trabajadora embarazada que tenía pleno conocimiento de su estado de embarazo, el que no dio a conocer a su empleadora, al momento de prorrogar su contrato a plazo fijo.**

Santiago, 13 de mayo de 1992.

Vistos:

Se reproduce la sentencia el alzada, se reemplaza en su considerando tercero la expresión "1º de septiembre de 1991" por "1º de septiembre de 1990"; se eliminan los considerandos cuarto y quinto y teniendo en su lugar y además presente:

Que al convenir la actora el 1º de julio de 1991, en la prórroga de su contrato a plazo fijo, lo hizo con pleno conocimiento de su estado de embarazo, circunstancia que no dio a conocer a su empleadora. Que si bien, de tal ocultamiento no se derivan consecuencias jurídicas, él conduce a estimar poco leal para con la empleadora la actuación de la demandante.

Por estas consideraciones atendido lo dispuesto en los artículos 188 del Código del Trabajo, 1º N° 4 y 16 inciso primero de la ley N° 19.010, se revoca la sentencia apelada de veinticuatro de febrero del año en curso escrita a fs. 38 y se declara que se autoriza a la actora para poner término al contrato de trabajo, a partir de la fecha de ejecutoria del presente fallo.

Regístrese y devuélvase.

Pronunciada por los Ministros señores Mario Garrido M., Alfredo Pfeiffer R. y Abogado Integrante señor Luis Ribalta P.

# FUERZA DE TRABAJO Y OCUPACION

## Tasas de Desocupación a Nivel Nacional y Regional

Cifras Preliminares

Período Nacional	Regiones													
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	R.M.	
Oct.-Dic. 93	4,5	4,6	3,0	4,0	5,3	4,2	3,6	4,3	7,8	3,7	3,3	4,0	2,5	4,1
Nov.-Ene. 94	4,8	4,5	3,6	4,2	5,3	4,7	2,7	5,1	7,9	2,9	2,6	2,6	2,4	4,9
Dic.-Feb.	5,1	4,8	3,1	3,9	5,1	4,6	2,4	4,8	8,4	2,7	2,5	1,9	2,2	5,6
Ene.-Mar.	5,2	5,3	3,6	3,4	4,6	5,1	3,1	4,7	7,7	3,2	2,7	2,0	2,1	5,7
Feb.-Abr.	5,3	5,8	3,6	3,8	4,6	5,0	3,1	3,9	7,5	4,6	3,3	2,2	2,5	5,9
Mar.-May.	5,7	6,2	3,9	4,3	5,5	5,3	4,6	5,1	7,6	6,7	3,6	2,3	3,8	6,0
Abr.-Jun.	6,1	5,6	3,9	4,3	5,9	5,9	5,4	5,7	7,7	7,9	4,3	2,5	4,2	6,3
May.-Jul.	6,5	5,8	4,6	4,1	6,6	6,4	6,2	6,8	7,5	7,9	4,8	2,1	4,3	6,7
Jun.-Ago.	6,5	5,9	5,0	3,5	6,8	7,5	5,8	6,5	7,3	7,1	4,8	2,5	3,1	6,8
Jul.-Sep.	6,7	6,3	4,7	3,3	7,3	7,8	6,6	6,8	7,4	5,7	5,0	2,3	3,1	6,9
Ago.-Oct.	6,7	5,6	4,8	2,6	7,0	8,9	6,2	6,3	8,0	4,8	5,2	2,2	3,1	6,8
Sep.-Nov.	6,5	5,2	4,0	2,9	6,1	8,4	5,7	5,5	7,8	3,8	5,3	2,3	2,5	6,9
Oct.-Dic.	5,9	5,9	4,1	3,0	5,4	8,4	4,2	4,7	7,4	3,1	4,1	2,2	2,4	6,2

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.



## Población Total y de 15 años y más por situación en la Fuerza de Trabajo según período

(Miles de Personas)

Cifras Preliminares

Período	Total	Población de 15 años y más								Fuerza de la Fuerza de Trabajo
		Total	Total	Fuerza de Trabajo						
				Ocupados			Desocupados			
				Total	Hombres	Mujeres	Total	Cesantes	B. Tr. 1A. V.	
Oct.-Dic. 93	13.509,62	9.435,14	5.219,30	4.985,73	3.375,21	1.610,52	233,57	197,43	36,14	4.215,84
Nov.-Ene. 94	13.528,09	9.449,21	5.254,20	5.000,58	3.401,48	1.599,10	253,62	216,15	37,47	4.195,01
Dic.-Feb.	13.546,58	9.463,34	5.282,69	5.012,47	3.412,57	1.599,89	270,22	230,51	39,72	4.180,65
Ene.-Mar.	13.565,00	9.477,41	5.257,05	4.985,22	3.412,38	1.572,83	271,83	232,99	38,85	4.220,37
Feb.-Abr.	13.583,54	9.491,56	5.241,40	4.962,23	3.384,80	1.577,44	279,17	239,92	39,25	4.250,16
Mar.-May.	13.602,15	9.505,76	5.207,55	4.909,39	3.356,33	1.553,06	298,16	258,70	39,46	4.298,21
Abr.-Jun.	13.620,10	9.519,58	5.163,83	4.846,72	3.322,57	1.524,15	317,11	277,53	39,58	4.355,76
May.-Jul.	13.638,73	9.533,79	5.151,52	4.818,58	3.303,80	1.514,78	332,94	296,31	36,62	4.382,28
Jun.-Ago.	13.657,46	9.548,08	5.150,68	4.813,86	3.299,76	1.514,10	336,82	299,23	37,60	4.397,40
Jul.-Sep.	13.676,09	9.562,32	5.141,43	4.798,93	3.289,48	1.509,45	342,51	304,86	37,65	4.420,89
Ago.-Oct.	13.694,88	9.576,67	5.181,04	4.835,29	3.313,94	1.521,35	345,76	304,53	41,23	4.395,63
Sep.-Nov.	13.713,67	9.590,99	5.219,21	4.881,03	3.326,44	1.554,59	338,17	297,82	40,35	4.371,78
Oct.-Dic.	13.732,47	9.605,37	5.299,55	4.988,25	3.373,48	1.614,78	311,29	268,71	42,58	4.305,83

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.

**Distribución de la Fuerza de Trabajo ocupada por rama de actividad económica según período**  
**(Miles de Personas)**

Cifras Preliminares

Período	Total	Agric. caza pesca	Minas y canteras	Industr. manufac- turera	Electri. gas y aguas	Cons- trucción	Comercio	Transp. y comu.	Serv. finan.	Serv. comun. soc. pers.	N.E.O.C.
Oct.-Dic. 93	4.985,73	825,31	92,14	835,25	26,95	402,97	925,56	354,75	288,94	1.233,34	0,53
Nov.-Ene. 94	5.000,58	833,07	92,90	830,81	28,60	401,10	947,61	354,90	286,55	1.224,56	0,48
Dic.-Feb.	5.012,47	835,30	95,66	830,18	28,58	395,47	951,14	356,53	288,55	1.230,43	0,62
Ene.-Mar.	4.985,22	827,74	93,96	818,83	29,37	387,66	937,83	367,48	296,55	1.224,70	1,10
Feb.-Abr.	4.962,23	813,18	95,30	822,82	28,59	382,09	927,92	360,33	300,38	1.230,52	1,11
Mar.-May.	4.909,39	776,94	94,44	836,68	27,04	378,77	914,61	354,63	296,95	1.228,40	0,93
Abr.-Jun.	4.846,72	743,33	92,77	840,79	28,44	378,69	897,05	346,22	304,39	1.213,69	1,35
May.-Jul.	4.818,58	726,93	88,66	833,54	32,45	370,84	891,30	340,90	314,25	1.217,99	1,72
Jun.-Ago.	4.813,86	725,53	90,07	817,88	34,57	358,83	893,68	342,79	320,16	1.228,70	1,65
Jul.-Sep.	4.798,93	737,01	92,61	802,09	33,38	343,80	914,78	352,45	308,15	1.213,90	0,75
Ago.-Oct.	4.835,29	759,71	91,54	802,72	31,99	349,77	916,32	360,02	304,80	1.218,21	0,22
Sep.-Nov.	4.881,03	782,93	86,24	806,84	31,37	360,47	922,89	364,29	294,51	1.231,17	0,31
Oct.-Dic.	4.988,25	808,90	86,32	818,83	33,59	360,88	940,73	371,29	298,52	1.268,46	0,74

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.

## Distribución de la Fuerza de Trabajo desocupada por rama de actividad económica según período

(Miles de personas)

Cifras Preliminares

Período	Total	Agric. Caza pesca	Minas y canteras	Industr. manufac- turera	Electri. gas y aguas	Cons- trucción	Comercio	Transp. y comu.	Serv. finan.	Serv. comun. soc. pers.	N.E.O.C.	Busca Trabajo por 1ª vez
Oct.-Dic. 93	233,57	20,52	5,43	37,92	1,30	34,32	34,44	15,22	13,74	34,29	0,26	36,14
Nov.-Ene. 94	253,62	19,09	5,58	45,08	0,90	35,82	38,56	14,08	13,92	42,93	0,20	37,47
Dic.-Feb.	270,22	20,86	4,26	45,03	0,37	39,84	44,80	11,78	14,83	48,43	0,30	39,72
Ene.-Mar.	271,83	20,04	3,75	43,33	0,17	37,88	46,00	12,49	18,58	50,65	0,11	38,85
Feb.-Abr.	279,17	24,87	4,54	39,79	1,53	38,85	47,92	16,62	18,87	46,82	0,11	39,25
Mar.-May.	298,16	31,71	5,03	48,42	1,83	42,02	46,91	18,13	21,20	43,42	0,02	39,46
Abr.-Jun.	317,11	37,70	5,95	51,22	2,69	52,32	50,36	17,91	14,68	44,70	–	39,58
May.-Jul.	332,94	40,41	5,36	57,19	2,03	59,59	50,98	16,36	17,21	47,20	–	36,62
Jun.-Ago.	336,82	38,14	5,20	54,67	2,30	64,03	52,21	19,12	16,95	46,60	–	37,60
Jul.-Sep.	342,51	37,74	5,40	55,87	1,74	69,04	48,02	22,81	17,55	46,69	–	37,65
Ago.-Oct.	345,76	32,89	5,18	56,60	1,25	69,36	49,99	23,78	14,91	49,96	0,61	41,23
Sep.-Nov.	338,17	31,55	5,42	55,31	1,00	65,09	51,33	20,41	15,33	51,77	0,61	40,35
Oct.-Dic.	311,29	25,29	4,79	49,81	1,10	54,59	52,63	16,90	15,37	47,40	0,85	42,58

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.

**Distribución de la Fuerza de Trabajo ocupada por grupos principales de ocupación según períodos**  
(Miles de personas)

Cifras Preliminares

Período	Total	Profes. Tec. y afines	Gerent. Adm. y direct.	Emplea- dos Ofic. y afines	Vendedo- res y afines	Agric. Ganad. Pescad.	Conduc- tores y afines	Artesanos y Operar.	Otros artes. y Operar.	Obreros y jorn. N.E.O.C.	Trabaj. en serv. Person.	Otros trabaj. N.E.O.C.
Oct.-Dic. 93	4.985,73	426,52	173,83	690,24	602,26	828,50	244,50	800,02	214,82	343,15	612,94	46,95
Nov.-Ene. 94	5.000,58	430,76	173,59	692,71	607,74	830,38	243,88	786,46	224,36	349,40	614,51	46,30
Dic.-Feb.	5.012,47	429,35	173,74	706,75	604,57	829,84	244,68	771,78	235,91	357,60	612,32	45,93
Ene.-Mar.	4.985,22	438,72	166,25	705,28	592,58	820,23	247,83	775,51	231,56	356,65	604,58	46,03
Feb.-Abr.	4.962,23	435,13	165,80	695,76	599,65	810,92	244,36	784,32	230,28	348,09	603,61	44,32
Mar.-May.	4.909,39	422,14	168,49	686,75	596,44	776,41	244,09	796,31	227,33	336,85	609,20	45,39
Abr.-Jun.	4.846,72	404,70	174,10	693,74	588,67	744,76	247,21	796,32	224,61	326,72	602,43	43,49
May.-Jul.	4.818,58	409,41	173,44	697,34	587,46	727,81	249,52	796,12	222,46	310,92	599,80	44,30
Jun.-Ago.	4.813,86	418,35	175,05	693,97	587,53	727,58	250,26	792,62	221,98	297,59	602,87	46,07
Jul.-Sep.	4.798,93	419,95	176,99	682,71	597,37	736,07	240,93	796,03	225,19	302,09	601,39	47,20
Ago.-Oct.	4.835,29	426,18	178,17	690,25	589,74	756,61	240,06	765,55	233,59	300,50	609,98	44,67
Sep.-Nov.	4.881,03	428,35	177,75	690,21	601,83	779,15	237,89	763,99	231,66	309,89	615,15	45,16
Oct.-Dic.	4.988,25	437,02	166,23	704,48	616,96	808,40	247,51	780,57	229,14	314,67	635,25	48,03

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.

**Distribución de la Fuerza de Trabajo ocupada por regiones según períodos**  
**(Miles de personas)**

Cifras Preliminares

Período	Total	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX	X	XI	XII	R.M.
Oct.-Dic. 93	4.985,73	140,30	137,67	79,47	172,31	511,45	242,03	313,81	605,96	241,90	324,90	35,69	66,30	2.114,76
Nov.-Ene.94	5.000,58	142,78	136,24	79,48	173,77	514,56	247,23	311,65	606,84	243,43	325,93	36,10	65,99	2.116,61
Dic.-Feb.	5.012,47	142,59	136,35	79,03	172,41	524,11	249,60	315,57	601,63	243,58	329,55	36,49	67,61	2.113,95
Ene.-Mar.	4.985,22	139,86	138,23	78,33	170,86	519,42	246,73	314,85	596,56	241,65	333,50	36,70	67,54	2.100,98
Feb.-Abr.	4.962,23	137,48	138,56	76,66	165,22	517,68	242,55	317,32	599,45	235,72	336,62	36,78	67,75	2.090,44
Mar.-May.	4.909,39	137,11	139,39	76,82	162,46	501,39	235,58	303,91	601,93	231,55	336,15	36,44	67,58	2.079,09
Abr.-Jun.	4.846,72	138,59	137,40	76,72	160,29	490,21	224,39	293,86	595,03	225,73	330,52	36,08	67,34	2.070,55
May.-Jul.	4.818,58	140,45	136,34	76,48	159,72	487,07	218,91	284,75	587,77	224,61	329,65	35,89	67,03	2.069,92
Jun.-Ago.	4.813,86	140,82	136,63	77,90	159,45	486,88	217,53	288,78	590,12	226,45	329,27	35,30	67,24	2.057,49
Jul.-Sep.	4.798,93	138,87	136,38	78,58	158,56	481,31	216,66	292,24	593,30	230,91	327,82	35,87	67,18	2.041,26
Ago.-Oct.	4.835,29	137,53	138,52	80,29	159,13	479,45	222,69	298,47	602,60	233,93	328,45	36,09	66,71	2.051,42
Sep.-Nov.	4.881,03	138,48	138,66	80,84	162,13	483,18	230,12	303,29	610,59	234,79	329,99	36,19	67,06	2.065,71
Oct.-Dic.	4.988,25	142,35	139,04	82,03	165,13	500,00	238,89	310,57	617,84	232,81	335,58	36,51	67,48	2.120,02

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.

**Distribución de la Fuerza de Trabajo ocupada por categoría en la ocupación según períodos**  
**(Miles de personas)**

Cifras Preliminares

Período	Total	Empleadores	Cuenta Propia	Empleados	Obreros	Personal de servicio	Familiar no remunerado	Otros
Oct.-Dic. 93	4.985,73	171,78	1.178,25	1.701,42	1.500,60	270,46	163,21	–
Nov.-Ene. 94	5.000,58	175,02	1.163,15	1.694,36	1.520,88	270,97	176,07	0,14
Dic.-Feb.	5.012,47	182,90	1.156,47	1.688,13	1.534,50	268,96	181,37	0,14
Ene.-Mar.	4.985,22	175,02	1.153,17	1.689,14	1.527,03	264,97	175,37	0,51
Feb.-Abr.	4.962,23	172,41	1.177,57	1.674,95	1.506,71	261,74	168,30	0,56
Mar.-May.	4.909,39	166,93	1.190,90	1.678,27	1.454,67	259,61	158,45	0,56
Abr.-Jun.	4.846,72	173,93	1.189,41	1.664,01	1.409,73	255,59	153,86	0,18
May.-Jul.	4.818,58	173,30	1.186,95	1.670,62	1.376,01	256,47	155,24	–
Jun.-Ago.	4.813,86	177,75	1.188,20	1.676,87	1.354,90	258,03	158,10	–
Jul.-Sep.	4.798,93	181,69	1.173,72	1.687,65	1.335,10	260,11	160,67	–
Ago.-Oct.	4.835,49	182,66	1.182,50	1.722,54	1.324,56	265,69	157,30	0,04
Sep.-Nov.	4.881,03	177,94	1.190,91	1.748,65	1.338,22	270,30	154,99	0,04
Oct.-Dic.	4.988,25	170,69	1.227,92	1.777,43	1.369,51	275,73	166,94	0,04

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.

## Distribución de la Fuerza de Trabajo ocupada por categoría en la ocupación según regiones

(Miles de personas)

Trimestre: Oct. - Dic. 1994

Cifras Preliminares

Región	Total	Empleadores	Cuenta Propia	Empleados	Obreros	Personal de servicio	Familiar no remunerado	Otros
Total país	4.988,25	170,69	1.227,92	1.777,43	1.369,51	275,73	166,94	0,04
I	142,35	5,96	37,81	55,36	32,13	4,41	6,68	—
II	139,04	3,59	31,80	76,03	20,22	5,28	2,13	—
III	82,03	1,70	20,85	40,46	13,85	3,83	1,35	—
IV	165,13	5,13	45,45	35,79	63,43	5,17	10,17	—
V	500,00	15,64	116,90	158,97	169,41	26,58	12,50	—
VI	238,89	6,90	48,11	57,31	109,95	7,39	9,24	—
VII	310,57	11,70	103,64	67,23	97,21	12,00	18,79	—
VIII	617,84	16,57	175,63	189,68	178,91	33,79	23,27	—
IX	232,81	1,96	84,24	74,97	49,23	10,52	11,89	—
X	335,58	11,13	104,24	89,09	95,76	17,59	17,73	0,04
XI	36,51	1,52	10,73	8,90	11,91	2,57	0,88	—
XII	67,48	5,48	8,16	34,53	15,03	3,84	0,43	—
R.M.	2.120,02	83,42	440,37	889,11	512,49	142,77	51,86	—

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo. I.N.E.

## Variación del nivel de ocupación según rama de actividad económica

Período: Octubre - Diciembre 1994

Rama de actividad económica	Aumento	Disminución
Agricultura		16.410
Minería		5.820
Industria Manufacturera		16.420
Electricidad, gas y agua	6.640	
Construcción		42.090
Comercio	15.170	
Transporte y Comunicaciones	16.540	
Servicios Financieros	9.580	
Servicios Comunales, soc. y pers.	35.120	
<b>Total</b>	<b>83.050</b>	<b>80.740</b>
<b>Saldo Neto</b>	<b>2.310</b>	



## INDICETEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asignación de zona. Aumento establecido por la Ley 19.354 no es aplicable a los trabajadores que indica.	517/23	25.01.95	145
Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado. Compatibilidad con los Colegios Profesionales. – Fuero y permisos de los dirigentes de asociaciones de funcionarios.	654/31	01.02.95	161
Causal de término del contrato. La ponderación de los hechos corresponde a los Tribunales de Justicia.	521/27	25.01.95	154
Contratistas. Trabajadores no pueden afiliarse al sindicato de la empresa que encarga la obra.	7.680/358	30.12.94	85
Corporación Municipal. Bonificación compensatoria. Requisitos de procedencia.	7.655/356	30.12.94	84
Choferes de locomoción colectiva. Dependencia o subordinación. Escrituración de los contratos.	212/04	11.01.95	96
Dependencia o subordinación. Repartidores de correspondencia.	1.043/42	08.02.95	178
Determinación de la naturaleza de los servicios.	916/39	07.02.95	173
Dirigente sindical. Citaciones por la autoridad pública. Pago de la remuneración.	66/01	04.01.95	88
Emergencias. Obligación del trabajador de estar ubicable. Procedencia del bono de ubicabilidad.	519/25	25.01.95	147
Estatuto Docente. Complemento de zona.	764/34	06.02.95	166
Estatuto Docente. Destinación a otro establecimiento.	216/08	11.01.95	104
Estatuto Docente. Fuero. Corporaciones Educativas Privadas.	918/41	07.02.95	176
Gratificación. Universidad. Establecimiento sin fines de lucro.	611/29	30.01.95	159
Huelga. Improcedencia que la empresa proceda a faenar el producto o materia prima. Improcedencia del traslado de los trabajadores no involucrados en la huelga.	763/33	06.02.95	165
Indemnizaciones por término de contrato. Exclusión de horas extraordinarias.	522/28	25.01.95	156

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Indemnizaciones por término de contrato. Exclusión de las asignaciones de colación y movilización. – Asignación de vacaciones.	465/12	23.01.95	121
Instrumento colectivo. Plazo de vigencia.	765/35	06.02.95	167
Jornada de labores discontinuas o intermitentes. Improcedencia de aplicarla a inspectores muestreadores, analistas de preembarque, analistas de laboratorio y muestreadores biológicos.	467/14	23.01.95	126
Jornada de trabajo. Detención programada de molino. Inexistencia de caso fortuito o fuerza mayor.	158/02	09.01.95	90
Jornada de trabajo. Obligación de precisar su duración y distribución.	466/13	23.01.95	124
Jornada de trabajo de los choferes de empresas de transporte de combustible.	762/32	06.02.95	163
Negociación colectiva. Flota de naves. Concepto de "establecimiento".	348/10	18.01.95	111
Organizaciones sindicales. Improcedencia de afiliación a sindicato constituido en otra empresa.	215/07	11.01.95	102
Organizaciones sindicales. Improcedencia de afiliación a sindicato constituido en otra empresa.	513/19	25.01.95	132
Organizaciones sindicales. Subordinación o dependencia. Afiliación a sindicato constituido en otra empresa.	913/36	07.02.95	170
Participación de excedentes. Contrato colectivo.	515/21	25.01.95	139
Permiso sin goce de remuneraciones. Subdirector de liceo dependiente de Corporación Municipal. – Profesional de la educación. Licencia médica. Procedimiento sumarial.	520/26	25.01.95	151
Permisos sindicales. Comparendo en Inspección del Trabajo. – Aviso al empleador. Citación por autoridad pública.	296/09	16.01.95	107
Permisos sindicales. Descuento de remuneraciones.	214/06	11.01.95	100
Permisos sindicales. Financiamiento por parte de la empresa acordado en contrato colectivo. – Indemnización convencional por años de servicio.	514/20	25.01.95	133
Permisos sindicales. Sistema remuneracional en base a ratos.	469/16	23.01.95	129

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAGINA</b>
Reloj control. Dispositivo computacional.	213/05	11.01.95	97
Reloj control. Dispositivo computacional.	518/24	25.01.95	146
Sala cuna. Lugar de desempeño de las labores.	471/18	23.01.95	130
Semana corrida. Debe considerarse el bono por día domingo y el de trabajo nocturno y excluirse el sobresueldo.	516/22	25.01.95	141
Semana corrida. Trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión.	211/03	11.01.95	94
Trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos. Labores de proceso de galvanizado.	464/11	23.01.95	119
Vigilantes privados. Seguro de vida.	914/37	07.02.95	172

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Director del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Luis Lizama Portal</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Hugo Yanes Lara</b>	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Depto. Negociación Colectiva
<b>Flavio Cortés Acevedo</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I. Región Tarapacá (Iquique)
<b>Jorge Valenzuela Araos</b>	II. Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III. Región Atacama (Copiapó)
<b>Abdón Anaís Rojas</b>	IV. Región Coquimbo (La Serena)
<b>Eduardo Muñoz Riveros</b>	V. Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI. Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII. Región Maule (Talca)
<b>Iván Paredes Estrada</b>	VIII. Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Manuel Lavado Abrigo</b>	IX. Región Araucanía (Temuco)
<b>Jorge Vera Almonacid</b>	X. Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Iván Herrera Catalán</b>	XI. Región Aysén del G. C. Ibañez (Coyhaique)
<b>Carmen Gallardo Huichapay</b>	XII. Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Echeverría Bascuñan</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

ISSN – 0716 – 968X

AÑO VII • Nº 76 MAYO 1995

## COMITE DE REDACCION

**Editor:**

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Departamento de Estudios

**Asesor Jurídico:**

**Cristián Gamboa B.**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Jurisprudencia Judicial**

**Marcelo Betancourt**

Abogado  
Departamento Jurídico

**Digitación:**

**Manuel Vallejos Pino**

**Carmen G. Zambrano Gahona**  
Departamento de Estudios

**Diagramación:**

**Horacio A. Díaz Pardo**

**Composición:**

**Publitécsa**

## NOTAS DEL EDITOR

En el marco del proceso de Modernización de la Gestión Pública, ofrecemos a nuestros lectores los resultados de un ejercicio de planificación estratégica que realizó el equipo directivo, que precisa la Misión institucional de la Dirección del Trabajo. En el mismo sentido, complementamos esta información señalando las Metas consolidadas del Servicio para el año 1995.

Con el objeto de responder las interrogantes principales del proceso de negociación colectiva, publicamos un completo informativo elaborado por el Departamento de Negociación Colectiva.

En la sección normas legales y reglamentarias, incluimos toda la normativa vigente y actualizada sobre Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, complementadas con instrucciones y jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo.

Por último, entre los dictámenes institucionales, destacamos los oficios N°s. 1.760/84 y 615/30, que reconsideran la doctrina acerca de la incidencia del día sábado en el feriado especial que indica; 1.771/88, sobre feriado colectivo; 1.751/75, profesionales de la educación, y 1.753/77, 1.924/94 y 1.984/101, sobre remuneraciones.

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario	: Dirección del Trabajo.
Representante Legal	: María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.
Director Responsable	: Flavio Cortés Acevedo, Jefe Depto. de Estudios.
Director Reemplazante	: Carlos Ramírez Guerra, Depto. Estudios.
Domicilio	: Agustinas 1253, 5º piso, Santiago.
Imprenta	: Publitécsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual.  
Despacho por correo certificado. Ventas: Publitécsa,  
París 823, Fono: 633 1107.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

## **Luis Lizama Portal**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

## **Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

## **Hugo Yanes Lara**

Abogado  
Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

## **Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento de Negociación Colectiva

## **Flavio Cortés Acevedo**

Sociólogo  
Jefe del Departamento de Estudios

## **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín

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>RESULTADOS PARCIALES DE INVESTIGACION EVALUATIVA DE NORMAS LABORALES</b> .....	1
<b>MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA.</b> Inicia un Proyecto de Ley que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo .....	14
<b>MENSAJE DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA.</b> Inicia un Proyecto de Ley que modifica el Código del Trabajo en materias de Negociación Colectiva y Otras ....	18
<b>TEXTO COMPARADO DEL CODIGO ACTUAL, LAS REFORMAS PROPUESTAS Y LA REDACCION FINAL DE LOS ARTICULOS CORRESPONDIENTES.</b> Proyecto: Ley que modifica el Código del Trabajo en materias de Negociación Colectiva y otros. ....	28
<b>ESTADISTICA SINDICAL 1993</b> .....	69
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	82
<b>ACTUALIZACION NOMINA DE INSPECCIONES</b> .....	83
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico .....	84
<b>7.655/356, 30.12.94.</b> Los trabajadores que laboran en la unidad administrativa de la Corporación Municipal de ... para la Educación, Salud y Atención al Menor no tienen derecho a la bonificación compensatoria concedida por el artículo 12 de la ley N° 19.355 a los dependientes de los establecimientos municipales de atención primaria de salud. ....	84
<b>7.680/358, 30.12.94.</b> Los trabajadores que por intermedio de la empresa contratista X.X. prestan servicios para la Compañía Contractual Minera ..., son dependientes del referido contratista, y no pueden, por ende, afiliarse al Sindicato de Trabajadores constituido en esta última. ....	85
<b>66/01, 04.01.95.</b> El pago de la remuneración correspondiente a las horas empleadas por un dirigente sindical en asistir a las citaciones que, en su calidad de tal, le fueren cursadas por las autoridades públicas, es de cargo de la organización respectiva, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular. ....	88

**158/02, 09.01.95.**

La detención programada del Molino semiautógeno a objeto de cambiar su revestimiento interior y efectuar reparaciones en las instalaciones de la Empresa, en la línea de producción, con una frecuencia aproximada de un mes, no constituye una causa legal que habilite al empleador para prolongar la jornada ordinaria de trabajo, en los días de descanso semanal, en los términos previstos en el artículo 29 del Código del Trabajo. Reconsiderase Ord. N° 948/48, de 10.02.94. .... 90

**211/03, 11.01.95.**

Los trabajadores que se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisión, tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo. .... 94

**212/04, 11.01.95.**

Rechaza impugnación de instrucciones N° 74.123, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo de ... a la Empresa Transportes ..., por las cuales ordena escriturar contratos de trabajo al personal de choferes de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra por cuenta de sus propietarios, por encontrarse ajustadas a derecho. .... 96

**213/05, 11.01.95.**

- 1) El sistema control de asistencia propuesto por la Empresa ...S.A., que consiste en un dispositivo computacional, constituye, en la práctica, un reloj control en los términos previstos en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo, no siendo necesaria, para su implantación, la autorización de la Dirección del Trabajo.
- 2) La Empresa antes mencionada se encuentra facultada para utilizar un reloj control en cada una de las faenas existentes en sus instalaciones. .... 97

**214/06, 11.01.95.**

Se encuentra ajustado a derecho el descuento de remuneración que la Empresa ....S.A., efectuó en los meses de octubre y diciembre de 1993, al trabajador Sr.... por las horas de permiso sindical utilizadas por este último, por sobre el máximo previsto en la ley para los directores de federaciones. .... 100

**215/07, 11.01.95.**

No resulta procedente que los trabajadores contratados por la Empresa Comercial ...S.A. puedan afiliarse al Sindicato de Trabajadores constituido en la Empresa ... S.A. .... 102

**216/08, 11.01.95.**

No se encuentra ajustada a derecho la destinación dispuesta por la Corporación Municipal de Servicios y Desarrollo de ... en la persona de don N.N., del cargo de Director del Centro de Educación Técnico Profesional Municipalizado ... al de Director del Establecimiento Educacional ..., ambos dependientes de la misma Corporación, al no haberse expresado en el documento correspondiente los fundamentos o razones suficientes que hicieran necesaria la adopción de tal medida. .... 104

**296/09, 16.01.95.**

- 1) No reviste el carácter de citación de autoridad, en los términos previstos en el inciso 3° del artículo 249 del Código del Trabajo, la comparecencia de un dirigente sindical a un comparendo en la Inspección del Trabajo, acompañando a un asociado.



2) El dirigente sindical, sólo por razones de buen servicio, debe dar aviso al empleador del hecho de que se ausentará de sus labores por encontrarse citado por una autoridad pública, no procediendo que éste condicione, en forma alguna, el otorgamiento del permiso necesario para el cumplimiento de dicho trámite.	
3) La obligación que le asiste al dirigente sindical de acreditar al empleador la circunstancia de haber sido citado por una autoridad pública debe entenderse cumplida cuando éste la justifica por cualquier medio idóneo, no procediendo que esta Dirección fije las formalidades ni el plazo para el cumplimiento de dicha obligación.	
4) La única norma del Código del Trabajo que contempla la posibilidad de que un dirigente sindical se excuse de la obligación de prestar servicios a su empleador, sea por una semana o por un período de entre seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato, es aquella contenida en el artículo 250 de dicho cuerpo legal. ....	107

**348/10, 18.01.95.**

La flota de naves de las empresas pesqueras Pesca ...y Pesquera ..., ambas de Puerto deben ser consideradas como "establecimiento" para los efectos de la negociación colectiva. ....	111
---	-----

**464/11, 23.01.95.**

Los trabajadores que se desempeñan en labores de proceso de galvanizado en caliente para la empresa Industria..., se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos. ....	119
---	-----

**465/12, 23.01.95.**

1) Las asignaciones de colación y movilización, contempladas en las cláusulas Décima y Decima primera, del contrato colectivo celebrado entre la Empresa ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, no constituyen remuneración y, por ende, no procede incluirlas dentro del concepto de última remuneración mensual a que se refiere el artículo 172 del Código del Trabajo. Por el contrario, la asignación mensual de escolaridad, contenida en la cláusula N° 32 del mismo contrato colectivo, debe considerarse dentro del concepto de última remuneración mensual a que alude el citado artículo.	
2) No resulta procedente exigir el pago de la asignación de vacaciones contenida en la cláusula N° 31 del mismo contrato colectivo, en el evento de no haberse hecho uso efectivo del feriado por el término de la relación laboral. ....	121

**466/13, 23.01.95.**

La Empresa ...no cumple con el requisito del artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo de señalar la duración y distribución de la jornada de trabajo, encontrándose en consecuencia, ajustadas a derecho las Instrucciones N° D-94-146 impartidas a dicha empresa por la fiscalizadora Sra. G.M., negándose su reconsideración. ....	124
---	-----

**467/14, 23.01.95.**

Las labores efectuadas por los inspectores muestradores, analistas de preembarque, analistas de laboratorio y muestradores biológicos que prestan servicios para el Instituto de Fomento Pesquero en diversos centros de actividad pesquera industrial y artesanal, no están afectos a la jornada prevista en el inciso 1° del artículo 27 del Código del Trabajo, por lo que las jornadas de trabajo de dicho personal no pueden exceder de 48 horas semanales. ....	126
---	-----

**469/16, 23.01.95.**

La remuneración correspondiente a las horas de permiso sindical de los dirigentes afectos a un sistema remuneracional en base a tratos u otra remuneración de carácter variable deberá determinarse sumando el total de lo percibido por tal concepto durante la semana en que hacen uso de dicha prerrogativa y dividiendo el resultado así obtenido por el número de horas que comprende la jornada ordinaria pactada, excluidas las horas de permiso de que hicieron uso. .... 129

**471/18, 23.01.95.**

La empresa Importadora ...se encuentra obligada a proporcionar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus labores. .... 130

**513/19, 25.01.95.**

No resulta jurídicamente procedente que los dependientes que se desempeñan en la Sede Renca de ... en las empresas Instituto Profesional e Instituto de capacitación se afilien al Sindicato de Trabajadores de ... Renca constituido en la Empresa Centro de Formación Técnica.  
Niega lugar a reconsideración de Ord. 6044/273, de 17.10.94. .... 132

**514/20, 25.01.95.**

1) No procede sumar las horas de permiso sindical de un dirigente de sindicato base con las que le corresponden como dirigente de una federación no alterándose esta conclusión con lo pactado en contrato colectivo suscrito con la Empresa de Ferrocarriles del Estado por el cual hace de su cargo el pago de tales permisos.  
2) Asimismo el plazo previsto en el contrato colectivo a contar del cual se devenga la indemnización convencional por años de servicio de cargo de la Empresa no se encuentra modificado por lo dispuesto en la ley 19.170, que consagra una indemnización compensatoria distinta y autónoma de aquélla. .... 133

**515/21, 25.01.95.**

El Centro de Inseminación Artificial de la Universidad ... se encuentra obligado al pago del beneficio de participación de excedentes pactado en contrato colectivo de 15 de octubre de 1992, por el ejercicio contable del año 1993, razón por la cual se rechaza la impugnación de instrucciones N° 94-140 que ordenaron dicho pago. .... 139

**516/22, 25.01.95.**

Para los efectos de calcular la remuneración de los días domingo y festivos a que alude el artículo 45 del Código del Trabajo tratándose de los trabajadores que laboran para Industrias ... y Alimentos S.A. debe considerarse el bono por día domingo y el de trabajo nocturno convenidos por las partes y excluirse el sobresueldo. .... 141

**517/23, 25.01.95.**

Al personal de Agrícola ...de Isla de Pascua no le es aplicable la ley N° 19 354, que aumenta la asignación de zona. .... 145

**518/24, 25.01.95.**

El sistema control de asistencia propuesto por la Empresa ...que consiste en un dispositivo computacional constituye en la práctica un reloj control en los términos previstos en el inciso 1° del artículo 33 del Código del Trabajo no siendo necesario para su implantación la autorización de la Dirección del Trabajo. .... 146

**519/25, 25.01.95.**

- 1) No corresponde que la Empresa de Ferrocarriles ...compense con días de descanso los domingo o festivos que el trabajador debió estar ubicable para un eventual llamado de emergencia si tales días no laboró efectivamente.
- 2) La misma Empresa no se encuentra facultada para obligar a un trabajador a concurrir a laborar en razón de una emergencia si se halla cumpliendo su período de descanso entre el término de una jornada y el inicio de la siguiente.
- 3) Asimismo tampoco se puede obligar al trabajador a concurrir a laborar aun cuando esté afecto a los días de ubicabilidad si se encuentra en su semana de descanso o ello ocurre después de la jornada diaria, y
- 4) El bono de ubicabilidad pactado en contrato colectivo celebrado con la Empresa de Ferrocarriles... es proporcional a los días de ubicabilidad que corresponda al trabajador ..... 147

**520/26, 25.01.95.**

- 1) El Subdirector del Liceo ...dependiente de la Corporación Municipal de ...para la Educación Salud y Atención de Menores no ha perdido la calidad de titular de dicho cargo por la circunstancia de habersele concedido un permiso sin goce de remuneraciones para ejercer el cargo de Alcalde de dicha comuna.
- 2) La licencia médica de que hace uso un profesional de la educación que presta servicios en un establecimiento educacional dependiente de una Corporación Municipal no impide aplicar a su respecto el procedimiento sumarial previsto en el artículo 145 del D.S. N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación. .... 151

**521/27, 25.01.95.**

La ponderación de los hechos que se estiman constitutivos de una causal de término del contrato de trabajo al igual que la determinación de eventuales responsabilidades e indemnizaciones ante terceros corresponde a los Tribunales de Justicia. .... 154

**522/28, 25.01.95.**

No resulta procedente considerar el pago de las horas extraordinarias pactado en contrato colectivo de 01.08.94, celebrado entre la Empresa Marítima y la Comisión Negociadora de Oficiales en la base de cálculo de las indemnizaciones legales por término de contrato. .... 156

**611/29, 30.01.95.**

La Universidad ... no se encuentra obligada a gratificar anualmente a los trabajadores que laboran en la Estación Experimental ..., dependiente de la Facultad de Agronomía de la citada Universidad. .... 159

**654/31,01.02.95.**

- 1) Es compatible la existencia de Colegios Profesionales A.G. con la constitución de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que contempla la ley N° 19.296.
- 2) Las normas relativas al fuero y a los permisos de los dirigentes de aquellas Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que se encuentran en la situación prevista en el art. 1° transitorio de la citada ley N° 19.296, rigen desde su entrada en vigor, es decir, el 14 de marzo de 1994 y por el plazo de dos años de que disponen para adecuar los estatutos. .... 161

<b>762/32, 06.02.95.</b>	
Niega lugar a la reconsideración del oficio Ord. N° 557, de 17.08.94 de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, por el cual se rechazó la impugnación de las instrucciones 0.13.09.94-042, de 09.05.94, impartidas por el fiscalizador Sr.... a la empresa .... Transportes de Combustibles.....	163
<b>763/33, 06.02.95.</b>	
Niega lugar a la reconsideración del dictamen N° 2611/121, de 02.05.94. ....	165
<b>764/34, 06.02.95.</b>	
A los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 5, de 1993, les asiste el derecho a percibir el complemento de zona previsto en el artículo 5° transitorio, inciso 6° del Estatuto Docente. Niega lugar a reconsideración del punto 2° del Ord. N° 4197/190, de 19 de julio de 1994. ....	166
<b>765/35, 06.02.95.</b>	
Un instrumento colectivo no puede contener más de un solo plazo de vigencia, no ajustándose a derecho la cláusula 17.1. del convenio suscrito con fecha 24.06.94 en la Empresa Industrial de Alimentos..., sin perjuicio de lo que en definitiva resuelvan los Tribunales de Justicia al conocer privativamente de la legalidad o nulidad de ella. ....	167
<b>913/36, 07.02.95.</b>	
Los trabajadores contratados por las Empresas Distribuidora Calderón Confecciones Ltda. "Disca" y Sociedad de Cobranzas, Promociones y Afines Ltda. "Coproma" prestan servicios efectivamente bajo subordinación y dependencia de la Empresa Calderón Confecciones S.A.C., por lo que no habría impedimento jurídico para que se afilien al sindicato constituido en esta última. ....	170
<b>914/37, 07.02.95.</b>	
Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, están obligados respecto del personal que por su intermedio realiza labores de nochera, portero, rondín u otras de similar carácter, a contratar un seguro de vida en su beneficio. ....	172
<b>916/39, 07.02.95.</b>	
La determinación de la naturaleza de los servicios exigida por el artículo 10, N° 3, del Código del Trabajo entre las estipulaciones mínimas de un contrato de trabajo, significa establecer clara y precisamente las labores específicas para las cuales ha sido contratado el trabajador sin que sea necesario pormenorizar todas y cada una de las tareas y aspectos que involucra la ejecución de los servicios. Se acoge solicitud de reconsideración de instrucciones N° 9.398, de 7 de abril de 1993, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de San Felipe. ....	173
<b>918/41, 07.02.95.</b>	
El fuero de los profesionales de la educación que prestan servicios en calidad de contratados en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Educacionales creadas por las Municipalidades y en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades en virtud del D.F.L. N° 3.063 de 1980, del Minis-	

terio del Interior, cuya administración ha sido entregada a Corporaciones Educativas Privadas, se circunscribe, únicamente, al período de duración de la respectiva contratación. ....	176
<b>1.043/42, 08.02.95.</b>	
Los repartidores de correspondencia de la empresa... prestan sus servicios bajo subordinación y dependencia, razón por la cual su vinculación jurídica debe materializarse en los respectivos contratos de trabajo. ....	178
<b>ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b> .....	181
<b>1. Ordenes de Servicio.</b>	
<b>01, 04.01.95.</b>	
Instruye sobre procedimiento a realizar en materia de inhabilidad de director sindical. ....	181
<b>02, 04.01.95.</b>	
Boletín Oficial y publicaciones privadas de carácter similar. ....	182
<b>2. Circulares.</b>	
<b>02, 04.01.95.</b>	
Nuevo formulario Resultado Programas de Fiscalización. ....	183
<b>03, 04.01.95.</b>	
Reitera Orden de Servicio N° 14, del 14.08.92. ....	183
<b>08, 09.01.95.</b>	
Rendición de planillas de movilización. ....	183
<b>09, 17.01.95.</b>	
Instruye sobre destino de la correspondencia privada de los funcionarios. ....	183
<b>13, 18.01.95.</b>	
Instruye sobre aspectos a fiscalizar en la actividad Económica Agrícola y otras, respecto de los trabajadores que laboran en faenas transitorias o de temporada. ....	184
<b>16, 23.01.95.</b>	
Reitera y complementa Orden de Servicio N° 2 de 08.02.94, sobre reconsideración de multas. ....	184
<b>3. Resoluciones exentas.</b>	
<b>27, 18.01.95.</b>	
Fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de horas de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras. ....	186

<b>28, 18.01.95.</b>	
Autoriza sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras en la forma que se señala. ....	191
<b>67, 02.02.95.</b>	
Instruye sobre la actuación del Servicio en materia de revisión y fiscalización de reglamento interno. ....	192
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Dictámenes y Circulares .....	199
<b>1. Dictámenes.</b>	
<b>8.637, 08.08.94.</b>	
Procedencia de rebaja o exención de cotización adicional diferenciada en caso que la entidad empleadora no esté al día en el pago de multas. ....	199
<b>8.722, 08.08.94.</b>	
Cobertura de la ley N° 16.744 a los dirigentes de asociaciones gremiales. ....	199
<b>9.158, 18.08.94.</b>	
Subsidio de cesantía. Responde consulta respecto de su procedencia. ....	201
<b>9.360, 22.08.94.</b>	
Licencias médicas de origen maternal durante período de vacaciones. ....	202
<b>9.728, 31.08.94.</b>	
Obligación del empleador de efectuar la cotización adicional que establece el artículo 8° de la ley N° 18.566 durante el período de incapacidad laboral del trabajador. ....	203
<b>9.761, 01.09.94.</b>	
Licencias médicas de descanso maternal. Duración y financiamiento. ....	205
<b>9.833, 02.09.94.</b>	
Licencia médica. Certificados emitidos por consultorios municipales. ....	206
<b>9.929, 05.09.94.</b>	
Facultades de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para decretar cambio de faenas de trabajadores afiliados a instituciones de salud previsional. ....	207
<b>10.087, 08.09.94.</b>	
Traspaso de cotizaciones erróneamente efectuadas en una Administradora de Fondos de Pensiones. El empleador debe soportar el pago de los reajustes e intereses correspondientes. ....	208
<b>10.414, 15.09.94.</b>	
Cotización adicional para salud. ....	210

<b>10.672, 23.09.94.</b>	
Califica como común al siniestro ocurrido al trabajador que tiene más de un empleador cuando al término de su primera jornada laboral debe desplazarse a otro u otros lugares de trabajo para cumplir con las obligaciones derivadas de otro u otros empleos y durante el recorrido sufre un accidente. ....	211
<b>10.681, 23.09.94.</b>	
Subsidios por incapacidad laboral y prestaciones de salud de trabajadores portuarios eventuales y gente de mar durante período de cesantía involuntaria. ....	215
<b>2. Circulares.</b>	
<b>13.642, 16.12.94.</b>	
Pensiones Asistenciales. Informa nuevo monto de la pensión mínima, para efectos de determinar carencia de recursos de postulantes al beneficio. ....	216
<b>SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS.</b> Selección de Dictámenes .....	218
<b>2.691, 19.08.94.</b>	
Las remuneraciones percibidas por los funcionarios públicos afectos a las normas del Estatuto Administrativo, contenido en la ley N° 18.834, de 1989, durante la vigencia de una licencia médica, corresponden a la totalidad de ellas como si se tratara de un período trabajado, y tales ingresos deben ser objeto de todos los descuentos de su percepción normal, incluyendo entre éstos el Impuesto Unico de Segunda Categoría, establecido en el N° 1 del artículo 42 de la Ley de la Renta. ....	218
<b>3.056, 30.08.94.</b>	
Acerca del momento en que se devenga el Impuesto al Valor Agregado para los efectos de su declaración y pago, en el caso de cotizaciones de salud que exceden el tope máximo legal de 4,2 unidades de fomento, que han sido declaradas pero no pagadas. ....	219
<b>3.156, 07.09.94.</b>	
Los Sindicatos Interempresas, las Federaciones y Confederaciones de Sindicatos deben considerarse como organismos hábiles para los efectos de lo dispuesto en el artículo 49 del Código del Trabajo, pudiendo, por lo tanto, proporcionárseles la información a que alude la citada norma laboral, entendiéndose que dicha facultad se concede sólo respecto de aquellas empresas a las cuales se encuentren vinculados sus respectivos asociados. ....	220
<b>CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.</b> Selección de Dictámenes .....	222
<b>30.830, 05.09.94.</b>	
Procede aplicar la medida de destitución sobre la base de una investigación sumaria en caso de ausencias injustificadas reiteradas del Servicio, sea en días discontinuos o por más de 3 días consecutivos. ....	222

**34.867, 11.10.94.**

Se refiere a los derechos de los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios con estatutos vigentes a la fecha de publicación de la ley N° 19.296 y a la duración de los permisos para actividades gremiales establecidas en favor de los directores en los artículos 31 y 59. .... 223

**JURISPRUDENCIA JUDICIAL** ..... 226**1. Recurso de protección.**

Interpuesto por la Federación Gremial del Transporte de Pasajeros Rural, Interurbano e Internacional y por la Cámara Chilena del Transporte Interregional de Pasajeros A.G., en contra de la resolución administrativa N° 753, de la Directora del Trabajo, la cual "fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondiente al servicio prestado, para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, del sector particular".  
Acción cautelar declarada sin lugar por la Excma. Corte Suprema. .... 226

**2. Prescripción de materia laboral.** ..... 229

**3. Desafuero de trabajadora embarazada.** ..... 230

**FUERZA DE TRABAJO Y OCUPACION** ..... 231**INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION** ..... 240



