



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Enero 1996



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



SEMANA CORRIDA

Sandra Melo S. (1)
Sonia Mena S. (2)

ORIGEN HISTORICO

El beneficio denominado semana corrida tuvo su origen en la Ley N° 8.961 de 31 de julio de 1948, la cual intercaló como artículo 323 del Código del Trabajo de 1931, la norma que obligaba a los patrones al pago de los días domingo y festivos, tanto para los trabajadores con salario base, como para los remunerados a trato, siempre y cuando dichos dependientes hubieren cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente en la semana respectiva, permitiéndose sólo las inasistencias debidas a accidentes del trabajo.

La historia del establecimiento de la referida disposición legal, que sirve para entender los fundamentos de la misma, se encuentra contenida, en parte, en el mensaje del anteproyecto de la ley, en el cual se expresa:

"Constituye una sentida aspiración de las clases trabajadoras del país el obtener que les sean cancelados los días domingo y feriados de la semana en la misma condición que si hubieren sido trabajados, pues en esta forma se subsanan los inconvenientes y sacrificios de diverso orden que les origina el hecho de no recibir remuneración en dichos días".

Por su parte, en sesión ordinaria del Senado N° 4, de 1948, se señaló:

"En realidad este proyecto tiene por objeto, hasta cierto punto, regularizar algo que ya está implantado en muchas industrias del país. Actualmente son innumerables las grandes empresas que tienen establecido el sistema de la "semana corrida"... En definitiva, no será oneroso para ellas, porque ésta es una ley compensativa, que significará una mayor producción, pues aquí se trata de estimular al obrero que trabajó, y en este sentido viene redactado el proyecto por la comisión informante".

De lo expuesto precedentemente, cabe concluir que el beneficio de la semana corrida fue establecido, por una parte, con el objeto de favorecer a 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 o, exclusivamente en base a la producción que realicen.

Así, se regularizó la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuidos sus ingresos y deteriorada su situación por la circunstancia de hacer uso de su derecho a descanso semanal y respecto de quienes no procedía ni legal ni convencionalmente, pago de remuneración.

Por otra parte, el legislador, también tuvo en consideración para establecer el beneficio en comento, el incentivar la concurrencia regular del dependiente a su trabajo, de tal manera que si registraba inasistencias perdía el derecho a dicho beneficio, evitándose así el ausentismo laboral que perjudicaba tanto al trabajador como a la empresa.

(1) Abogado, U. de Chile, funcionario del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

(2) Abogado, U. Católica de Chile, funcionario del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo.

En relación con este último fundamento, es necesario precisar que bajo la actual normativa que regula la materia el mismo carece de toda relevancia si se considera que ésta no exige como condición esencial para tener derecho a la semana corrida, el cumplimiento por parte del respectivo trabajador de la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, sino solamente, como se analizará más adelante, el hecho de que el trabajador se encuentre remunerado exclusivamente por día.

FUENTE LEGAL

El citado beneficio se encuentra consagrado en el artículo 45 del Código del Trabajo, el que al efecto dispone:

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

"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.

"Para los efectos de lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 32, el sueldo diario de los trabajadores a que se refiere este artículo, incluirá lo pagado por este título en los días domingo y festivos comprendidos en el período en que se liquiden las horas extraordinarias.

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

De la disposición anotada se infiere que el beneficio que ella contempla ha sido concedido a todos aquellos trabajadores remunerados exclusivamente por día, esto es, aquellos que devengan su remuneración en función del trabajo diario, en términos tales que, de acuerdo al sistema remuneracional convenido, sus días de descanso no generan por sí solos estipendio alguno.

NATURALEZA JURIDICA

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Dictámenes N^{os}. 4.377/101, de 25.06.90 y 3.527/137, de 1^o.07.92, ha señalado que el denominado beneficio de semana corrida que establece el citado artículo 45 del Código del Trabajo, debe ser considerado como una remuneración especial impuesta por el legislador que se devenga por los días de descanso, en los términos que en el mismo se consignan, razón por la cual no resulta viable a las partes incluirlo en la remuneración que debe pagarse por la ejecución de los servicios convenidos.

La misma jurisprudencia agrega que el referido beneficio reviste, además, el carácter de un derecho laboral mínimo en la medida que se cumplan los requisitos exigidos por la ley para adquirirlo y, por ende, irrenunciable en tanto se mantenga vigente la relación laboral, acorde a lo preceptuado por el inciso 1^o del artículo 5^o del Código del Trabajo.

REQUISITOS DE PROCEDENCIA DEL BENEFICIO DE SEMANA CORRIDA

Conforme al precepto del citado artículo 45 la procedencia del pago del beneficio en comento se encuentra subordinada exclusivamente al hecho de que el trabajador se encuentre remunerado exclusivamente por día.

Ahora bien, en relación con el requisito antes señalado cabe hacer presente que la doctrina del mismo Servicio contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.339/118, de 21.09.89, 1.276/072, de 08.03.94 y 211/3, de 11.01.95, ha precisado el alcance del beneficio establecido en el inciso 1º del citado artículo 45 señalando, que 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, a comisión, por unidad de pieza, medida u obra, etc.

La conclusión anterior se fundamenta en que la intención del legislador al establecer el beneficio en análisis 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 citado beneficio fue establecido en función de todos aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional les impedía devengar remuneración alguna por los días domingo y festivos.

De ello se sigue que la procedencia del derecho en comento ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente, con prescindencia de la periodicidad con que le sean liquidadas y pagadas sus remuneraciones.

En relación con lo anterior y, tratándose de trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión, la Dirección del Trabajo mediante Dictamen N° 211/3, de 11.01.95, ha resuelto que éstos tendrán derecho al pago de la semana corrida, toda vez que su remuneración se devenga por cada día efectivamente trabajado, conclusión que no se ve alterada por el hecho de que tales remuneraciones sean liquidadas y pagadas mensualmente, ya que esto sólo constituye la periodicidad de pago de las mismas.

Igualmente, mediante Dictamen N° 4.056/200, de 03.07.95 el mismo servicio ha sostenido que los trabajadores remunerados exclusivamente en base a tratos, tienen derecho a semana corrida.

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.

Por otra parte, cabe precisar que dicha Repartición, pronunciándose sobre la situación de aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por una remuneración mensual mínima garantizada y por tratos o incentivos variables que se imputan a dicha remuneración mínima, en Dictamen N° 1.924/94, de 27.03.95, resolvió que éstos tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior se fundamenta en la circunstancia de que en la situación en análisis, no se está en presencia de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, vale decir, conformado por una remuneración mínima garantizada y por tratos o incentivos variables, sino frente a dependientes remunerados exclusivamente en base a tratos o incentivos diarios variables, característica ésta que permite considerarlos dentro de la categoría de dependientes remunerados exclusivamente por día.

El mismo dictamen agrega que la referida conclusión se corrobora si se tiene presente, por una parte, el hecho de que el monto mínimo garantizado sólo es percibido por los trabajadores cuando el valor por concepto de tratos o incentivos no alcance a cubrir la cantidad fijada para dicho mínimo garantizado, siendo, por tanto, un beneficio de naturaleza eventual y, por otra, la circunstancia de que los tratos o incentivos efectivamente devengados son imputables al mínimo garantizado, con lo cual se demuestra que los dependientes están siempre percibiendo sus remuneraciones a título de tratos o incentivos diarios, salvo alguna ocasional diferencia que no es suficiente para entender alterado su sistema remuneracional normal.

SEMANA CORRIDA. TRABAJADORES EXCEPTUADOS DEL DESCANSO DOMINICAL

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 45 en estudio, los trabajadores exceptuados del descanso en días domingo y festivos, a quienes en compensación les corresponde un día de descanso por el trabajo desarrollado en tales días, tienen igualmente derecho al beneficio de semana corrida en la misma forma y condiciones que las previstas para los trabajadores afectos a las reglas generales sobre descanso semanal.

PROCEDIMIENTO DE CALCULO DEL BENEFICIO DE SEMANA CORRIDA

Conforme lo establece el inciso 1º del artículo 45 del Código del Trabajo, los trabajadores afectos al beneficio que el mismo consagra, 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, cualquiera que sea el sistema remuneracional a que se encuentran afectos.

Al respecto cabe consignar que la Ley N° 19.250, publicada en el Diario Oficial de 30.09.93, modificó la forma de calcular el valor de los días domingo y festivos, puesto que, actualmente, tanto respecto de trabajadores cuya remuneración diaria sea exclusivamente variable, como de aquéllos cuya remuneración se encuentra constituida por un sueldo base diario más otra u otras remuneraciones variables, el pago de dichos días debe efectuarse siempre en base al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

De este modo, de acuerdo a la actual normativa que regula la materia, el procedimiento para determinar el promedio a que alude el citado precepto es el siguiente:

- a) Deben sumarse todas las remuneraciones diarias devengadas por el trabajador en la respectiva semana, y
- b) El resultado de dicha suma debe dividirse por el número de días que el trabajador legalmente debió laborar en el referido período semanal.

Ahora bien, para determinar el número de días por el cual corresponde dividir el resultado obtenido en virtud de lo señalado en la letra a) precedente, deberá atenderse, no sólo al número de ellos en que se encuentre distribuida la respectiva jornada semanal, sino que, además, a los días que, de acuerdo a dicha distribución, el dependiente haya estado legalmente obligado a prestar servicios.

De esta suerte, si consideramos, por una parte, que el derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos no se encuentra subordinado a la exigencia de haber laborado efectivamente todos los días trabajados por la empresa en la semana respectiva, y por otra, que la remuneración correspondiente se determina en relación a los días que el trabajador legalmente debió laborar en la semana, posible resulta sostener que si durante el respectivo período semanal el dependiente no se encontraba legalmente obligado a prestar servicios en uno o más días, por haber concurrido una causa legal que lo eximía de cumplir tal obligación, no corresponde considerar tales días para los efectos de realizar la división a que se refiere la letra b) precedente.

INCIDENCIA DEL DIA SABADO EN EL CALCULO DEL BENEFICIO DE SEMANA CORRIDA

Sobre esta materia, cabe hacer presente que a contar del 14 de agosto de 1981, fecha de publicación de la Ley N° 18.018, la jornada semanal de 48 horas puede, de común acuerdo, ser distribuida en 5 ó 6 días, existiendo como única limitación el que la distribución que se convenga no represente jornadas diarias de más de 10 horas.

En relación con lo anterior, cabe recordar que hasta la fecha de entrada en vigencia de la referida ley, la regla sobre distribución de la jornada establecía que la jornada ordinaria de 48 horas semanales debía distribuirse en 6 días, esto es, de lunes a sábado, permitiendo, por excepción, que con acuerdo de las partes, las horas del día sábado se distribuyeran entre los días restantes, de conformidad con lo prevenido en el derogado inciso 4º del artículo 46 del texto primitivo del D.L. 2.200, de manera tal, que cuando se pactaron jornadas de lunes a viernes, siempre, por mandato legal, debieron considerarse en la distribución de las mismas las horas del sábado.

Acorde con lo expuesto precedentemente y, habida consideración que el trabajador devenga remuneración sólo por los días trabajados durante la jornada pactada, forzoso es concluir que si ésta no incluye el sábado, no existe actualmente causa legal alguna para entenderlo incorporado en los días que comprende dicha jornada. De consiguiente, no resulta jurídicamente procedente considerarlo para los efectos de calcular el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago por el trabajador.

Resuelto que los dependientes que tienen distribuida su jornada de trabajo de lunes a viernes, no devengan remuneración por el día sábado, por cuanto éste ya no es considerado parte integrante de su jornada semanal, sino un simple día de descanso convencional, no cabe sino concluir que tampoco tienen derecho a percibir remuneración por el día sábado festivo a título de semana corrida.

Distinta es la situación de aquellos trabajadores que han convenido una jornada de 48 horas semanales distribuida de lunes a sábado, por cuanto, en tal caso, este último forma parte integrante de la jornada laboral de dichos dependientes y, consecuentemente, procede considerarlo para el cálculo del respectivo promedio.

Igualmente, los referidos trabajadores tienen derecho a percibir remuneración por el día sábado festivo que incida en la semana correspondiente.

Lo expuesto anteriormente se encuentra acorde con la doctrina de la Dirección del Trabajo contenida en Dictámenes N°s. 7.728/241, de 26.10.87, 5.618/97, de 02.08.89 y 3.650/83, de 30.05.90.

BASE DE CALCULO

Aclarado el procedimiento que debe seguirse para determinar el promedio a que alude el citado artículo 45, a continuación se analizarán los estipendios o remuneraciones que deben incluirse para tales efectos.

Al respecto y de conformidad con lo dispuesto en los incisos 1º y 2º de la referida norma procede considerar para la determinación del señalado promedio toda remuneración diaria, a excepción de aquellas que tengan carácter accesorio o extraordinario, al tenor de lo previsto en el inciso 2º antes mencionado.

Por lo tanto, un estipendio podrá ser considerado para el cálculo del beneficio de semana corrida cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que revista el carácter de remuneración;
- 2) Que esta remuneración sea devengada diariamente, y
- 3) Que sea principal y ordinaria.

En relación al requisito N° 1, cabe señalar que el artículo 41 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, preceptúa:

"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".

De la norma legal anotada se infiere que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie evaluables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Respecto al requisito N° 3, cabe señalar que mediante Dictamen N° 1.871/028, de 20.02.89, la Dirección del Trabajo precisó lo que debe entenderse por remuneraciones principales, accesorias y extraordinarias para los efectos del beneficio que nos ocupa, señalando que las primeras son aquellas que subsisten por sí mismas, independientemente de otra remuneración y que, por el contrario, revisten el carácter de accesorias aquellas que van unidas a la remuneración principal, que dependen de ella, que son anexas o secundarias. Conforme al mismo pronunciamiento jurídico, remuneraciones extraordinarias son aquellas excepcionales o infrecuentes.

En relación a la materia la jurisprudencia administrativa de la misma Repartición, entre otros, en Dictamen N° 516/22, de 25.01.95, ha sostenido que un bono por trabajo nocturno revestirá el carácter de remuneración ordinaria o principal y deberá, de consiguiente, considerarse para los efectos del cálculo de la semana corrida, sólo en el evento de que el trabajo nocturno sea permanente, ya sea porque el dependiente labore siempre en horario nocturno, o bien, porque lo haga a través de turnos rotativos preestablecidos.

La misma jurisprudencia ha precisado que, por el contrario, si el trabajador cumple turnos nocturnos en forma ocasional, esto es, si normalmente labora sólo de día, la bonificación en comento, dado su carácter infrecuente, excepcional o eventual, no podrá considerarse remuneración ordinaria o principal y, por ende, no resulta procedente incluirla para los efectos del señalado cálculo.

Igualmente, el citado dictamen, ha sostenido que no resulta procedente considerar el valor de las horas extraordinarias de trabajo en el mencionado cálculo, atendido que el sobresueldo constituye una remuneración tanto extraordinaria como accesorio, ya que es infrecuente e incapaz de subsistir por sí misma, por cuanto su monto se calcula en base a la remuneración principal constituida por el sueldo.

Conforme a la citada doctrina, la conclusión anotada no se ve alterada por el hecho de que las horas extraordinarias sean permanentes, ya que, aún en ese caso, seguirán teniendo el carácter de accesorias, circunstancia ésta que las excluye del cálculo en comento.

PERIODO DE PAGO

Sobre el particular, el Dictamen N° 1.117/59, de 25.02.94 que versa sobre la materia, señala que el análisis del inciso 1º del artículo 45 permite sostener que el legislador al establecer el procedimiento de cálculo de la remuneración de los días domingo, festivos o de descanso

compensatorio que corresponde a los trabajadores remunerados por día, vinculó directamente la expresión "período de pago" al término "semana" que seguidamente emplea, puesto que expresamente prescribe que el promedio a que alude se determinará dividiendo lo que el dependiente devengó en la semana por el número de días que en ella debió legalmente laborar.

Lo anterior se corrobora si se considera que la semana corrida, tal como su nombre lo indica, por su naturaleza misma, es un beneficio que se devenga semana a semana, independientemente una de la otra, y cuyo valor depende de lo que el trabajador haya devengado en la semana según su asistencia de trabajo.

El señalado dictamen precisa, además, que si las remuneraciones se pagan mensualmente, las fracciones de semana que se produzcan con ocasión del cierre del mes deberán pagarse en el período de pago en que incidan, en tanto que los días domingo, festivos o de descanso compensatorio que comprenda la respectiva semana se pagarán en el mes siguiente puesto que al cierre aludido aún no se ha devengado el derecho a percibir remuneración por ellos, atendido que, como ya se dijera, este es un beneficio de carácter semanal, que se adquiere y calcula semana a semana.

INCIDENCIA DE LA SEMANA CORRIDA EN EL CALCULO Y PAGO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

A esta materia se refiere el inciso 3º del artículo 45 del Código del Trabajo, introducido por el artículo 1º N° 16 de la Ley N° 19.250, publicada en el Diario Oficial de 30.11.93, el cual entró a regir el 1º de noviembre de 1993, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 2º transitorio de la misma ley.

De conformidad a lo prevenido por dicho precepto, para los efectos de calcular las horas extraordinarias correspondientes a aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional está constituido por un sueldo diario, debe considerarse, además del sueldo diario, lo que dichos dependientes percibieron por concepto de semana corrida por los días domingo y festivos que incidieron en el período en que se liquiden las respectivas horas extraordinarias.

Ahora bien, sobre la base del análisis del citado inciso 3º y de los preceptos contenidos en el artículo 32 del Código del Trabajo, la Dirección del Trabajo ha resuelto, en Dictámenes N°s. 1.277/073 y 1.279/075, ambos de 08.03.94, que las nuevas disposiciones sobre semana corrida no han modificado sustancialmente las normas sobre cálculo de las horas extraordinarias, el que sigue teniendo como base el sueldo, sino que se han limitado a incrementar dicha base de cálculo, adicionándole lo percibido por concepto de sueldo diario en los días domingo y festivos.

Dicho de otro modo, conforme a la norma en comento, procede adicionar a la base de cálculo de las horas extraordinarias sólo aquella parte de la remuneración correspondiente a los días domingo, festivos o de descanso compensatorio, que tenga el carácter de sueldo.

SEMANA CORRIDA. DIRIGENTES SINDICALES

Es preciso señalar, en primer término, que los trabajadores que detentan la calidad de directores sindicales tienen derecho al beneficio de semana corrida en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores, en el evento de que cumplan el requisito que la ley exige para tal efecto, esto es, que se encuentren remunerados exclusivamente por día.

Sobre esta materia, cabe destacar que tanto bajo la vigencia del artículo 44 del Código del Trabajo, antes de su modificación por la Ley N° 19.250, como de la actual normativa que regula dicho beneficio, las horas de permiso sindical no hacen perder al respectivo dirigente su derecho a la semana corrida.

En efecto, si se considera que el tiempo de los permisos sindicales se entendía trabajado para todos los efectos legales, las ausencias a sus labores debido a tales permisos no podían, conforme a la antigua normativa, hacer perder el derecho al pago de dicho beneficio, toda vez que en tal caso debía considerarse cumplida la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa en la semana respectiva, como en aquella se exigía.

Por su parte, en la actualidad, la circunstancia de que un dirigente haga uso de los permisos que le otorga la ley carece de toda incidencia para los efectos del beneficio que nos ocupa, si se tiene presente que, como ya se analizara, el ordenamiento jurídico vigente no exige como requisito de procedencia de éste, el cumplimiento de la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente en la semana respectiva.

Finalmente, y en lo referente al pago del beneficio de semana corrida respecto de los dirigentes sindicales, cabe hacer presente que de acuerdo a lo sostenido en el Dictamen N° 285/017, de 17.01.94, éste será siempre de cargo del empleador, toda vez que la ley ha impuesto al sindicato solamente la obligación de pagar las remuneraciones correspondientes a las horas durante las cuales éste hace uso de su permiso sindical.

En relación con la materia, cabe consignar que mediante Dictamen N° 6.199/269, de 05.10.95, la Dirección del Trabajo ha sostenido que el cálculo del promedio a que alude el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo, respecto de los dirigentes sindicales remunerados exclusivamente en base a tratos y cuya jornada ordinaria de trabajo se distribuye en cinco días, deberá obtenerse sumando las remuneraciones diarias devengadas en la respectiva semana, incluidas las correspondientes a las horas de permiso sindical de que hicieron uso en el referido período semanal, y dividiendo ese resultado por cinco o por el número de días que corresponda, en el evento de que en dicho lapso haya incidido un festivo o hubiere mediado otra causa legal, diversa del permiso, que los exima de su obligación de prestar servicios.

VIGENCIA DE LAS NUEVAS NORMAS SOBRE SEMANA CORRIDA ESTABLECIDAS POR LA LEY N° 19.250

Al respecto es necesario hacer presente que de lo dispuesto en el artículo 13 transitorio letra b) del Código del Trabajo se desprende que, por regla general, las disposiciones de la Ley N° 19.250 entraron en vigencia el día 1° de noviembre de 1993, con excepción de los preceptos que en la misma se señalan, entre los cuales se encuentra el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo, antiguo artículo 14 del mismo cuerpo legal.

Así, conforme a lo señalado en la referida letra b), lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 45, que regula el beneficio denominado semana corrida, entró en vigencia a partir del día 1°.01.94.

Respecto al resto de los incisos de la norma legal en análisis, cabe señalar que al no estar comprendidas dentro de las excepciones previstas en el artículo en comento, sus disposiciones rigen a partir del 1° de noviembre de 1993, conforme a las reglas generales.

Sin perjuicio de lo expuesto en acápites que anteceden, es preciso señalar que de acuerdo con lo dispuesto por la letra b) de la norma transitoria en comento, tratándose de trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos vigentes a la fecha en que entró a regir la Ley N° 19.250, esto es, al 1°.11.93 y que se extingan con posterioridad al primer día del mes subsiguiente al de inicio de vigencia de dicho cuerpo legal, vale decir, el 1°.01.94, gozan del derecho a que se les apliquen las nuevas disposiciones relativas al cálculo de la remuneración por semana corrida, sólo a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del respectivo instrumento.

Al respecto cabe consignar que la Dirección del Trabajo, interpretando el sentido y alcance de la disposición legal antes referida y que se contiene en la parte final de la citada letra b), mediante Dictamen N° 6.202/287, de 21.10.94, resolvió que la misma sólo resulta aplicable a aquellos trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos que reglamenten en forma expresa el beneficio de semana corrida.

Por lo tanto, los trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos que no contemplan estipulaciones sobre semana corrida, tendrán derecho a que el referido beneficio se les calcule conforme a las nuevas normas, a partir de la vigencia de éstas, vale decir, a contar del 1º.01.94, y no desde la fecha de vencimiento del respectivo instrumento colectivo.

CONSTRUYENDO RESPETO

Campaña Deberes y Derechos de las Trabajadoras de Casa Particular

El Instituto de Normalización Previsional, en conjunto con la Dirección del Trabajo y el Servicio Nacional de la Mujer desarrolló la Campaña Deberes y Derechos de las Trabajadoras de Casa Particular, que, con el lema "Construyendo Respeto", tuvo por finalidad dar a conocer los deberes y derechos de las trabajadoras de casa particular, en todo lo que se refiere a su situación laboral y previsional.

¿QUE BENEFICIOS OBTIENE LA TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR CON EL PAGO DE IMPOSICIONES?

Atención de Salud, Subsidio por Enfermedad, Subsidio de Cesantía, Atención Médica, Indemnización, Subsidio y Pensión por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, Pago de Asignación Familiar Maternal, Pensiones de Vejez, Invalidez o Sobrevivencia, Asignación por Muerte, Retiro de Ahorro de Indemnización en las Administradoras de Fondos de Pensiones, en caso de término de contrato.

¿SOBRE QUE MONTO DE REMUNERACION DEBEN EFECTUARSE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES?

Las imposiciones deben efectuarse sobre la remuneración total que percibe mensualmente la trabajadora. Esta remuneración no puede ser inferior al 75% del Ingreso Mínimo Mensual (I.M.M.) que determina la ley.

¿QUIEN DEBE PAGAR LAS IMPOSICIONES?

El empleador está obligado a declarar y pagar mensualmente las cotizaciones previsionales de la trabajadora, incluido el aporte al Ahorro de Indemnización. Las imposiciones se pueden pagar desde el 26 del mismo mes en que la trabajadora recibe la remuneración hasta el 10 del mes siguiente. Si el día 10 es sábado, domingo o feriado, el plazo se extiende hasta el día hábil siguiente.

Si el empleador no declaró ni pagó las cotizaciones oportunamente, estará afecto a una multa de 0,2 U.F. por cada trabajadora si sólo tiene un mes de atraso. Si paga en los meses posteriores se le aplicará una multa de 0,5 U.F. por cada mes de atraso y por cada trabajadora.

Las imposiciones pueden pagarse en Bancos y en las Cajas de Compensación de Asignación Familiar. El pago de imposiciones fuera del plazo legal, sólo puede efectuarse una vez que las Agencias del I.N.P. haya efectuado los recargos correspondientes.

La cotización de 4,11% para el Ahorro de Indemnización, debe cancelarse en la A.F.P. correspondiente.

¿COMO SE REPARTE EL PAGO DE LAS COTIZACIONES?

Una parte de las cotizaciones previsionales es de cargo de la trabajadora y otra del empleador.

Es de cargo de la trabajadora:

Para el Fondo de Pensiones (ex-S.S.S.)	18,84 %
Para Beneficios de Salud (FONASA)	7,00 %

Es de cargo del empleador:

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales	0,90 %
Cuenta de Ahorro de Indemnización (en A.F.P.)	4,11 %

Remuneración mínima imponible para trabajadoras de casa particular: \$44.175 (75% del ingreso mínimo mensual al 1º.06.95).

EJEMPLO DE CALCULO DE COTIZACIONES PARA IMPONENTE DEL I.N.P., AFILIADO AL FONDO NACIONAL DE SALUD CON UNA CARGA FAMILIAR

Si la remuneración es de:	\$ 90.000	
Menos		
Aportes de cargo de la trabajadora		
Fondo de Pensiones y Revalorización: 18,84%	\$ 16.956	
Fondo de Beneficios de Salud: 7,00%	\$ 6.300	(\$ 23.256)
Remuneración líquida a pagar a la trabajadora		\$ 66.744
más \$2.240 por carga familiar.		

Aporte de cargo del empleador:

Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Pago al I.N.P.): 0,90%	\$	810
Ahorro de indemnización (Pago a A.F.P.): 4,11%	\$	3.699
Total	\$	4.509

En este caso el empleador debe declarar y/o pagar al I.N.P. los siguientes montos:

Cotización de cargo de la trabajadora	\$ 23.256
Cotización de cargo del empleador	\$ 810
Total cotizaciones al I.N.P. menos las cargas familiares pagadas al trabajador	\$ 24.066

Cotización para Indemnización a pagar en la A.F.P. \$ 3.699

La asignación familiar pagada a la trabajadora por sus cargas familiares autorizadas, puede ser descontada del monto total de las cotizaciones que se deben enterar en el I.N.P. por estos conceptos.

¿QUE COTIZACIONES SE DEBEN PAGAR EN EL I.N.P. CUANDO LA TRABAJADORA ESTA AFILIADA A UNA A.F.P.?

Las trabajadoras afiliadas a alguna A.F.P., cuyos beneficios de salud son cubiertos por FONASA, deben también cotizar el 7% de sus remuneraciones imponibles al I.N.P. En tal caso el empleador debe incluir en la misma planilla dicha cotización y el aporte para el seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (0,9%).

Fuente: I.N.P., Informativo N° 30, 1995.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

8.002/320, 11.12.95.

No se ajusta a derecho el sistema de turnos de trabajo propuesto por la empresa ...

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 36.

Concordancias: Ords. N°s. 2.942/117, de 27.05.92 y 1.666/84, de 13.03.95.

Se solicita de esta Dirección autorización para implementar el siguiente sistema de turnos aplicable a sus trabajadores dependientes que se desempeñan en la Región Metropolitana y Regiones:

- a) 07:00 a 15:30 horas con 30 m. para colación;
- b) 14:30 a 23:00 horas con 30 m. para colación;
- c) 23:00 a 07:00 horas con 30 m. para colación.

Con una variación horaria respecto del turno c) de 30 minutos, es decir, ingreso a las 23:00 ó 23:30 horas y salida a las 07:00 o a las 07:30 horas.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En primer término, es necesario hacer presente que este Servicio interpretando el actual artículo 36 del Código del Trabajo, lo ha hecho aplicable a los trabajadores exceptuados del descanso dominical, según lo señala el Ordinario N° 9.277/162, de 29.11.89, el cual concluye en el sentido que los trabajadores exceptuados del descanso dominical tienen derecho a que éste se inicie a las 21:00 horas del día anterior a aquel en el cual les corresponde descansar y termine a las 06:00 horas del día siguiente al mismo.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el referido artículo 36 prescribe:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

Del precepto transcrito fluye que en el caso de los trabajadores exceptuados del descanso dominical, el descanso compensatorio del día domingo y de los días festivos, por regla general, debe comenzar a más tardar a las 21 horas del día que precede al descanso y debe terminar a las 6 horas del día siguiente a éste.

Se infiere, asimismo, que sólo en el caso que en la respectiva empresa hubiere sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán alcanzar parte de aquellas horas que abarca el descanso compensatorio a que se ha hecho alusión.

Esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

Por ello, es del caso puntualizar que la excepción en estudio no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 0:00 horas del día en que se hace uso del descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente a éste, teniendo presente que tal posibilidad no importaría una alteración horaria, como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso compensatorio, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día que antecede a uno de descanso compensatorio puede extenderse después de las 21:00 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del correspondiente día de descanso compensatorio.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso que nos ocupa, resulta lícito sostener que el sistema de turnos propuesto por la empresa no se encuentra ajustado a derecho, por cuanto en la especie la aplicación del turno nocturno, esto es, aquel que comienza a las 23:00 y termina a las 07:00 horas, en relación con el otorgamiento del descanso compensatorio, implica una transgresión al artículo 36 ya transcrito y comentado, toda vez que al momento de retornar el trabajador el referido turno, labora parte del correspondiente día de descanso.

En efecto, de acuerdo a los antecedentes acompañados, en particular del informe evacuado por el fiscalizador Sr. M.A.D., cuando se otorga el presunto descanso compensatorio el trabajador termina su turno nocturno por ejemplo a las 07:00 horas de un día sábado y lo retoma el día domingo a las 23:00 horas, lo cual significa para éste laborar entre las 23 y las 24 horas del día domingo correspondiente a su día de descanso lo que, conforme se ha expresado en párrafos anteriores, no resulta jurídicamente procedente.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la empresa ... para implementar el sistema de turnos propuesto por no encontrarse ajustado a derecho.

8.003/321, 11.12.95.

Absuelve diversas consultas relativas a los comprobantes de pago de remuneraciones y al período durante el cual el empleador debe conservar el registro de asistencia para los efectos del cobro de las horas extraordinarias.

Atendido lo resuelto por esta Dirección en Dictamen N° 7.301/341, de 12.12.94, se ha solicitado un pronunciamiento en relación con las siguientes materias:

- 1) Si procede requerir al empleador la presentación de comprobantes de pago de remuneración y asignaciones familiares a través de "Oficio Requerimiento Documentación" y "Oficio Corrección Infracciones".

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que lo resuelto en el punto 1 del dictamen señalado dice relación única y exclusivamente con la obligación que impone al empleador el inciso 3° del artículo 54 del Código del Trabajo, cual es, la de entregar al trabajador un comprobante que contenga el monto de la remuneración, la forma como se determinó el mismo y los descuentos practicados a las remuneraciones.

Lo expuesto precedentemente, ha de entenderse sin perjuicio de la obligación que pesa sobre el empleador de acreditar efectivamente el pago de la remuneración como se señala en el aludido Dictamen N° 7.301/341, por algún medio tendiente a hacer constar tal circunstancia.

Ahora bien, cabe tener presente que el propio comprobante a que se refiere el inciso 3° del citado artículo 54 servirá de medio suficiente para acreditar el pago de la remuneración en el evento que estuviere firmado por el dependiente, formalidad ésta que en caso alguno puede ser exigida para entender cumplida la obligación que se consigna en el aludido precepto legal.

En relación con lo expuesto y, sólo a vía ejemplar, es del caso puntualizar que para los efectos de que se trata podría recurrirse al libro auxiliar de remuneraciones, si en él apareciere estampada la firma del trabajador en señal de haber recibido el pago de la remuneración.

En efecto, el artículo 12 del Decreto N° 375, del año 1969, que reglamenta el libro auxiliar de remuneraciones, vigente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, dispone:

"Las anotaciones que se consignan en este libro no constituirán prueba de que las remuneraciones a que ellas se refieren hayan sido pagadas y/o percibidas, a menos que el recibo de ellas conste en el mismo libro, bajo la firma del beneficiario".

De consiguiente, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que procede que los fiscalizadores del Servicio en virtud de las funciones que les confiere la ley exijan al empleador a través de "Oficio Requerimiento Documentación" y "Oficio Infracciones" que acredite el pago de la remuneración.

- 2) Si el empleador se encuentra obligado a mantener comprobantes de pago de remuneraciones o si, por el contrario, basta la sola declaración del empleador de haber pagado las mismas.

En relación con esta pregunta se da por reproducido lo expuesto en la consulta que antecede.

- 3) Si el empleador puede eliminar el registro de asistencia transcurrido seis meses.

Sobre el particular, cabe señalar que lo resuelto en el punto 2 del Dictamen 7.301/31, se refiere, exclusivamente, a la conservación del registro de asistencia para los efectos del cobro de horas extraordinarias.

Ahora bien, preciso es tener presente que para arribar a tal conclusión el dictamen aludido hace aplicación de la doctrina vigente del Servicio, contenida en Dictamen N° 7.053/160, de 28 de septiembre de 1990, el cual concluye que "el lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación laboral, tributaria y contable es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente al eventual ejercicio de acciones labores, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos, espacio de tiempo que por lo tanto no podría ser inferior a los plazos de cada uno de los diversos derechos y acciones".

Conforme con lo anterior, en la especie, el Dictamen 7.301/341 resolvió que, el empleador debe conservar los registros de asistencia por un período de seis meses en el evento que se trate de horas extraordinarias, atendido que al tenor de lo previsto en el inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo, el derecho al cobro de las mismas prescribe en seis meses desde la fecha en que debieron ser pagadas.

De consiguiente, posible es afirmar que el lapso durante el cual un empleador debe conservar el registro de asistencia dependerá en cada caso particular de los derechos laborales y previsionales que se hagan valer; así, a vía ejemplar, tratándose del beneficio de semana corrida y del descanso semanal dicho período será de dos años, en tanto que, en el caso de las horas extraordinarias sólo será de seis meses.

En consecuencia, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden no cabe sino concluir que el período por el cual el empleador debe conservar el registro de asistencia es de a menos dos años.

- 4) Si a través del aludido Dictamen N° 7.301/341, de 12.12.94 se estaría declarando la prescripción de derechos laborales.

Al respecto, cabe tener presente que el referido pronunciamiento sólo se limita a señalar el plazo de prescripción del derecho al cobro de horas extraordinarias, al tenor de lo previsto por el propio legislador laboral en el inciso 3° del artículo 480 del Código del Trabajo, sin que ello signifique, en caso alguno, declarar la prescripción del derecho, toda vez que tal facultad no corresponde a esta Dirección sino a los Tribunales Ordinarios de Justicia, acorde con lo prevenido en el artículo 2493 del Código Civil.

En efecto, la prescripción como modo de extinguir derechos y obligaciones, solo produce efectos cuando ha sido judicialmente declarada.

De ello se sigue que la inactividad del acreedor sólo puede ser aprovechada por el deudor a través de un solo medio a saber, alegándola judicialmente en su favor, ejerciendo la acción u oponiendo la excepción respectiva en la oportunidad legal y obteniendo su declaración por el tribunal competente.

Lo anterior, se traduce en que un derecho o acción puede ser reclamado o ejercido mientras no extinción, por vía de la prescripción no haya sido alegada y declarada por los Tribunales de Justicia, en cada caso en particular.

8.004/322, 11.12.95.

- 1) El personal que presta servicios para la empresa Compañía Minera..., laboran sin fiscalización inmediata y, por ende, se encuentran excluidos de la limitación de jornada, en conformidad a lo previsto en el artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo por tanto entenderse liberado de registrar su asistencia y horas de trabajo.**
- 2) Déjase sin efecto el Oficio de Instrucción N° 94, de 04.01.95, en cuanto ordena a la referida Empresa establecer en los contratos de trabajo de los aludidos trabajadores, la distribución diaria de la jornada de trabajo y poner en uso un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo respecto del mismo personal.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes N°s. 576/8, de 17.01.91; 7.313/246, de 06.11.91; 2.195/071, de 14.04.92, y 3.034/118, de 1º.06.92.

Se ha solicitado reconsideración del Oficio de Instrucción N° 94, de 04.01.95, cursado por el fiscalizador Sr. E.L.R.F., en cuanto ordena a la empresa Compañía Minera..., establecer en los contratos de trabajo la distribución diaria de la jornada de trabajo, y poner en uso un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo respecto de los trabajadores que se desempeñan en la faena que dicha empresa ejecuta, ubicada en Sierra Valenzuela, II Región.

Al respecto cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 22, en sus incisos 1° y 2°, establece:

"La duración de la jornada ordinaria 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 inmediata, los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegidos por ellos; los agentes, comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la norma legal transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales.

De la misma disposición fluye que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros trabajadores contemplados en el precepto en referencia, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada y, por tanto, deben entenderse liberados de la obligación de registrar su asistencia en conformidad a lo prevenido en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio en relación a la norma en comento en los Dictámenes N°s. 576/8, de 17.01.91; 7.313/246, de 06.11.91, y 2.195/071, de 14.04.92, ha precisado, por las consideraciones que en los mismos se señalan, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente.

- "a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.
- "b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y
- "c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

Ahora bien, en la situación en consulta, de acuerdo a los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial del informe de fiscalización, evacuado por el fiscalizador Sr. E.M.D. de la Dirección Regional del Trabajo de Antofagasta con fecha 27.10.95, se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata prestan servicios en las faenas de la Cía. Minera... ubicada en... distante a 130 kms. al noreste de Antofagasta y a 1.300 mts. de altura.

Asimismo, de dicho informe aparece, que las labores que realiza la Empresa es Prospección Minera laborando en ella 10 trabajadores los cuales operan en forma independiente, no existiendo jerarquía entre ellos.

Se agrega, en el referido documento que aproximadamente cada 15 días concurre a las faenas el representante legal de la empresa, quien se limita a dejar programas de trabajo y los respectivos dependientes determinan la forma a realizarla.

Finalmente, de los mismos antecedentes aparece que los trabajadores de que se trata laboran dentro de un mismo horario, de 10 horas con 1 hora de colación que sólo es referencial, no registran su asistencia y que las partes convinieron en virtud del artículo 39 del Código del Trabajo, una jornada bisemanal que abarca 10 días de trabajo continuos seguidos de 4 días de descanso.

Por último, el fiscalizador actuante concluye que el personal en referencia labora en forma independiente y no existe mayor control sobre ellos, siendo éstos responsables de la programación de las labores a ejecutar.

Los hechos expuestos en párrafos precedentes, permiten sostener que, si bien es cierto, que el personal que se desempeña en la faena que la Empresa Cía. Minera... ejecuta en ... tienen un horario referencial, no lo es menos que en el desempeño propiamente tal de sus funciones laboran sin fiscalización superior inmediata toda vez que, como ya se dijera, trabajan sin un control directo sobre las faenas que ejecutan puesto que no existe jerarquías entre ellos e incluso son responsables de la programación de las labores que realizan.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, consideraciones expuestas y doctrina administrativa indicada, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El personal que presta servicios para la empresa Compañía Minera... en la faena que ejecuta dicha empresa ubicada en... II Región, laboran sin fiscalización inmediata y, por ende, se encuentran excluidos de la limitación de jornada, en conformidad a lo previsto en el artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo por tanto entenderse liberado de registrar su asistencia y horas de trabajo.
- 2) Déjase sin efecto el Oficio de Instrucción N° 94, de 04.01.95, en cuanto ordena a la referida Empresa establecer en los contratos de trabajo de los aludidos trabajadores, la distribución diaria de la jornada de trabajo y poner en uso un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo respecto del mismo personal.

8.005/323, 11.12.95.

No se ajusta a derecho medida de control del personal denominada "Alcotest" por no estar incorporada a Reglamento Interno y no señalar mecanismo de selección.

Fuentes: Artículo 19 N° 1 y N° 4 de la Constitución Política del Estado y artículo 153 del Código del Trabajo.

Se ha solicitado a este Departamento, por presentación de 26 de septiembre de 1995 de la Federación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de Maderas Prensadas Cholguán S.A., resolver acerca de la legalidad de la medida contenida en documento acompañado en orden a utilizar un instrumento detector de alcohol denominada "Alcotest", cuya finalidad es controlar el ingreso de trabajadores en "estado indebido, y que como causas directas de su condición, pudieran verse involucrados en algún accidente del trabajo o bien provocar lesiones a sus compañeros".

Sobre el particular cumpla en informar a Ud. lo siguiente:

La determinación de la legalidad de dicha medida pasa por el análisis de los bienes jurídicos que concurren en esta situación, a saber:

- a) Según el artículo 19 números 1 y 4 de la Constitución Política de la República asegura a todas las personas "el derecho a la vida y a la integridad física y síquica" y "el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia".
- b) El Código del Trabajo define al trabajador en su artículo 3º letra b) como "la persona natural que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y el artículo 153 de dicho texto legal señala que "las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situados en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga 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".

De las disposiciones arriba citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son, por una parte, las garantías constitucionales en orden a la dignidad, al derecho a la integridad síquica y al respeto a la honra de las personas y, por otra, la facultad-deber del empleador de velar por la disciplina, la seguridad de la empresa y de sus trabajadores.

Así, mientras el sistema jurídico dota al empleador de lo que la doctrina llama el poder de dirección y de disciplina, esto es, la facultad para dirigir y mantener el orden dentro de la empresa, que de alguna manera es manifestación de los derechos constitucionales de propiedad y de la libertad para desarrollar cualquier actividad económica, dicha facultad se encuentra jurídicamente limitada por las garantías constitucionales dirigidas a proteger la dignidad y honra de las personas.

De esta manera, la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador a dirigir y disciplinar la actividad laboral dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en Dictamen N° 4.842/300, de 15 de septiembre de 1993 "que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad y la honra de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.

- b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la empresa y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo, la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
- c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigador o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas su ejecución uniforme respecto de todo el personal de la empresa o, en caso de selección, la aleatoriedad de la misma.

Las condiciones arriba señaladas, importan que si las medidas de revisión y de control deben ser operadas a través de un sistema de selección, sus características fundamentales deberán ser la universalidad y la aleatoriedad de las revisiones.

De este modo, las medidas de control de las personas que serán objeto de la revisión pueden lícitamente implementarse a través de dos modalidades: en primer lugar, hacer recaer la revisión sobre todo el personal de la empresa o sección, o en segundo lugar, establecer un mecanismo de selección que garantice la aleatoriedad de la misma, a través de un sistema de sorteo que la empresa debe explicitar en el Reglamento señalado.

Como en el caso en cuestión se trata de detectar trabajadores que se encuentren con ingesta de alcohol, puede resultar inconducente una selección por medio de sorteo, debiendo, entonces, como única manera de garantizar la despersonalización de la revisión, optar por aplicar el mencionado test a todos y cada uno de los trabajadores de la empresa.

En el caso en cuestión, las medidas que se pretende incorporar por parte de la Empresa a pesar de ser idónea, en cuanto dicho test puede efectivamente detectar con seguridad personas con ingesta alcohólica, no cumplen con las condiciones señaladas en orden a que dicha medida de control debe, atendido el número de los trabajadores, encontrarse establecida en el Reglamento Interno de la empresa, sin perjuicio, además, que no se determina el mecanismo de selección universal y despersonalizado a través del cual se aplicaría dicho test.

De esta manera, la medida de control de aplicar un test de alcoholemia al ingreso de los trabajadores, sin estar establecida en el Reglamento de Higiene y Seguridad de la empresa, sin señalarse el mecanismo de selección y sus características, importan una medida de hecho, que queda entregada al arbitrio y discrecionalidad del empleador, sin que existan garantías de resguardo para la dignidad y honra que la Constitución asegura a todas las personas.

En consecuencia, por las consideraciones de hecho y derecho arriba realizadas, la medida consistente en implementar un mecanismo de control denominado "Alcotest" no se ajusta a derecho por no estar establecida, atendido el número de trabajadores de la empresa, en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, y además, por no señalarse el mecanismo de selección y las garantías de éste para no vulnerar ni debilitar la protección de las garantías constitucionales de los trabajadores aludidos.

8.006/324, 11.12.95.

El "movimiento diario notoriamente escaso" supone una carga de trabajo que a vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de

percepción aparece de manifiesto que es reducida, calificación que debe practicarse en cada caso en particular previa visita inspectiva e informe circunstanciado sobre flujo de trabajo en la empresa o establecimiento de que se trate.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, 27 y 28.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.602/383 y 6.759/313, de 1º.12.93 y 17.11.94.

La empresa hotelera... consulta a esta Dirección del Trabajo qué debe entenderse por movimiento diario notoriamente escaso –expresiones que emplea el inciso 2º del artículo 27 del Código del Trabajo–, para el efecto de definir la jornada de trabajo de sus dependientes durante los meses de enero y febrero, época en la que se incrementa el flujo de pasajeros.

Sobre la materia, cabe tener presente que el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo prescribe que:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

Complementando lo anterior, el inciso 1º del artículo 28 del mismo texto legal dispone que:

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

Enseguida, el artículo 27 del Código del Trabajo establece que:

"Lo dispuesto en el inciso primero del artículo 22 no es aplicable a las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

"Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes –exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina– en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

"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.

"En caso de duda, y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en este artículo. De su resolución podrá recurrirse ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes".

En las normas precedentemente transcritas se encuentran contenidas las reglas principales sobre jornada de trabajo contempladas en el Código del ramo, y de ellas se infiere que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1º del artículo 22 de dicho cuerpo legal no se aplica, entre otros trabajadores, al personal que trabaja en hoteles, restaurantes o clubes, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Como lo dejó establecido el Dictamen N° 6.602/383, de 1º.12.93, de esta Dirección, para que estos trabajadores queden excluidos de la limitación de la jornada de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales deben reunirse las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que el movimiento diario sea notoriamente escaso, y
- b) Que los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Ahora bien, cabe hacer notar que en lo concerniente a las expresiones "notoriamente escaso" que emplea la ley, conforme a las reglas generales sobre hermenéutica legal éstas deberán entenderse en su sentido natural y obvio, cual es el significado que a estas palabras les otorga el Diccionario de la Real Academia Española.

Así entonces, "notorio" tiene la acepción de "público y sabido de todos" y, "notoriamente", que reúne estas condiciones "manifiestamente". A su vez, "escaso", tiene el significado de "corto, poco, limitado", de lo cual se infiere que cuando la ley emplea las expresiones "movimiento diario notoriamente escaso", el legislador quiso referirse a una carga de trabajo que a vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de percepción, aparece de manifiesto que es reducida.

Ahora bien, la concurrencia o no de estas condiciones es un asunto de hecho que debe constatarse en terreno y en cada caso en particular -considerando siempre la cotidianidad laboral del personal involucrado- y, para esta apreciación, esta Dirección recurre a visitas inspectivas a objeto de establecer en forma completa y fidedigna los hechos singulares y concretos que pudiesen justificar la exclusión a la limitación de la jornada ordinaria de trabajo.

Se comprenderá entonces como –en este caso particular– al referirse la consulta al flujo de pasajeros y carga de trabajo del período enero-febrero en ese establecimiento hotelero, resulta impracticable por ahora un pronunciamiento de esta Dirección, en la medida que la visita inspectiva a que se ha hecho referencia y el respectivo informe que en la ocasión se evacue, resulta insustituible para que esta Oficina califique jurídicamente la procedencia de la mencionada exclusión.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y consideraciones hechas valer, cumple manifestar a esta Dirección del Trabajo que el "movimiento diario notoriamente escaso" supone una carga de trabajo que a vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de percepción aparece en forma manifiesta que es reducida, calificación que debe practicarse en cada caso en particular previa visita inspectiva e informe circunstanciado sobre flujo de trabajo en la empresa o establecimiento de que se trate.

8.007/325, 11.12.95.

Procede el pago del segundo reajuste de remuneraciones pactado para el mes de abril de 1995, y según la variación del I.P.C. del año anterior a esta fecha, del contrato colectivo de abril de 1993 suscrito entre la Compañía Minera de... y el Sindicato de Trabajadores, no siendo obstáculo para ello que se haya celebrado un nuevo contrato en los mismos términos del anterior, excluido tal cláusula de reajustabilidad.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 369, incisos segundo y tercero.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección sobre pago del segundo reajuste de remuneraciones del mes de abril de 1995, estipulado en contrato colectivo celebrado el año 1993 con la Compañía Minera..., habiéndose suscrito un nuevo contrato en los mismos términos del anterior en conformidad al artículo 369 del Código del Trabajo.

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

La cláusula quinta del contrato colectivo de abril de 1993, suscrito entre la Compañía Minera... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, dispone:

"Sistema de Reajuste.

"La escala diaria de jornales y mensual de sueldo, a que se hace mención en la cláusula tercera, y acompañada como anexo "A" de éste contrato, se reajustará anualmente de la siguiente forma:

"a) El primer reajuste se otorgará en el mes de mayo de 1994 y corresponderá al período anual comprendido entre el 1º de mayo de 1994 y el 30 de abril de 1995, y se calculará de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios al Consumidor entre los meses de mayo 1993 y abril de 1994, lo que se aplicará a los jornales y sueldo base indicada en el Anexo "A".

"b) El segundo reajuste se calculará de acuerdo a la variación que haya experimentado el Índice de Precios del Consumidor entre los meses de mayo 1994 y abril de 1995, lo que se aplicará a los jornales y sueldo vigentes en el mes de abril de 1995, correspondiente a los jornales y sueldo base indicada en el Anexo "A".

De la cláusula antes citada se desprende que la empresa otorgará dos reajustes anuales, correspondiendo un primer reajuste en el mes de mayo de 1994, según la variación del I.P.C. de mayo de 1993 a abril de 1994, y un segundo reajuste, en el mes de abril de 1995, según la variación del I.P.C. habida de mayo de 1994 a abril de 1995.

Cabe precisar, que en el párrafo citado, letra a), sobre primer reajuste de mayo de 1994, al indicarse que éste corresponderá al período anual comprendido entre el 1º de mayo de 1994 y el 30 de abril de 1995, se incurre en una imprecisión, dado que este período viene a ser posterior al mismo reajuste, y tampoco resulta coherente con el segundo reajuste que contempla la cláusula, que considera una variación del I.P.C. por similar período, razón que lleva a hacer aplicable en la especie lo dispuesto en el artículo 1562 del Código Civil, en cuanto deberá preferirse, para interpretar un contrato, "el sentido en que una cláusula pueda producir algún efecto, en relación a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno", lo que lleva a entender que las expresiones comentadas dicen relación con el período anual anterior al primer reajuste, esto es 1º de mayo de 1993 a 30 de abril de 1994.

De este modo, en la especie, al tenor de la cláusula contractual en análisis forzoso resulta concluir que procede el pago de dos reajustes de remuneraciones, en mayo de 1994 y en abril de 1995, considerando la variación del I.P.C. de la anualidad precedente a cada una de estas fechas.

Ahora bien, la circunstancia de que el contrato colectivo que contiene la cláusula de reajuste analizada haya sido renovado en un nuevo proceso de negociación colectiva en nada podría hacer variar lo concluido, si su texto no ha sido modificado por las mismas partes.

En efecto, los incisos segundo y tercero del artículo 369, del Código del Trabajo, disponen:

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

De los preceptos legales transcritos se desprende que por expresa disposición del legislador la comisión negociadora se encuentra facultada para exigir al empleador, durante todo el proceso de negociación, que se suscriba un nuevo contrato colectivo de trabajo con idénticas cláusulas a las contenidas en los respectivos contratos vigentes.

Se infiere, asimismo, que en el evento de que la comisión negociadora haga uso de dicha facultad, el nuevo contrato tendrá una vigencia de dieciocho meses, quedando excluidas de éste las cláusulas relativas a reajustabilidad de las remuneraciones y de otros beneficios pactados en dinero.

Ahora bien, en opinión de la suscrita, el legislador al establecer que no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad, se refirió, a aquellas cláusulas que contemplaba el contrato anterior pero, de ningún modo podría entenderse que por esta vía se estaría dejando sin aplicación cláusulas por todo el período de vigencia del contrato anterior, y en la forma convenida en el mismo, las que no pierden eficacia mientras rija dicho contrato, sin perjuicio de las que se acuerde en el nuevo contrato.

De esta manera, en la especie, forzoso resulta convenir que corresponde dar aplicación a las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones contenidas en contrato colectivo de abril de 1993, las que no han perdido eficacia no obstante haberse celebrado un nuevo contrato en los mismos términos del anterior excluidas dichas cláusulas de reajustabilidad, atendido lo dispuesto en las normas legales citadas.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que procede el pago del segundo reajuste de remuneraciones pactado para el mes de abril de 1995, y según la variación del I.P.C. del año anterior a esta fecha, del contrato colectivo de abril de 1993 suscrito entre la Compañía Minera de... y el Sindicato de Trabajadores, no siendo obstáculo para ello que se haya celebrado un nuevo contrato en los mismos términos del anterior, excluida tal cláusula de reajustabilidad.

8.086/326, 13.12.95.

Fija sentido y alcance de la norma introducida por el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, al inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, que establece la obligación de proporcionar servicios de salas cunas respecto de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.825/110, de 20.04.93; 8.365/252, de 17.11.87 y 5.831, de 10.12.95.

Se ha estimado necesario fijar el sentido y alcance de la norma introducida por el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, al inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, en cuanto establece la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 203, inciso 1º del Código del Trabajo, establece:

"Los establecimientos que ocupen veinte o más trabajadoras de cualquier edad, o estado civil, deberán tener salas cunas anexas o independientes del local de trabajo, en donde las mujeres pueden dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

De la norma preinserta se infiere que la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales, supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Debe tratarse de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, y
- b) Los establecimientos que conforman el respectivo centro o complejo comercial deben ocupar entre todos ellos, veinte o más trabajadoras.

En relación al requisito signado en la letra a) cabe reiterar que la obligación que les asiste a los centros o complejos comerciales de proporcionar servicios de sala cuna, sólo les resulta exigible en la medida que éstos estén administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

De ello se sigue, que aquellos complejos o centros comerciales que no son administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, no les resulta aplicable la norma introducida en el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, puesto que en este caso no se cumple el requisito signado con la letra a), a que se ha hecho alusión en párrafos precedentes, aún en el evento que los establecimientos que lo conforman ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.

Con todo, si se tratare de establecimientos que formen parte de un centro comercial y que individualmente considerados ocupen veinte o más trabajadoras, dichos establecimientos les asiste la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna en forma individual, si éstos ocupan veinte o más trabajadoras.

Por lo que respecta al requisito señalado con la letra b), necesario es precisar que para los efectos de contabilizar el número de 20 trabajadoras a que la norma en análisis se refiere, deben considerarse todas las trabajadoras que prestan servicios en los respectivos establecimientos que forman parte del centro o complejo comercial, incluidas aquellas que laboran en establecimientos cuyo empleador les está otorgando el beneficio de sala cuna.

Por otra parte, en relación a la norma de que se trata, necesario es hacer presente que a dichos centros comerciales les son aplicables las normas previstas en los incisos 3º, 5º y 6º del artículo 203, que al efecto, señalan:

"Con todo, los establecimientos a que se refiere el inciso primero y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos".

"Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años".

"El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles".

De las disposiciones legales citadas se infiere que los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica que se encuentren ubicados en una misma área geográfica, pueden, previo informe de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de los respectivos establecimientos que los conforman.

Asimismo, se colige que los referidos centros o complejos comerciales pueden pagar directamente los gastos de sala cuna, al establecimiento al que la dependiente lleve sus hijos menores de dos años, la cual debe ser determinada por los respectivos centros comerciales de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

De consiguiente, si concordamos lo señalado en acápite anteriores, con lo expuesto precedentemente, posible es convenir que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, a través de tres modos:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo;
- b) Los centros o complejos comerciales, que se encuentren ubicados en una misma área geográfica, pueden, previo informe de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de los respectivos establecimientos que los integran, y
- c) Pagan directamente los gastos de sala cuna a los establecimientos a los que las mujeres trabajadoras lleven sus hijos menores de dos años.

Como es dable apreciar, las normas previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo, establecen en forma categórica las modalidades específicas para dar cumplimiento a la obligación de proporcionar servicios de salas cunas, de suerte tal, que no resulta jurídicamente procedente que los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cumplan con esta obligación pagando directamente a las respectivas trabajadoras la suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.

La afirmación anterior se encuentra en armonía con lo sustentado por este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N°s. 5.831, de 10.12.84 y 8.365/252, de 17.11.87.

Finalmente, en relación a la forma de dar cumplimiento a la obligación de otorgar servicios de sala cuna, cabe hacer presente que aquellos establecimientos que formen parte de un centro o complejo comercial administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, y que a la fecha de publicación de la Ley N° 19.408, es decir, al 29 de agosto de 1995, estaban otorgando en forma individual el beneficio en comento bajo alguna de las modalidades del artículo 203 del Código del Trabajo, deben seguir proporcionando el servicio de sala cuna de acuerdo a la misma modalidad que a dicha fecha lo concedían.

Por otra parte, en lo que dice relación con el mantenimiento de la sala cuna, cabe precisar que en conformidad a la modificación introducida por la Ley N° 19.408, de 1995, al artículo 203 del Código del Trabajo, expresamente establece que "el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deben concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

En otros términos, si bien es cierto, que los gastos que irroga la obligación de mantener los servicios de sala cuna son de costo del centro o complejo comercial administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica, no lo es menos, que los establecimientos que lo integran deben aportar a él las sumas correspondientes, en la misma proporción de los demás gastos comunes.

Al respecto, cabe agregar que conforme lo ha sostenido esta Repartición en el Dictamen N° 1.825/110, de 20.04.93, que en fotocopia se acompaña, la obligación establecida en el artículo 203 del Código del Trabajo, por las consideraciones que en dicho pronunciamiento se señalan, no sólo comprende el cuidado y conservación del establecimiento de sala cuna, sino que, además, el suministro de los alimentos que requieren los menores que permanecen en dicho establecimiento.

En estas circunstancias, en la situación que nos ocupa, la obligación que le asiste al respectivo centro o complejo comercial de disponer salas cunas, incluye la del cuidado y conservación del establecimiento de sala cuna, siendo de su cargo, además, el suministro de los alimentos que requieran los menores durante el período en que permanezcan en dicho establecimiento, gastos éstos que deben ser solventado por los establecimientos que los conforman bajo la modalidad de gastos comunes en la misma proporción de los demás gastos de tal carácter.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y doctrina administrativa invocada, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance de la norma introducida por el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, al inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, que establece la obligación de proporcionar servicios de sala cuna, respecto de los centros o complejos industriales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

8.173/327, 18.12.95.

Los choferes y peonetas dependientes de la Empresa Salmones..., de Chiloé, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 y 33.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 3.665/218, de 26.07.93; 401/18, de 20.01.92; 3.034/118, de 1°06.92, y 5.383/181, de 15.07.87.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los choferes y peonetas de camiones y camionetas de la Empresa Salmones..., de Chiloé, que se desplazan desde la ciudad de Castro o de Chonchi, según la época del año, a más de 14 centros de cultivo de salmones diseminados en dicha provincia se encuentran exceptuados de la limitación de la jornada semanal, dado que prestan servicios sin supervigilancia superior inmediata y fuera del local del establecimiento.

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

El artículo 22 del Código del Trabajo, dispone:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la jornada ordinaria de trabajo no podrá tener una duración que exceda las 48 horas semanales.

A continuación, la misma norma legal establece que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, entre otros, los trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata y los que no ejercen sus funciones en el local del establecimiento.

En la especie, se trata de trabajadores que desempeñan labores de choferes y peonetas en la empresa recurrente, fuera del local del establecimiento, en funciones de transporte de carga entre la empresa, ubicada en Castro, o en Chonchi en época de cosecha y 14 centros de cultivo de salmones repartidos en diversos puntos de la provincia, a quienes, de acuerdo a los antecedentes acompañados y lo informado por los fiscalizadores D.M.Z., con fecha 10.02.94 y H.L.R.T., en ampliación de fiscalización de 24.10.95, al inicio de cada jornada se les ordena la labor a realizar durante el día, mediante el otorgamiento de una bitácora que debe ser cumplida, manteniéndose contacto radial con los choferes y la empresa, no obstante lo cual durante el trayecto no se tiene supervigilancia directa sobre dicho personal.

De los mismos informes indicados se desprende que revisados los contratos de trabajo de choferes y peonetas ellos no estipulan limitación de jornada, ni su hora de inicio o de término, ni su duración máxima semanal, consignándose la obligación de registrar la asistencia sólo para constancia de la misma, como se comprueba del análisis de los ejemplares de contratos acompañados.

Ahora bien, de acuerdo a lo expresado en los párrafos que anteceden, si bien es cierto estos dependientes efectúan sus labores en la forma que les programa la empresa, no lo es menos que los que realizan fuera del local del establecimiento, y el control que se ejerce sobre ellos, por sí solo, no permite tener antecedentes exactos sobre ciertos aspectos necesarios para configurar la fiscalización superior inmediata, tales como el tiempo utilizado por los choferes y peonetas en el recorrido hasta el lugar de destino de la mercadería transportada; duración de la faena de carga o descarga; espera del arribo de las lanchas para su carguío o descargue, que en ocasiones es de hasta tres horas, variable por la zona y condiciones climáticas en que se desarrollan las labores, etc.

A fin de allegar más antecedentes al caso se solicitó una ampliación y complementación de la fiscalización inicial, cumplida la cual por informe de 24.10.95 se hace posible arribar a las conclusiones antes enunciadas.

A mayor abundamiento, en lo que respecta a los peonetas, cuya principal función es cargar y descargar los vehículos y luego ser transportados en los mismos sin desempeñar actividad, no podría estimarse que prestan labores bajo fiscalización del chofer del respectivo vehículo, si éste por las mismas características del trabajo que desempeñan juntos no se encuentra sujeto a fiscalización superior inmediata, transmitiéndose esta condición objetiva a tales dependientes.

En estas circunstancias, en opinión de esta Dirección, los dependientes choferes y peonetas no se encuentran sometidos en el cumplimiento de sus funciones a fiscalización superior inmediata, prestando labores fuera del establecimiento de la empresa y por ello, no están afectos a la limitación de la jornada que establece el inciso 1º de la disposición en comento.

Corresponde precisar que lo anteriormente expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio manifestada, entre otros, en Dictámenes Ord. N° 3.665/218, de 26.07.93; Ord. N° 3.034/118, de 1º.06.92, y Ord. N° 401/18, de 20.01.92, todos referidos al mismo personal en consulta.

Cabe agregar que igualmente conforme a lo resuelto por la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida entre otros, en Dictamen Ord. N° 5.383/181, de 15.07.87, respecto del personal excluido de la limitación de jornada, no existe obligación de registrar la asistencia y determinar las horas de trabajo, pudiendo en todo caso las partes acordar efectuar este registro sólo para efectos de dejar constancia de la asistencia al trabajo.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que los choferes y peonetas dependientes de la Empresa Salmones... , de Chiloé, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

8.174/328, 18.12.95.

Absuelve diversas consultas relativas a descanso compensatorio y feriado de los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 67 inciso 1º, 69. Resolución N° 299 exenta, de 02.02.90, de Dirección del Trabajo.

Concordancias: Ords. N°s. 6.369/363 de 17.11.93; 2.616/125 de 02.05.94; 2.720/102 de 14.05.92 y 6.256/279 de 09.10.95.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

- 1) Qué número de días de descanso compensatorio corresponde a los tripulantes de naves factorías luego de un período de embarque de 8 y hasta 10 meses y qué sucede con las diferencias no otorgadas ni pagadas.
- 2) Si resulta procedente, cuando el buque recalca un día viernes, que el empleador compute, para efectos del feriado, los días sábado, domingo y festivos.
- 3) En qué situación se encuentra un tripulante de nave pesquera que luego de 5 meses de embarque, se acoge a un período de más de 6 meses por licencia médica o accidente del trabajo, permiso sin goce de sueldo o permiso sindical.

En tales situaciones, ¿pierde el trabajador su derecho al tiempo de descanso y, por ende, al cobro de dichos días no tomados en su oportunidad.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que este Servicio mediante Dictamen N° 6.369/363, de 17.11.93, al pronunciarse sobre diversas consultas efectuadas por Uds. informó detalladamente sobre la materia en los puntos 2 y 6 del referido dictamen.

No obstante lo anterior, cabe señalar que a partir del 06.02.95 debe tenerse presente, en situaciones como las consultadas, lo dispuesto en la Resolución N° 28 exenta de esta Dirección.

- 2) En lo concerniente a la segunda consulta formulada, cabe indicar que el artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, establece:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

Del tenor del precepto legal transcrito se colige que para los efectos de computar el feriado legal deben considerarse únicamente los días hábiles.

Al respecto, cabe tener presente que este Servicio pronunciándose sobre la forma de computar el beneficio del feriado, mediante Dictamen N° 8.757/151 de 13.11.89, por las consideraciones que en el mismo se contienen, determinó que para los efectos de calcular el feriado legal, deben considerarse como días hábiles todos aquellos que no revistan el carácter de feriados de acuerdo al ordenamiento jurídico vigente, esto es, excluyendo los días domingo y todos aquellos que la ley les ha asignado el carácter de feriado legal.

Agrega dicho pronunciamiento, que el cálculo del feriado legal de los trabajadores exceptuados del descanso dominical y en días festivos, debe efectuarse conforme a la regla general enunciada en el párrafo precedente, concluyendo el referido dictamen que "para los efectos de computar el feriado legal de los trabajadores que, de acuerdo al artículo 37 (actual 38) del Código del Trabajo, se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos no deben considerarse como días hábiles los domingo y todos aquellos que tienen asignado por ley el carácter de feriado".

La conclusión anterior debe entenderse sin perjuicio de lo previsto en el artículo 69 del Código del Trabajo, que establece:

"Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

Del precepto antes anotado se colige, que para calcular el número de días que por concepto de feriado legal le corresponde impetrar a un trabajador, el día sábado, cualquiera sea el número de días en que se encuentre distribuida la jornada de trabajo, debe también considerarse inhábil, esto es, no debe computarse para determinar la duración del aludido beneficio.

Al tenor de lo expuesto, es posible concluir en la situación en consulta, que no resulta procedente que el empleador compute para efectos del cálculo del feriado los días sábado y domingo cuando el buque haya recalado en día viernes como tampoco aquellos festivos que incidan en el período de descanso.

- 3) Finalmente y en relación a si el tripulante de nave pesquera, que luego de 5 meses de embarque, se acoge a un período de 6 meses o más de licencia médica, permiso sin goce de sueldo o permiso sindical pierde su derecho al descanso compensatorio, cabe señalar que en lo que respecta a la licencia médica resulta útil tener en cuenta si al momento de recalar el buque el trabajador se encuentra haciendo uso de tal beneficio o lo hace durante el período que comprende el descanso compensatorio correspondiente.

En tales casos, considerando que el trabajador que se encuentra con licencia médica está ejerciendo un derecho expresamente consagrado por la legislación y si tenemos presente que el fundamento que se tiene en consideración para concederla (enfermedad) es absolutamente diferente en su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista para otorgar el descanso compensatorio, es posible sostener que ambos derechos no pueden excluirse entre sí.

En efecto, aceptar que el descanso compensatorio pueda ser afectado por la licencia médica de que está haciendo uso un trabajador significaría, a juicio de este Servicio, que por esta vía se estaría privando a aquél del descanso que le corresponde y que le es reconocido legalmente.

De esta manera, es posible concluir, que el trabajador de que se trata, que al momento de recalcar el buque se encuentra acogido a licencia médica, no pierde su derecho al descanso compensatorio que le corresponda y, por ende, puede hacer uso de él una vez expirada aquélla.

Idéntica es la conclusión en el evento de que el trabajador que nos ocupa haga uso de licencia médica durante el período que comprende el descanso compensatorio correspondiente, toda vez que, en tal caso, este beneficio deberá suspenderse mientras goce de licencia médica, debiendo reanudarse una vez que se encuentre recuperado o en la oportunidad que convengan las partes.

En relación al permiso sin goce de sueldo o permiso sindical cabe señalar que durante el período de descanso compensatorio el tripulante de que se trata se encuentra liberado de su obligación de prestar servicios conservando su derecho a remuneración, situación ésta que se encuentra amparada por el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales contemplado en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo que prescribe que "los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables mientras subsista el contrato de trabajo".

En estas circunstancias, resulta lícito concluir que no es jurídicamente procedente conceder al personal que labora a bordo de naves pesqueras un permiso sin goce de remuneraciones o permiso sindical que comprenda el período de descanso compensatorio, puesto que ello implicaría, en opinión de este Servicio, la renuncia de éstos a su derecho a tal beneficio.

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

- 1) No resulta procedente que el empleador compute para efectos del cálculo del feriado los días sábado y domingo cuando el buque haya recalado en día viernes como tampoco aquellos festivos que incidan en el período de descanso.
- 2) El trabajador, que al momento de recalcar el buque se encuentra acogido a licencia médica o hace uso de ella durante el período que comprende el descanso compensatorio, no pierde su derecho a este último beneficio y, por ende, puede hacer uso de él una vez expirada aquélla o en la oportunidad que las partes convengan.
- 3) No resulta jurídicamente procedente conceder al personal que labora a bordo de naves pesqueras un permiso sin goce de remuneraciones o permiso sindical que comprenda el período de descanso compensatorio.

8.175/329, 18.12.95.

Los dependientes afectos al contrato colectivo suscrito con fecha 24 de junio de 1992, entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Maderera Industrial... y la misma empresa y cuya fecha de vencimiento fue el 31 de

agosto de 1994, no han tenido derecho a exigir el pago del reajuste establecido en el inciso final de la cláusula quinta de dicho instrumento colectivo, el cual se devengaba el 1º de enero de 1995.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.375/317 de 05.10.93 y 3.385/157 de 13.06.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si los dependientes de la Empresa Maderera Industrial... han tenido derecho a exigir el pago del reajuste de remuneraciones establecido en el inciso final de la cláusula quinta del contrato colectivo celebrado con fecha 24 de junio de 1992 y cuya fecha de vencimiento fue el 31 de agosto de 1994.

Al respecto, cumpro con informar a Uds. que de los antecedentes tenidos a la vista, aparece que el contrato colectivo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Maderera Industrial... y la misma Empresa, con fecha 24 de junio de 1992, establecía en su cláusula segunda que éste regiría hasta el 30 de junio de 1995.

De los mismos antecedentes aparece que las partes, el día 02 de agosto de 1994, suscribieron un acta, mediante la cual acordaron que con fecha 31 de agosto de 1994 cesaba la vigencia del referido instrumento y que, a partir del 1º de septiembre del mismo año, comenzaría a regir un nuevo convenio colectivo, el que reemplazó completamente el primer contrato.

Precisado lo anterior, cabe hacer presente que la cláusula quinta, del Contrato Colectivo celebrado el 24 de junio de 1992, establecía:

"Los sueldos bases y tratos de cada trabajador definidos en la cláusula cuarta serán reajustados automáticamente cada 6 meses, en un 100% (cien por ciento) de la variación que hubiere experimentado el Índice de Precios al Consumidor (I.P.C.), determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), o quién haga sus veces. Por el período que se indica a continuación".

Por su parte, el inciso final de la misma cláusula, disponía:

"1º de enero de 1995, en un 100% del porcentaje de variación del I.P.C. que se produzca entre el 1º de julio de 1994 y el 31 de diciembre de 1994".

De la cláusula convencional precedentemente citada es posible inferir que el reajuste que ella contemplaba procedía por los semestres de julio a diciembre de 1992, enero a junio de 1993, julio a diciembre de 1993, enero a junio de 1994 y julio a diciembre de 1994.

De la misma cláusula quinta, es posible determinar que el beneficio en análisis se devengaba los días 1º de enero y 1º de julio de cada año de vigencia del contrato.

Ahora bien, si se tiene presente que el derecho al pago del reajuste correspondiente a los meses de julio y agosto de 1994, a los que se refiere la presente consulta, se devengaba el 1º de enero de 1995, y se considera, por otra parte, que el contrato colectivo en estudio estuvo vigente, tal como se dijera en párrafos anteriores, sólo hasta el día 31 de agosto de 1994, no cabe sino concluir que los trabajadores de que se trata no tienen derecho a impetrar el pago de dicho beneficio, toda vez que éste se hizo exigible cuando ya no se encontraba vigente el respectivo instrumento colectivo.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que, a partir del 1º de septiembre de 1994, se encuentra vigente el nuevo convenio colectivo, el cual en su cláusula quinta establece el sistema de reajustabilidad de las remuneraciones aplicable a los trabajadores afectos a dicho instrumento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones convencionales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que los dependientes afectos al contrato colectivo suscrito con fecha 24 de junio de 1992, entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Maderera Industrial... y la misma empresa y cuya fecha de vencimiento fue el 31 de agosto de 1994, no han tenido derecho a exigir el pago del reajuste establecido en el inciso final de la cláusula quinta de dicho instrumento colectivo, el cual se devengaba el 1º de enero de 1995.

8.176/330, 18.12.95.

La circunstancia de que la Sra. N.N. haya obtenido la jubilación por vejez en relación al cargo docente que desempeñaba en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, no le dio derecho a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio, en el evento que se hubiere puesto término a sus servicios por la causal que se establecía, con anterioridad a la vigencia de la Ley Nº 19.410, en el artículo 52 inciso 1º letra d), de la Ley Nº 19.070.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 52 inciso 1º letra d).

Concordancias: Dictamen Nº 4.155/245, de 12.08.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la circunstancia de que se haya acogido a jubilación por vejez, en relación al cargo docente que desempeñaba en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, le dio derecho a impetrar de esta última el beneficio de indemnización por años de servicio, en el evento de que se hubiere puesto término a la relación laboral por dicha causal.

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

La Ley Nº 19.070, Estatuto de los Profesionales de la Educación, vigente a la época en que se produjeron los hechos por los cuales se consulta, en su artículo 52 inciso 1º letra d) disponía:

"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:

"d) Por obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional, en relación al respectivo cargo docente, ...".

De la norma legal transcrita anteriormente se deducía que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboraban en establecimientos educacionales dependientes de corporaciones municipales, terminaba, entre otras causales, por la obtención de jubilación, pensión o renta vitalicia en relación al respectivo cargo docente.

Ahora bien, atendido que el legislador no efectuaba distingo alguno acerca del motivo de la jubilación, posible era sostener, conforme al aforismo jurídico según el cual cuando el legislador no distingue no es lícito al intérprete distinguir, que la misma se encontraba referida tanto a la jubilación por vejez, como por invalidez o antigüedad.

Precisado lo anterior y en lo que respecta a la pregunta formulada, cabe consignar que revisada la normativa vigente en materia de terminación de la relación laboral del personal que nos ocupa, contenida a la época en que la consultante obtuvo el beneficio de jubilación y se

produjo la terminación de la relación laboral por la causal antedicha, esto es, el artículo 52 de la Ley N° 19.070, se ha podido establecer que dicha norma legal no imponía al empleador la obligación de pagar indemnización por años de servicio, en el evento de que el término de la misma se hubiere producido por la causal de jubilación que se contemplaba, como ya se dijera, en la letra d), del aludido precepto legal.

De esta suerte, aplicando al caso en consulta lo señalado en párrafos que anteceden, posible es convenir que si la conclusión de sus servicios se produjo por la obtención del beneficio de jubilación por vejez, en los términos establecidos en la letra d), de la disposición legal en análisis, Ud. no habría tenido derecho a demandar indemnización por años de servicio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que la circunstancia de que haya obtenido la jubilación por vejez en relación al cargo docente que desempeñaba en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, no le dio derecho a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio, en el evento que se hubiere puesto término a sus servicios por la causal que se establecía, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.410, en el artículo 52 inciso 1° letra d) de la Ley N° 19.070.

8.177/331, 18.12.95.

El punto N° 2 del anexo de contrato de trabajo suscrito entre la Empresa A.F.P... y los vendedores y mantenedores de la misma no se encuentra ajustado a derecho, en cuanto hace responsable a éstos de las desafiliaciones que ocurran respecto de las órdenes de traspaso.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7° del Código del Trabajo.

Concordancias: Ords. N°s. 4.958/219, de 28.08.92 y 4.458/205, de 1°.08.94.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de la estipulación contenida en el punto N° 2 del anexo de Contrato suscrito entre A.F.P... sus vendedores y mantenedores, en cuanto hace responsable a los mismos de las desafiliaciones que ocurran respecto a las órdenes de traspaso.

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

El artículo 7° del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

De ello se sigue que los trabajadores que prestan servicios en virtud de un contrato de

trabajo cumplen sus obligaciones contractuales realizando sus funciones en la forma convenida en el respectivo instrumento, circunstancia, que a la vez, autoriza para sostener que corresponde al empleador asumir aquellas que se derivan de la gestión o administración de su empresa.

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

Analizada la situación en consulta a la luz de la disposición legal citada y en mérito de lo señalado en acápite que anteceden, posible es concluir que el descuento, a las comisiones que realiza la Empresa A.F.P..., en las condiciones y porcentajes que en el punto 2 del anexo de contrato de sus vendedores y mantenedores se indican, consistente en hacer de éstos las desafiliaciones que ocurran respecto a las órdenes de traspaso no se ajusta a derecho, toda vez que ello implica hacer partícipe al dependiente del riesgo de la empresa, el que conforme al señalado principio corresponde asumir a la parte empleadora.

La doctrina enunciada precedentemente ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en Ordinarios N°s. 4.958/210, de 28.08.92 y 5.301/215, de 14.09.92.

En consecuencia, sobre la base del precepto legal citado y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que el punto N° 2 del anexo de contrato de trabajo suscrito entre la Empresa A.F.P... y los Vendedores y Mantenedores de la misma no se encuentra ajustado a derecho, en cuanto hace responsable a éstos de las desafiliaciones que ocurran respecto de las ordenes de traspaso.

8.178/332, 18.12.95.

- 1) El Instituto Regional de Educación de... está obligado a pagar la bonificación por financiamiento compartido por el período que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica por enfermedad común o descanso maternal, si en dicho período correspondiere su pago de acuerdo a lo pactado.**
- 2) Por el contrario el citado Instituto no está obligado a pagar la mencionada bonificación durante el período que los trabajadores se encuentren acogidos a subsidio por accidente del trabajo o enfermedad profesional en el evento que, en dicho lapso correspondiere su pago de acuerdo a lo pactado.**

Fuentes: D.F.L. N° 44, artículos 10 y 11; Ley N° 16.744, artículo 30 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.309/92, de 06.05.91 y 1.000, de 21.02.85.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la obligación de ese Instituto de pagar a sus trabajadores la bonificación denominada financiamiento compartido, que se consigna en los artículos tercero y cuarto del convenio colectivo vigente, que se paga en los meses de mayo, julio, septiembre, noviembre y enero de cada año, en el caso de los dependientes acogidos a subsidios por incapacidad laboral.

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

El artículo 10 del D.F.L. N° 44, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, con excepción de los regidos por la Ley N° 16.744, prescribe:

"Las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias, no se considerarán para la determinación de las bases de cálculo establecidas en los artículos anteriores".

Del precepto legal transcrito se infiere que las remuneraciones ocasionales o que se pagan por períodos superiores a un mes no se consideran para la determinación de las bases de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral por enfermedad común o descanso maternal.

El artículo 11 del mismo decreto con fuerza de ley, por su parte, dispone:

"El subsidiado no perderá el derecho a percibir las remuneraciones a que se refiere el artículo anterior, en la forma y en la oportunidad establecidas en el correspondiente contrato de trabajo, por el tiempo en que haya percibido el subsidio".

De la norma legal anotada se desprende que el subsidiado no pierde el derecho a percibir las remuneraciones ocasionales por el tiempo en que goza del subsidio, siendo posible afirmar, en consideración a lo expresado precedentemente, que la obligación de pagarlas, incluso durante este período, corresponde al empleador.

De esta suerte, en la especie, a la luz de lo expuesto, es posible concluir que el Instituto Regional de Educación de... se encuentra obligado a pagar la bonificación por financiamiento compartido durante el período que los dependientes hacen uso de licencia médica por enfermedad común o descanso maternal, si en dicho lapso procediere su pago, de acuerdo a lo pactado, toda vez que el referido beneficio responde jurídicamente a un tipo de remuneración que se paga por períodos superiores a un mes y, por ende, no ha podido ser considerado, legalmente, en la base de cálculo del respectivo subsidio.

Por otra parte, en lo que concierne a los trabajadores acogidos a subsidios por incapacidad laboral derivada de accidente del trabajo o enfermedad profesional, preciso es señalar que, de conformidad con los preceptos de la Ley N° 16.744 y, según lo ha sostenido reiteradamente la Superintendencia de Seguridad Social, para el cálculo de los subsidios regidos por la citada ley, corresponde incluir las remuneraciones imponibles, carácter que tienen, precisamente, los pagos efectuados por el Instituto de que se trata por el concepto referido.

En relación con lo anterior, cabe hacer presente que, además, para el cálculo del subsidio de que se trata no deben excluirse las remuneraciones ocasionales o que se paguen por períodos de mayor extensión que un mes, a que alude el artículo 10 del D.F.L. N° 44 en comento, por cuanto el inciso 1° del artículo 30 de la Ley N° 16.744, al remitirse a diversas disposiciones del D.F.L. N° 44, omitió hacerlo al mencionado artículo 10.

De consiguiente, en mérito de lo expuesto, el Instituto Regional de Educación de... no se encuentra obligado a pagar a sus trabajadores la bonificación por financiamiento compartido, en el evento que los mismos hubieren estado acogidos a subsidio por incapacidad laboral derivada de accidente del trabajo o enfermedad profesional durante los meses en que correspondía el pago del beneficio en cuestión.

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

- 1) El Instituto Regional de Educación de... está obligado a pagar la bonificación por finan-

ciamiento compartido por el período que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica por enfermedad común o descanso maternal, si en dicho período correspondiere su pago de acuerdo a lo pactado.

- 2) Por el contrario el citado Instituto no está obligado a pagar la mencionada bonificación durante el período que los trabajadores se encuentren acogidos a subsidio por accidente del trabajo o enfermedad profesional, en el evento que en dicho lapso correspondiere su pago de acuerdo a lo pactado.

8.179/333, 18.12.95.

- 1) La norma contenida en el artículo 60 de la Ley N° 19.070 resulta aplicable tanto a los profesionales de la educación que se desempeñan en colegios particulares pagados como en colegios particulares subvencionados.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente pagar la indemnización adicional prevista en el inciso 1° del artículo 60 de la Ley N° 19.070 tanto a los profesores que desarrollan la labor de docencia de aula, como a aquellos que realizan funciones docente-directivas o funciones técnico-pedagógicas de apoyo.**
Reconsiderase la doctrina contenida en el N° 2 del Dictamen N° 5.673/92, de 26.07.89.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 1°, 2°, 5° y 60. Código Civil, artículo 22.

Se ha solicitado a este Departamento un pronunciamiento en orden a determinar si la doctrina contenida en Dictamen N° 5.673/92 de 26.07.89, que concluyó que "no resulta jurídicamente procedente pagar la indemnización prevista en el artículo 10 de la Ley N° 18.602 a aquel personal que no desarrolla docencia de "aula", resulta aplicable a los Colegios Particulares Pagados y a los Colegios Particulares Subvencionados, requiriéndose también se precise si dicha conclusión se aplica a profesores que desempeñan funciones de docencia superior y de docencia directiva técnica.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que el artículo 60 de la Ley N° 19.070, que contempla actualmente, en similares términos, lo establecido en el artículo 10 de la derogada Ley N° 18.602, se encuentra inserto en el Título IV del Estatuto Docente, referente al contrato de los profesionales de la educación del sector particular, dentro de los cuales quedan comprendidos tanto aquellos que laboran en colegios particulares pagados como en colegios particulares subvencionados.

Por lo tanto, en lo que dice relación con su primera consulta, cabe señalar que lo establecido en el referido artículo 60 resulta aplicable al personal que se desempeña en colegios particulares pagados y también en colegios particulares subvencionados.

Aclarado lo anterior, cabe hacer presente que el referido artículo 60, en su inciso 1°, dispone:

"Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 3° de la Ley N° 19.010, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 5° de esa misma ley, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso".

Del precepto legal transcrito, se infiere que el empleador que pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por las causales previstas actualmente en el artículo 161 del Código del

Trabajo, esto es, desahucio o necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, se encontrará obligado al pago de las siguientes indemnizaciones:

- 1) La indemnización por años de servicio a que alude actualmente el artículo 163 del Código del Trabajo.
- 2) Una indemnización adicional equivalente al total de las remuneraciones que debería percibir el trabajador si su contrato se hubiere extendido hasta el término del año laboral en curso.

Ahora bien, para fijar el verdadero sentido y alcance de la disposición antes transcrita o comentada, es preciso dilucidar previamente lo que se entiende por la expresión "profesor" empleada por el legislador en el precepto en análisis, para lo cual resulta necesario recurrir a la regla de interpretación contenida en el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil, que prescribe:

"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

De la disposición legal anotada se infiere que las normas legales no pueden interpretarse en forma aislada sino que deben serlo tomando en consideración los preceptos que conforman el cuerpo legal en que se encuentran incluidas.

Conforme a esta norma, que se refiere al elemento lógico de interpretación, el contexto de la ley es el enlazamiento de sus diversas partes, basado en la presunción de que todas ellas responden a una misma idea directriz.

Aplicando la regla de interpretación antes transcrita y comentada a la situación que nos ocupa, posible es sostener que la norma que se contiene en el inciso 1º del artículo 60, ya citado, debe analizarse dentro del contexto del Estatuto Docente, específicamente en relación con los preceptos contenidos en los artículos 1º, 2º, 5º, 6º, 7º y 8º de dicho cuerpo legal.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 1º de la referida Ley N° 19.070, dispone:

"Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.166, 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

Por su parte, el artículo 2º del mismo cuerpo legal, establece quienes revisten la calidad de profesionales de la educación para los efectos de la aplicación de las normas de la referida Ley N° 19.070, disponiendo lo siguiente:

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

A su vez, los artículos 5º, 6º, 7º y 8º del mismo cuerpo legal, agregan, en lo pertinente a la materia en análisis, que "son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo".

"La función docente es aquella de carácter profesional de nivel superior, que lleva a cabo directamente los procesos sistemáticos de enseñanza y educación, lo que incluye el diagnóstico,

planificación, ejecución y evaluación de los mismos procesos y de las actividades educativas generales y complementarias que tienen lugar en las unidades educacionales de nivel pre-básico, básico y medio".

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

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

Ahora bien, de las normas legales citadas se desprende, en primer lugar, que las disposiciones contenidas en el Estatuto Docente son aplicables a los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos de educación que la misma norma señala y a quienes ocupan cargos directivos y técnico-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieren ser servidos por profesionales de la educación.

Asimismo, aparece que detentan la calidad de profesionales de la educación las personas que poseen un título de profesor o educador concedido por las instituciones que la respectiva norma señala y aquellas personas habilitadas o autorizadas para ejercerla o desempeñarla, de acuerdo a la ley.

Por último, se desprende que son funciones de los profesionales de la educación tanto la docente, como la docente directiva y las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

El análisis conjunto de todas las disposiciones citadas, permite sostener que para los efectos del Estatuto Docente, debe entenderse por profesor tanto aquel que realiza funciones de docencia de aula, de docencia directiva como también, diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Por lo tanto, en opinión de la suscrita, la expresión profesor utilizada por el citado artículo 60 está empleada en el sentido de profesional de la educación, conclusión que, a su vez, nos permite afirmar que tienen derecho al pago de la indemnización adicional contemplada en dicha norma legal todo profesional de la educación al que se le ponga término a su contrato de trabajo por las causales y en las condiciones previstas en la misma norma, aun cuando no efectúe docencia de aula.

En la especie, el personal que desempeña funciones de docencia superior y de docencia técnico-directiva, por cuya situación se consulta, desarrolla labores propias de los profesionales de la educación, según los conceptos contenidos en los preceptos legales precedentemente transcritos, circunstancia que autoriza para sostener que ellos tienen derecho al pago de la indemnización adicional contenida en el referido artículo 60, siempre que se den las demás condiciones que exige la referida norma.

Corroborado lo anterior el Informe N° 07-2162 de 03.11.94, evacuado por el Departamento Jurídico del Ministerio de Educación, sobre esta materia, el cual en lo pertinente señala:

"En opinión de este Departamento Jurídico la expresión "profesor" que utiliza el referido artículo 60 es comprensiva tanto de aquellos profesionales de la educación que desarrollan

labores de docencia de aula como de aquellos que cumplen funciones docente directivas o de coordinación en un establecimiento educacional".

"Por lo tanto un profesor puede cumplir para los efectos del estatuto de los Profesionales de la Educación funciones docente o de docencia directiva, además de las técnico-pedagógicas de apoyo. Consecuente con lo señalado, entendemos que el artículo 60 de la Ley N° 19.070, es comprensiva de todas ellas".

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

- 1) La norma contenida en el artículo 60 de la Ley N° 19.070 resulta aplicable tanto a los profesionales de la educación que se desempeñan en colegios particulares pagados como en colegios particulares subvencionados.
- 2) Resulta jurídicamente procedente pagar la indemnización adicional prevista en el inciso 1° del artículo 60 de la Ley N° 19.070 tanto a los profesores que desarrollan la labor de docencia de aula, como a aquellos que realizan funciones docente-directivas o funciones técnico-pedagógicas de apoyo.

Reconsiderase la doctrina contenida en el N° 2 del Dictamen N° 5.673/92, de 26.07.89.

8.180/334, 18.12.95.

Para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la Empresa Conjuntos Mecánicos... sujetos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar los bonos por turno, convenidos en las letras A) y D) de la cláusula 2ª del contrato colectivo de trabajo vigente.

Por el contrario, para los mismos efectos, no procede incluir el bono por turno, establecido en la letra c) de igual cláusula.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 42 letra a) y, 71 incisos 1°, 2°, 3° y 4°.

Han solicitado a este Servicio un pronunciamiento acerca de si los bonos por turno, convenidos en las letras A), C) y D) de la cláusula 2ª del contrato colectivo de trabajo, suscrito entre la Empresa... y los trabajadores del Sindicato N° 1 de la misma, deben considerarse para el cálculo del feriado anual.

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

El artículo 71 del Código del Trabajo, en sus cuatro primeros incisos, establece:

"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

"En el caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

"Se entenderá por remuneraciones variables, los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado estará constituida por el sueldo;
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y
- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es, que además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

En el caso en consulta, los dependientes de que se trata tienen un régimen de remuneración mixta lo que significa, en conformidad a lo expresado precedentemente que durante el feriado su remuneración íntegra estará constituida por el sueldo y el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los tres últimos meses laborados.

Ahora bien, a objeto de dar respuesta a la consulta planteada acerca de si los bonos por turno de que se trata quedan comprendidos dentro de dicha remuneración íntegra, ya sea por constituir sueldo o bien remuneración variable, se hace necesario, a continuación, aclarar estos dos últimos conceptos.

En lo que dice relación con el sueldo, cabe señalar que el artículo 42 letra a), del Código del Trabajo, prevé:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

De la disposición transcrita se colige que una remuneración o beneficio podrá ser considerado como sueldo si reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo, esto es, de un monto seguro, permanente;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, vale decir, que sea periódico y regular, y
- 4) Que corresponda a una prestación de servicios.

En lo que concierne al requisito signado en el N° 4 cabe señalar que este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 2.514, de 22 de marzo de 1989, ha sostenido que "el que una remuneración sea

recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc."

Por su parte, en lo que respecta al concepto de remuneración variable, cabe hacer presente que en conformidad con lo prevenido en el inciso 3º del artículo 71 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito, constituye remuneración variable todo estipendio que, de acuerdo al contrato de trabajo y respondiendo al concepto de remuneración, implique la posibilidad de que el resultado mensual total sea desigual de un mes a otro.

De ello se sigue que una remuneración variable revestirá el carácter de tal y será considerada para el cálculo del feriado, cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que tenga el carácter de remuneración;
- 2) Que esté establecida en el contrato individual o colectivo de trabajo, y
- 3) Que, con arreglo a lo pactado, implique la posibilidad de que la remuneración total varíe de un mes a otro.

En la especie, cabe hacer presente que las letras A), C) y D), de la cláusula segunda del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Empresa... y los trabajadores del Sindicato N° 1 de la misma, dispone:

"Bonificación por turnos.

"La Empresa pagará un bono por turno a los trabajadores afectos al presente contrato, con arreglo a las siguientes normas:

"A) Un 11% (once por ciento) sobre el sueldo base diario con deducción de los días de ausentismo por enfermedad, accidente, otros días no trabajados, atrasos e inasistencias, a quienes les corresponda trabajar en jornada de lunes a viernes en el 2º turno (actual 17:24 a 03:00 horas) durante el período que cumplan este turno.

"C) Un 27% (veintisiete por ciento) sobre el sueldo base diario por cada día de trabajo efectivo en horario de turno de 00:00 a 08:00 horas.

"D) Un 11% (once por ciento) sobre el sueldo base diario, a quienes les corresponda trabajar en el turno de 16:00 a 24:00 horas, cuando se encuentre rotando entre este turno y el de 08:00 a 16:00 horas, en horario de 8 (ocho) horas diarias de lunes a sábado, por cada día trabajado en el turno indicado, sin considerar los días no trabajados por cualquier causa, (enfermedad, accidentes, atrasos, inasistencias u otras)".

De la norma convencional transcrita se infiere que los trabajadores afectos al instrumento colectivo tienen derecho, entre otros; a una bonificación del 11% sobre el sueldo base diario, por los días trabajados de lunes a viernes, entre las 17:24 a 03:00 horas, con deducción de los días de ausentismo por enfermedad, accidente, atrasos e inasistencias.

Se infiere, asimismo, que dichos dependientes tienen, igualmente, derecho a una bonificación del 27% sobre el sueldo base diario por los turnos laborados de 0:00 a 8:00 horas.

Se colige finalmente, de la referida cláusula contractual, que a tales dependientes les asiste también el derecho a un bono equivalente al 11% sobre el sueldo base diario por los turnos laborados de lunes a sábado, entre las 16:00 a 24:00 horas, cuando se encuentran rotando entre dicho turno y el de 8:00 a 16:00 horas, con exclusión de los días no trabajados.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial informe de fecha 08.08.95, emitido por el fiscalizador de este Servicio, don D.H.O., aparece que los turnos signados en las letras A) y D) del instrumento colectivo en referencia, atendida la rotación de los mismos, son realizados por los trabajadores de que se trata a lo menos dos veces dentro del período de un mes, dependiendo en definitiva el monto de los correspondientes bonos, al número de turnos trabajados en igual período, lo que determina que la suma que se percibe por tal concepto varíe entre uno y otro mes.

Tales características, a la luz de lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para sostener que las bonificaciones previstas en las referidas letras A) y D) del contrato colectivo en análisis constituyen remuneraciones variables debiendo ser, por ende, consideradas para el cálculo del feriado anual.

En lo concerniente al bono establecido en la letra C), por los turnos de 0:00 a 8:00 horas, cabe señalar que de acuerdo al informe de fiscalización antes aludido, éstos se cumplen de lunes a sábado, mes por medio, lo cual implica que la referida bonificación es percibida por los trabajadores sólo en aquellos meses en que les corresponde laborarlo.

Ahora bien, analizado este estipendio a la luz de los conceptos señalados en acápites que anteceden, posible es sostener que el mismo no puede ser calificado de remuneración variable para los efectos de considerarlo en el cálculo del feriado, puesto que no se cumple en tal caso el requisito signado con el N° 3) del referido concepto, al no tratarse de un pago que permita establecer fluctuaciones de la remuneración entre un mes y otro.

Tal característica permite sostener, además, que tal beneficio tampoco puede ser calificado de sueldo, puesto que al ser pagado sólo algunos meses del año, no reúne el requisito de la periodicidad y regularidad en su pago.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales antes transcritas y comentadas y consideraciones expuestas, cumpla en informar a Uds. que para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la Empresa Conjuntos Mecánicos..., sujetos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar los bonos por turno, convenidos en las letras A) y D) de la cláusula 2ª del contrato colectivo de trabajo vigente.

Por el contrario, para los mismos efectos no procede incluir el bono por turno, establecido en la letra C) de igual cláusula.

8.181/335, 18.12.95.

- 1) El empleador se encuentra facultado para confeccionar los horarios de clases de su establecimiento educacional de forma tal que al convenir con los docentes la distribución diaria de la jornada, entre las horas que la misma comprende, se dejen períodos de inactividad laboral.**
- 2) Los períodos de inactividad a que se refiere el punto anterior no constituyen jornada de trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el**

- cuerpo del presente oficio.**
- 3) Constituye jornada extraordinaria de trabajo el tiempo que los docentes ocupan en desarrollar actividades de atención de apoderados, si con él se excede la jornada ordinaria legal o la pactada en sus respectivos contratos de trabajo, si fuere menor.**
- 4) El trabajo en horas extraordinarias sólo procede si las partes, esto es trabajador y empleador, así lo acordaren expresa o tácitamente.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º inciso 3º, 22, 30 y 31 incisos 1º y 2º; Ley Nº 19.070, artículo 53.

Concordancias: Ords. N°s. 7.302/342, de 12.12.94; 661/53, de 12.02.93 y 129/015, de 19.01.87.

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

- 1) Si el empleador se encuentra facultado para confeccionar los horarios de clases de su establecimiento educacional de forma tal que al convenir con los docentes la distribución diaria de la jornada, entre las horas que la misma comprende, se dejen períodos de inactividad laboral como, asimismo, si los referidos períodos constituyen jornada de trabajo.
- 2) Si el tiempo empleado por el personal docente en actividades de atención de apoderados fuera de su jornada ordinaria de trabajo debe considerarse como jornada extraordinaria.

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

En relación con la consulta signada con este número, el artículo 3º del Código del Trabajo en su inciso 3º, dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales, benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico;
- d) Que esta organización esté dotada de una individualidad legal determinada.

Ahora bien, cabe considerar que de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", establecido por el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir" y "dirigir", a su vez significa "encaminar la intención y las operaciones a determinado fin", o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una dependencia,

empresa o pretensión".

De ello se sigue que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, facultad que nuestra legislación concentra únicamente en el empleador, como queda demostrado a través de lo que dispone el inciso segundo del artículo 306 del Código del Trabajo:

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

Precisado lo anterior y en cuanto a los distintos aspectos del trabajo por los que debe velar el empleador y específicamente, en el caso en análisis, en lo que dice relación con el técnico, ello implica, entre otras circunstancias determinar los medios a través de los cuales se va a cumplir el proyecto educativo del establecimiento de acuerdo con los planes y programas de estudio establecidos por el Ministerio de Educación en virtud de las facultades que les son propias para el desarrollo y proyección de la educación.

De consiguiente, en la especie, y a la luz de lo expuesto, posible es concluir que la programación de las actividades docentes de un establecimiento educacional y, en especial, el confeccionar los horarios de clases para el cumplimiento de la función educativa en el mismo se encuentra comprendida dentro de las atribuciones del empleador de organizar y dirigir el trabajo desde un punto de vista técnico, de suerte tal que los períodos de inactividad del docente, que se producen entre las horas que comprende la respectiva jornada de trabajo, como consecuencia del ejercicio de tales atribuciones, no constituyen jornada de trabajo, salvo que durante ellos éste labore efectivamente o se encuentre a disposición del empleador, en los términos del artículo 22 del Código del Trabajo, lo que deberá determinarse en cada caso en particular.

El citado artículo 22, prescribe:

Sobre el particular, cabe tener presente que el artículo 22 del Código del Trabajo, prescribe:

"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".

2) En lo que concierne a la presente consulta, se hace necesario señalar, previamente, que de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 53 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, en su texto fijado por la Ley N° 19.410, los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular se rigen por las normas del Estatuto Docente y, supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

En efecto, el citado artículo 53 del Estatuto Docente, dispone:

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

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no contempla disposición legal alguna que consigne el concepto de jornada de trabajo se hace necesario, a fin de dar respuesta a la

consulta planteada, recurrir a las normas que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo, en especial a los artículos 30 y siguientes.

En efecto, el artículo 30 del referido Código, dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuere menor".

Del precepto transcrito se infiere que constituye jornada extraordinaria de trabajo toda aquella que se labore en exceso sobre la jornada máxima legal o sobre la pactada en el contrato si esta última fuere menor.

Ahora bien, aplicando la norma transcrita y comentada precedentemente, a la especie, es posible afirmar que el tiempo que los docentes emplean en desarrollar actividades de atención de apoderados constituye sobretiempo y debe remunerarse como tal en el evento de que con él se exceda la jornada legal o la convenida en los respectivos contratos de trabajo, si fuere menor.

En relación con lo anterior, cabe tener presente, en todo caso, que el trabajo en horas extraordinarias sólo procede si las partes contratantes, esto es trabajador y empleador así lo pactaren expresamente, en el contrato de trabajo o en un acto posterior, o tácitamente, en los términos y condiciones previstas en los incisos 1º y 2º del artículo 31 del Código del Trabajo que, dispone:

"Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en acto posterior".

"No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de jornada pactada, con conocimiento del empleador".

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

- 1) El empleador se encuentra facultado para confeccionar los horarios de clases de su establecimiento educacional de forma tal que al convenir con los docentes la distribución diaria de la jornada, entre las horas que la misma comprende, se dejen períodos de inactividad laboral.
- 2) Los períodos de inactividad a que se refiere el punto anterior no constituyen jornada de trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 3) Constituye jornada extraordinaria de trabajo el tiempo que los docentes ocupan en desarrollar actividades de atención de apoderados, si con él se excede la jornada ordinaria legal o la pactada en sus respectivos contratos de trabajo, si fuere menor.
- 4) El trabajo en horas extraordinarias sólo procede si las partes, esto es trabajador y empleador, así lo acordaren expresa o tácitamente.

8.272/336, 19.12.95.

La determinación adoptada por la Empresa Industrias ... de trasladar la totalidad de la empresa a un nuevo domicilio, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración que le son propias, razón por la cual

no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores las diferencias de remuneración que derivarían del cambio de domicilio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 12 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 661/53, de 12.02.93 y 626/13, de 21.01.91.

Se solicita que esta Dirección determine si la Empresa Industrias... está obligada a pagar a sus trabajadores las diferencias de remuneración que resulten entre lo efectivamente percibido por ellos durante los meses de abril y mayo del presente año y el promedio de los últimos tres meses anteriores al cambio de domicilio de la empresa.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 12, inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Del contexto de la disposición transcrita se desprende que el empleador puede alterar por su sola voluntad las condiciones contractuales relativas a la naturaleza de los servicios y/o el sitio o recinto en que éstos deban prestarse cuando ha cumplido, en cada caso, con las exigencias legales respectivas.

Así, si el empleador pretende alterar el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios deben concurrir dos requisitos, a saber:

- 1) Que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad, y
- 2) Que la alteración no produzca menoscabo para el trabajador.

Ahora bien, para que se entienda que concurre el primer requisito, según lo ha resuelto esta Dirección en Oficio Circular N° 5, de 02 de marzo de 1982, "el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano".

Asimismo, conforme al referido oficio circular "constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso", etc.

En la especie, de los antecedentes acompañados, en especial del informe emitido el 09 de septiembre del presente año por la fiscalizadora señorita M.R.G.Z. aparece que Industrias... procedió en abril del presente año a trasladar desde la comuna de Recoleta hacia la de Cerrillos la totalidad de sus instalaciones, maquinarias y personal, de modo tal que ya no ejecuta ni opera labor alguna en las antiguas dependencias.

De lo expuesto anteriormente, cabe concluir, en opinión de este Servicio, que en el caso que

nos ocupa el empleador no ha hecho uso de la facultad que le otorga el citado artículo 12 del Código del Trabajo para alterar, respecto de uno o más trabajadores, el sitio o recinto en que éstos deben prestar sus funciones, sino que ha procedido al traslado total y completo de la empresa como un todo a un nuevo domicilio, decisión que se enmarca dentro de las facultades de administración y dirección que le son propias.

Al respecto, cabe hacer presente que este Servicio, interpretando el correcto sentido y alcance del inciso 3º del artículo 3º del Código del Trabajo, que contiene el concepto de empresa, ha resuelto, mediante Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, que "corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad".

Ahora bien, analizada la situación antes descrita a la luz de lo expuesto en los párrafos que anteceden forzoso resulta concluir que la decisión del empleador de trasladar la totalidad de la empresa a un nuevo establecimiento donde se cuenta con una infraestructura más amplia y adecuada para el desarrollo y proyección de la misma, ha sido adoptada en ejercicio de su facultad de administración, no existiendo en la especie una transgresión al artículo 12 del Código del Trabajo.

Del informe de fiscalización citado precedentemente se desprende, asimismo, que en la situación en consulta el empleador tampoco ha vulnerado el artículo 7º del Código del Trabajo, puesto que de la documentación revisada consta que no dejó de proporcionar el trabajo para el cual fueron contratados los dependientes.

El informe citado expresa que es frecuente una fluctuación en los tratos y que a lo largo del año existen varios períodos de baja producción. Agrega que el presente año se produjo una disminución de los tratos en los meses de enero, febrero, abril (mes del cambio de domicilio) y mayo, lo que permitiría afirmar, en opinión de la suscrita, que la baja de la producción no estuvo directamente relacionada con el traslado de la empresa al nuevo domicilio.

Aclarado lo anterior, es necesario señalar, por otra parte que la doctrina contenida en los Dictámenes N°s. 5.494/261, de 15 de septiembre de 1994; 1.116/31, de 04 de febrero de 1991 y 4.623/110, de 05 de julio de 1990, citados por los recurrentes, dice relación con la remuneración que debe pagarse a los trabajadores en casos de inactividad laboral por causas que no son imputables a ellos y a falta de pacto expreso o tácito de las partes, de suerte que no resulta aplicable a la situación en consulta, que es, según ya se expresó, un caso de baja producción por disminución de los tratos, existiendo actividad laboral.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la determinación adoptada por la Empresa Industrias... de trasladar la totalidad de la empresa a un nuevo domicilio, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración que le son propias, razón por la cual no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores las diferencias de remuneración que resulten entre lo efectivamente percibido por ellos durante los meses de abril y mayo del presente año y el promedio de los últimos tres anteriores al cambio de domicilio de la empresa.

La conclusión anterior está en armonía con la contenidas en el Dictamen 661/53, de 12 de febrero de 1991.

8.273/337, 19.12.95.

Se pronuncia sobre legalidad de modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa Compañía Minera...

Fuentes: Artículo 19 N°s. 1 y 4 de la Constitución Política de la República. Artículo 153 del Código del Trabajo.

Concordancia: Dictamen Ord. N° 4.842/300, de 15.09.93.

Se ha solicitado a este Departamento, por presentación de 06 de octubre de 1995 del Sindicato de la Compañía Minera..., resolver acerca de la legalidad de las modificaciones que dicha Compañía pretende introducir a su Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad.

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

Las modificaciones al Reglamento señalado y que dan lugar a la impugnación de antecedentes, se refieren a las siguientes materias:

"Obligaciones básicas del trabajador.

"Artículo 20. Serán obligaciones de orden del trabajador las siguientes:

"Número 10. Dice:

"Mostrar el contenido de cualquier paquete que aporte el trabajador, ya sea a la entrada o salida del establecimiento.

"Debe Decir:

"Mostrar el contenido y permitir la revisión de cualquier paquete que porte el trabajador, ya sea a la entrada o salida del establecimiento, si éste fue seleccionado por el mecanismo o procedimiento de revisión, de selección aleatoria sea por mecanismo electrónico o por alguna forma de sorteo, implementado por la Empresa".

"Número 18. Dice:

"Mantener en buenas condiciones y limpio, el casillero que tenga asignado y permitir su revisión cuando la empresa lo requiera.

"Debe Decir:

"Mantener en buenas condiciones y limpio, el casillero, el lockers y el closets asignado y permitir su revisión cuando la Empresa lo requiera.

"Respecto de la oportunidad de la revisión, la Empresa cada cierto tiempo y previo sorteo, determinará aquellos que se someterán a revisión, ante un ministro de fe, que podrá ser también un dirigente sindical o delegado de personal; la revisión material se hará en el mismo día, en presencia del trabajador.

"Artículo 21. Sin perjuicio de lo señalado en los contratos individuales de trabajo, serán prohibiciones de orden para el trabajador las siguientes:

"Número 2. Dice:

"Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas o estupefacientes, debido a las condiciones inseguras que se crean.

"Debe Decir:

"Presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol, de drogas o estupefacientes, debido a las condiciones inseguras que se crean.

"Ningún trabajador podrá trabajar si presenta síntomas de anormalidad.

"La Compañía, realizará un examen aleatorio a sus trabajadores que se encuentren laborando, sin ningún tipo de exclusión de personas, en el recinto de trabajo de la Compañía, que consiste en la detección del uso y/o la influencia del alcohol o drogas, que alteren o comprometan la aptitud del trabajador.

"Número 7. Dice:

"Introducir bebidas alcohólicas o "drogas, alucinógenas a recintos de la Empresa, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia.

"Debe Decir:

"Introducir bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas a recintos de la Empresa incluyendo los medios de transporte provistos por ella.

"Y en el caso de las drogas, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia, ya sea Antes, Durante o Después del trabajo, en recintos de la Empresa".

Obligaciones y Prohibiciones

"Artículo 41. De las Obligaciones.

"Se agrega letra e):

"e) Estar en óptimas condiciones físicas y mentales antes y después de comenzar sus labores".

"Artículo 42 De las Prohibiciones".

"Se agrega letra ñ):

"ñ) Trabajar bajo los efectos del alcohol y drogas no prescritas por un médico.

"Ingerir o promover el uso de drogas en recintos de la Empresa".

La determinación de la legalidad de dichas medidas pasa por el análisis de los bienes jurídicos que concurren en esta situación, a saber:

- a) Según señala su artículo 19 números 1 y 4 respectivamente la Constitución Política de la República asegura a todas las personas "el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona" y "el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia".

- b) El Código del Trabajo señala en su artículo 153 que "las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga 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".

De las disposiciones arriba citadas se sigue la existencia de diversos bienes valiosos para el sistema jurídico, como son, por una parte, las garantías constitucionales en orden al derecho a la integridad síquica y al respeto a la honra y vida privada, y, por otra, el orden y seguridad de la empresa y la facultad del empleador de regular la disciplina dentro de la empresa a través, en el caso de las empresas con más de 25 trabajadores, del Reglamento Interno.

De esta manera la solución al caso planteado debe necesariamente importar la armonización de los bienes jurídicos en juego, manteniendo la debida facultad del empleador de dirigir y disciplinar la actividad laborativa dentro de la empresa, con el respeto a los derechos subjetivos públicos que reconoce la Constitución.

En esta línea de argumentación es que este Servicio ha señalado en el Dictamen Ord. Nº 4.842/300 de 15 de septiembre de 1993 "que resulta lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión pero es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que, por ende, se apliquen mediante mecanismos automáticos y de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas".

De esta manera, las medidas de control que la ley autoriza, e incluso impone al obligar a ciertos empleadores a dictar un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, deben cumplir con las siguientes condiciones:

- a) Las medidas de revisión y control de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros, al importar un límite a la privacidad de las personas, debe necesariamente incorporarse en el texto normativo que la ley establece para el efecto, esto es, el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la empresa, dictado en conformidad a la ley.
- b) Las medidas de revisión y control deben ser idóneas a los objetivos perseguidos como son el mantenimiento del orden, la higiene y la seguridad de la persona y sus trabajadores, no debiendo importar actos ilegales o arbitrarios por parte del empleador, según lo señala la Constitución en su artículo 20, como por ejemplo la selección discrecional de las personas a revisar o la implementación de medidas extrañas e inconducentes a los objetivos ya señalados.
- c) Las medidas, además, no deben tener un carácter prepolicial, investigatorio o represivo frente a supuestos o presuntos hechos ilícitos dentro de la empresa, sino un carácter puramente preventivo y despersonalizado, siendo requisito "sine qua non" para la legalidad de estas medidas revisión y control, que sean operadas a través de un mecanismo o sistema de selección, cuyas características fundamentales son la universalidad y la despersonalización de las revisiones.

De este modo, el mecanismo de selección de las personas cuyos efectos sean objetos de revisión deberá, para asegurar el rasgo de universalidad, recaer sobre todas las personas de la empresa o una sección de ella, y, además, para garantizar la despersonalización, deberá realizarse en todas y cada una de los trabajadores o en su defecto, establecer un sistema de sorteo que la empresa explicitara directamente en el Reglamento señalado.

A la luz de lo expuesto y referido a las disposiciones que la Compañía... pretende incorporar a su Reglamento Interno cabe señalar que la determinación de su legalidad debe realizarse del análisis separado de cada una de ellas:

- a) La modificación del artículo 20 número 10 consistente en la obligación del trabajador de mostrar el contenido y permitir la revisión de cualquier paquete o bolso cuando sea seleccionado, a través de una selección aleatoria sea por mecanismo electrónico o por alguna otra forma de sorteo, no se ajusta a derecho porque si bien es idónea para mantener el orden y seguridad de la empresa, no se establece directa y explícitamente cuál será el mecanismo de selección y de qué modo se garantizará su carácter despersonalizado, no bastando para ello la simple mención en el Reglamento de que será un mecanismo aleatorio que implementara la empresa.
- b) La modificación del número 18 del artículo 20 en orden a permitir la revisión de casilleros y lockers cuando la Empresa lo requiera, –cada cierto tiempo y previo sorteo–, y ante un ministro de fe, no se ajusta a derecho porque si bien es una medida idónea para mantener el orden y la seguridad de la empresa, no se especifica cual será el mecanismo de selección y si se garantizará la despersonalización de la misma, no bastando la mención de un mecanismo de sorteo sin especificarse sus características.
- c) La modificación del artículo 21 número 2 en orden a realizar un examen aleatorio a sus trabajadores que se encuentran laborando, sin ningún tipo de exclusión de personas, en el recinto de la Compañía para detectar el uso y/o influencia del alcohol o drogas que comprometan o alteren la aptitud del trabajador, no se ajusta a derecho porque, al igual que en los casos anteriores, no se explícita y determina el mecanismo de selección a ser utilizado, no bastando para garantizar la universalidad y despersonalización del mismo, la sola mención de un "examen aleatorio" en la modificación señalada.
- d) La modificación del artículo 21 número 7 en orden a prohibir la introducción de bebidas alcohólicas o drogas alucinógenas a recintos de la Empresa, incluyendo los medios de transporte provistos por ella, y en el caso de las drogas, consumirlas o darlas a consumir en cualquier momento o circunstancia, ya sea antes, durante o después del trabajo, en recintos de la empresa, se ajusta a derecho en cuanto consisten en una legítima prohibición que el empleador, en el ejercicio de su poder disciplinario, puede adoptar para proteger la seguridad y salubridad en la empresa, más aún cuando su validez espacial se circunscribe al recinto de la empresa o a los medios de transporte provistos por ella.
- e) Por último, las modificaciones a los artículos 41 y 42 del Capítulo I de "las obligaciones y prohibiciones" en el sentido de agregar como obligaciones del trabajador, respectivamente, las siguientes: "estar en óptimas condiciones físicas y mentales antes y después de comenzar sus labores" y "trabajar bajo los efectos del alcohol y drogas no prescritas por un médico, ingerir o promover el uso de drogas en recintos de la Empresa" se ajustan a derecho en cuanto se trata de medidas destinadas a mantener la seguridad y salubridad de la empresa, no importando infracción a bienes jurídicos alguno de los trabajadores, más aún dichas obligaciones y prohibiciones derivan directamente del contrato de trabajo, no siendo necesaria su mención en el Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.

De este modo, cabe concluir, que las medidas que la Empresa Compañía... pretende introducir al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad referida a los artículo 20 número 10 y 18, artículo 21 número 2 no se ajustan a derecho porque sin cuestionar su idoneidad para lograr los objetivos propuestos, no señalan explícita y directamente el mecanismo de selección de las revisiones para garantizar la universalidad y despersonalización de las mismas.

Respecto al resto de las modificaciones al señalado Reglamento, esto es, la referida al artículo 21 número 7 y a los artículos 41 y 42, cabe señalar que se ajustan a derecho, en cuanto son legítimas manifestaciones del poder de dirección y disciplina de que se encuentra dotado el empleador, no existiendo, en consecuencia, impedimento legal alguno para su incorporación al referido Reglamento.

En consecuencia, de acuerdo con las consideraciones de hecho y de derecho realizadas, se declara no ajustadas a derecho las modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de los artículos 20 número 10, y 18, Compañía... a sus trabajadores con fecha 25 de septiembre de 1995.

8.274/338, 19.12.95.

El artículo 15 de la Ley N° 18.020 es aplicable al personal de la Empresa de Correos de Chile.

Fuentes: L.O.C. N° 18.575, artículo 3° y 7°; Estatuto Administrativo, artículo 145; Ley N° 18.020, artículo 15.

Se consulta a esta Dirección del Trabajo si el artículo 15 de la Ley N° 18.020 es aplicable al personal de la Empresa de Correos de Chile.

Sobre la materia, cabe recordar en primer término que esta disposición prescribe que:

"Los trabajadores de la Administración Civil del Estado que se rigen por las normas del Decreto Ley N° 2.200, de 1978, y sus disposiciones complementarias, que se encuentren en la situación prevista en la letra c) del artículo 223 del Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, incurrirán en causal de caducidad del contrato sin derecho a indemnización".

A su vez la Ley N° 18.620 en su artículo 2°, al derogar el Decreto Ley N° 2.200, de 1978, y cuyas referencias deben entenderse hechas al Código del Trabajo, establece que:

"Las disposiciones de Leyes especiales o reglamentos que hagan referencia a las normas derogadas en el inciso anterior, se entenderán hechas a aquellas pertinentes del Código aprobado por esta Ley".

Similar prevención contempla el inciso 2° del artículo 157 del actual Estatuto Administrativo –Ley N° 18.834– al dejar establecido que:

"Toda referencia que en las leyes se efectúen al Decreto con Fuerza de Ley N° 338, de 1960, se entenderá hecha a las disposiciones correspondientes del presente Estatuto Administrativo".

En este sentido, es especialmente atinente al caso en examen el artículo 145 de este último cuerpo legal, en atención a que esta es la norma "correspondiente" sucesora del artículo 233 letra c) del D.F.L. N° 339, de 1960, a la cual se remite el artículo 15 de la Ley N° 18.020, transcrito. Este artículo 145 prescribe que:

"El jefe superior del servicio podrá considerar como salud incompatible con el desempeño del cargo, haber hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, sin mediar declaración de salud irrecuperable.

"No se considerará para el cómputo de los seis meses señalado en el inciso anterior, las licencias otorgadas en los casos a que se refiere el artículo 110 de este Estatuto y el Título II, del Libro II, del Código del Trabajo".

Así entonces, del conjunto de disposiciones transcritas es dable colegir, que el legislador ha establecido ciertas normas aplicables a todo el personal de la Administración Civil del Estado –tanto el que se rige por el Estatuto Administrativo como aquél afecto a la legislación laboral común– y cuyo sentido se orienta a facultar a la autoridad administrativa para poner término a las funciones del trabajador que ha hecho uso de licencia médica en un lapso continuo o discontinuo superior a seis meses en los últimos dos años, caso en el cual debe entenderse que éste no tiene una salud compatible con el trabajo que desempeña, con las salvedades que la propia ley establece.

Este predicamento se sustenta –por lo demás– en el texto de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado-, que en su artículo 1° inciso 2° incluye como integrantes de la Administración del Estado a "las empresas públicas creadas por ley", especie a la que pertenece la Empresa de Correos de Chile, creada por el D.F.L. N° 10, de 1981, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

Lo anterior significa que el legítimo derecho al trabajo del servidor del Estado –y en última instancia de la comunidad–, cede ante un fin superior, cual es, entre otros, la atención de "las necesidades públicas en forma continua y permanente" en condiciones de "preeminencia del interés público sobre el privado" (artículos 3° y 7° de Ley Orgánica Constitucional N° 18.575).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y razones hechas valer, cúmpleme informar a Uds. que en concepto de esta Dirección del Trabajo el artículo 15 de la Ley N° 18.020 es aplicable al personal de la Empresa de Correos de Chile.

8.275/339, 19.12.95.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.745/192, de 1°.06.95, que concluye que "La negativa de algunos dirigentes sindicales de uno de los sindicatos de trabajadores constituidos en el Instituto de Fomento Pesquero de firmar las modificaciones de sus contratos de trabajo en forma de actualizar sus remuneraciones y ajustarlas a lo dispuesto en la Resolución N° 82, de 29 de octubre de 1992, de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Hacienda, carece de causa justificada, por lo que no es jurídicamente procedente".

Fuentes: Ley N° 19.079, artículo 131; D.L. N° 1.953, de 1977.

Se solicita la reconsideración del N° 2 del Dictamen N° 3.745/192, de 1° de junio del presente año, que concluye que "La negativa de algunos dirigentes sindicales de uno de los sindicatos de trabajadores constituidos en el Instituto de Fomento Pesquero de firmar las modificaciones de sus contratos de trabajo en forma de actualizar sus remuneraciones y ajustarlas a lo dispuesto en la Resolución N° 82, de 29 de octubre de 1992, de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Hacienda, carece de causa justificada, por lo que no es jurídicamente procedente".

Se solicita, además, se complemente lo resuelto en el N° 3 del referido dictamen, en cuanto al otorgamiento del descanso compensatorio de los domingo y festivos navegados por el personal embarcado, indicando que el sistema actualmente vigente para dichos efectos es el contemplado en las Resoluciones N°s. 27 y 28, de la Dirección del Trabajo, ambas de 06 de febrero del presente año.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

A fin de resolver la presente solicitud se requirió un informe de fiscalización que determinara cuál era la remuneración que tenían los dependientes de que se trata con anterioridad a la modificación de sus contratos de trabajo en forma de actualizar sus remuneraciones y ajustarlas a lo dispuesto en la Resolución N° 82, de 29 de octubre de 1992, de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Hacienda; como se componía o desglosaba la aludida remuneración antes y después de la modificación aludida y cuál es el sistema remuneratorio de los trabajadores por los que se consulta, después de la referida modificación de los contratos de trabajo.

Sobre este particular, el informe emitido el 25 de octubre de 1995 por el fiscalizador señor C.M.S. detalla la remuneración que percibían los trabajadores señores ..., ... y ... con anterioridad a la modificación de sus contratos de trabajo y expresa que sus remuneraciones actuales corresponden a aquéllas más los reajustes legales de los años 1993 y 1994.

En virtud de lo anterior y con el mérito de la documentación revisada y las entrevistas sostenidas con el señor ..., Presidente del Sindicato y el señor ..., Jefe de la Unidad de Estudios y subrogante de Recursos Humanos de la Empresa, el informe aludido concluye que no es efectivo que los sueldos bases de los trabajadores hayan disminuido después de la referida modificación, según expresan las recurrentes, invocando tal hecho como causa justificada de la negativa de algunos dirigentes sindicales de firmarla y fundamento de la impugnación del Dictamen N° 3.745/192, de 1° de junio de 1995, a este respecto.

El informe de fiscalización citado agrega que el señor N.N. manifestó que el sueldo base no ha disminuido y que el problema radica en que la asignación especial contemplada en el N° 2 del artículo 2° de la Resolución N° 82, de 29 de octubre de 1992, de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Hacienda, está subordinada a las disponibilidades financieras del Instituto, lo que los trabajadores estiman jurídicamente improcedente.

Sobre este particular, es necesario hacer presente que la Resolución biministerial a que se alude en el párrafo que antecede se dictó en virtud de lo prevenido en el artículo 131 de la Ley N° 19.079 y el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, disposiciones que, respectivamente, disponen:

"A contar de la entrada en vigencia de la presente ley, el Instituto de Fomento Pesquero dejará de regirse por el Sistema de Remuneraciones establecido en el Decreto Ley 249, de 1974.

"Las remuneraciones de dicha entidad se fijarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977", y

"Las modificaciones de los sistemas de remuneraciones de los trabajadores de las empresas y entidades a que se refiere el artículo 3° del Decreto Ley N° 249, de 1973, se fijarán por resolución conjunta del Ministerio del ramo, del de Economía, Fomento y Reconstrucción y del de Hacienda".

De las disposiciones legales transcritas se infiere que el sistema remuneracional de los dependientes del Instituto de Fomento Pesquero reconoce como fuente la ley, esto es, constituye un acto de autoridad que no puede ser rebatido o impugnado por las partes, sin perjuicio de las acciones o recursos legales que entablen ante los organismos competentes a objeto de pronunciarse sobre su legitimidad o ilegitimidad, materia que, en ningún caso, corresponde conocer y resolver a la Dirección del Trabajo.

En estas circunstancias, no cabe sino rechazar la impugnación formulada y reiterar la conclusión contenida en el punto 2 del dictamen de que se trata en cuanto concluye que "La negativa de algunos dirigentes sindicales de uno de los sindicatos de trabajadores constituidos en el

Instituto de Fomento Pesquero de firmar las modificaciones de sus contratos de trabajo en forma de actualizar sus remuneraciones y ajustarlas a lo dispuesto en la Resolución N° 82, de 29 de octubre de 1992, de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Hacienda, carece de causa justificada, por lo que no es jurídicamente procedente".

En lo concerniente a la complementación de lo resuelto en el N° 3 del mismo dictamen, en cuanto al descanso compensatorio de los domingo y festivos navegados por el personal embarcado, se reitera lo expresado en dicho documento en cuanto a que los trabajadores de que se trata están afectos a las normas generales contempladas en los incisos 3º, 5º y 6º del artículo 38 del Código del Trabajo y no a las prescripciones especiales contenidas en las Resoluciones N°s. 27 y 28, de la Dirección del Trabajo, publicadas en el Diario Oficial de 06 de febrero del presente año, aplicables únicamente a quienes se desempeñan a bordo de naves pesqueras.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.745/192, de 1º.06.95, por encontrarse ajustado a derecho.

8.330/340, 27.12.95.

Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de instrucciones N° 0-95-212, de 19.04.95, cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, a la Empresa Inversiones...

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203 inciso 1º. Código Civil, artículo 1546.

Se ha solicitado reconsideración de las instrucciones N° 0-95-212, de 19.04.95, cursadas por la fiscalizadora Sra. E.F.A., de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que ordenan a la Empresa Inversiones... pagar sobresueldo desde el 15 de enero de 1995 al 10 de febrero del mismo año respecto de trabajadores individualizados en nómina anexa, otorgar beneficio de sala cuna desde marzo de 1995, pagar seguro de salud consignado en la cláusula sexta del contrato colectivo, conceder anticipo de sueldos previstos en la cláusula séptima del instrumento colectivo referido, otorgar certificado de renta y conceder beneficio de colación según cláusula segunda del contrato colectivo.

- 1) En lo relativo al pago de sobresueldo se fundamenta la solicitud de reconsideración en la circunstancia de que al efectuarse la cesión de activo, pasivo y deuda subordinada de ... al ..., este último borró inadvertidamente los discos magnéticos de los registros computarizados de asistencia y horas de trabajo del personal de Santiago, lo que impide a la Empresa verificar si los trabajadores señores... laboraron horas extraordinarias en el período 15 de enero de 1995 al 10 de febrero del mismo año.

Agrega, además, que si el referido personal dispone de antecedentes que permitan constatar, efectivamente, el trabajo en horas extraordinarias en dicho lapso proceda a adjuntar el mismo a fin de calificarlo y disponer su pago, si correspondiere.

En cuanto a la trabajadora Sra. N.N. la recurrente señala que está tratando de ubicar el libro de asistencia de Rancagua, para proceder en igual forma a la indicada para el personal de Santiago.

Ahora bien, conforme con lo expuesto precedentemente, en la especie no se trata de fijar el sentido y alcance de una disposición legal sino de ponderar los antecedentes que obran en poder de las partes y que permitan determinar las horas de trabajo y, por ende, si el personal de que se trata laboró horas extraordinarias en el período aludido, función que corresponderá a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, una vez que se adjunten los documentos al efecto.

- 2) En cuanto al otorgamiento del beneficio de sala cuna desde marzo de 1995, la Empresa señala que de acuerdo a la cláusula 2.9 del contrato colectivo sólo se obliga a otorgar el servicio de sala cuna con arreglo a la ley, razón por la cual no se encuentra actualmente obligada a proporcionar dicho beneficio, toda vez que no concurren a su respecto las exigencias previstas por el legislador para ello.

Agrega que, en efecto, todos sus establecimientos tienen menos de 20 mujeres trabajadoras y que las nuevas funciones de empresa de inversiones le ha impedido, transitoriamente, proporcionar el trabajo convenido.

Sobre el particular, cabe tener presente la cláusula 2.9 del instrumento colectivo aludido que, dispone:

"2.9.- Sala Cuna:

"El Banco mantendrá el servicio de sala cuna con arreglo a la ley.

"Si una madre no pudiere hacer uso de este derecho por razones justificadas, el Banco le pagará en su reemplazo una asignación ascendente a \$56.000 (cincuenta y seis mil pesos) mensuales, mientras tenga derecho al beneficio. Con todo, el valor en dinero sólo se pagará por un hijo. Por consiguiente, si una trabajadora tuviere derecho a sala cuna por más de un niño, por los restantes deberá hacer uso efectivo del servicio en la forma prescrita por la ley".

De la estipulación se infiere que las partes han convenido que el servicio de sala cuna se otorgue de conformidad a la normativa legal.

Asimismo se colige que en el evento que la madre trabajadora, por motivos justificados, no pudiere hacer uso de este beneficio tendrá derecho a una asignación por el monto que en la citada estipulación se indica pero siempre que mantenga el derecho a la sala cuna.

En otros términos las partes a través de la convención han ligado el otorgamiento del beneficio de sala cuna a la normativa legal vigente.

Precisado lo anterior, y a objeto de resolver adecuadamente la materia en análisis, se hace necesario recurrir al inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo que, prescribe:

"Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimentos a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo".

Del contexto de la disposición legal 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 20 o más trabajadoras.

El análisis conjunto de la disposición legal y convencional transcritas y comentadas precedentemente, permite afirmar que la Empresa Inversiones... sólo se encuentra obligada a otorgar el beneficio de sala cuna o, en su reemplazo, cuando procediere la asignación pactada por tal concepto, en la medida que el número total de mujeres que ocupe en cada establecimiento sea veinte o más.

Ahora bien, en la especie, conforme con lo expuesto en el párrafo que antecede, no cabe sino concluir que la Empresa de que se trata no se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadoras el beneficio de sala cuna consignado en la aludida cláusula 2.9, atendido que sólo cuenta con un total de 13 trabajadoras mujeres en toda la empresa, de suerte tal que no se dan, a su respecto, los requisitos copulativos previstos por el legislador para el otorgamiento del beneficio en estudio.

De consiguiente, las instrucciones impartidas a la Empresa Inversiones..., en este punto, no se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, procede acceder a su reconsideración.

- 3) En lo que se refiere al pago del seguro colectivo de salud, respecto de los trabajadores que se individualizan en el oficio de instrucciones, la recurrente expresa que la Compañía de Seguros... no renovó la póliza con vigencia hasta el 1º.04.95, atendido el número reducido de trabajadores con que cuenta actualmente la Empresa, encontrándose, así, absolutamente imposibilitado de dar cumplimiento al citado beneficio y, por ende, a la instrucción cursada al efecto.

Sobre el particular, la cláusula sexta del contrato colectivo a que se encontraba afecto el personal de que se trata señala, en su parte pertinente, lo siguiente:

"El Banco mantendrá el actual sistema de seguro de salud que tiene contratado con un tercero en favor de los trabajadores que lo soliciten y cuyas estipulaciones se entienden forman parte integrante de este convenio y cuyo financiamiento será de parte de la empresa o de ésta y de los trabajadores, de acuerdo a la siguiente escala y determinado por los Sueldos Bases vigentes al 31 de mayo de 1993".

Por su parte, la póliza de seguro plan colectivo Vida-Salud antes referida tenía una duración de un año a contar del 1º.04.94, expirando, en consecuencia, el 1º.04.95, renovable automáticamente por períodos anuales a partir de la fecha de vencimiento, salvo comunicación escrita en contrario y, sin perjuicio del término de la misma por decisión de alguna de las partes en las condiciones que se señalan en el artículo decimoquinto del contrato de seguro.

Ahora bien, en la especie, cabe señalar que la recurrente no ha adjuntado antecedente alguno que permita afirmar que la Compañía de Seguro antes referida no ha renovado la póliza en cuestión, por las razones que invoca, de suerte tal que la instrucción impartida al efecto se encontraría ajustada a derecho y, por ende, no procedería su reconsideración.

En nada altera lo expuesto precedentemente la circunstancia de que el beneficio en análisis se encuentre establecido en un instrumento colectivo que se extinguió con fecha 31 de mayo de 1995 y que las partes afectas al mismo no hubieren negociado nuevamente el citado beneficio, toda vez que éste se incorporó a los respectivos contratos individuales de trabajo, al tenor de lo dispuesto en los artículos 348 y 351 del Código del Trabajo.

- 4) En lo concerniente a los anticipos de sueldo la empresa fundamenta su solicitud de reconsideración en la circunstancia de que su otorgamiento procede a requerimiento de los propios trabajadores y previo análisis y calificación de cada caso en particular.

Agrega, además, que la concesión del mismo queda, así, condicionado a que los dependientes cumplan, efectivamente los requisitos pactados al efecto.

Finalmente, señala que los trabajadores que lo deseen pueden solicitar a la empresa este beneficio, la que procederá a otorgarlo, si correspondiere.

Ahora bien, la cláusula 7ª del instrumento colectivo de que se trata, en su inciso 2º, señala: los anticipos al personal que así lo solicitare serán pagados los días 5 de cada mes. Este anticipo no podrá exceder al 50% del alcance líquido mensual".

De la estipulación preinserta, se deduce que los anticipos de sueldos, requeridos que sean por los trabajadores afectos al instrumento colectivo en que se contienen, deberán ser otorgados por el empleador, el cual sólo se encuentra facultado para calificar su monto el que, en todo caso, no podrá exceder del 50% del alcance líquido del sueldo.

En mérito de lo expuesto, en la especie, no se trata de fijar el sentido y alcance de una disposición legal sino de constatar el cumplimiento de una estipulación contractual función que corresponderá a la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, una vez que los trabajadores de que se trata soliciten el anticipo en cuestión y éste no fuere otorgado por la Empresa, previa calificación de su monto.

- 5) En lo que respecta al otorgamiento de certificados de renta a los Sres. ..., la Empresa impugna las instrucciones en atención a las siguientes consideraciones.

En el caso del primero de los trabajadores indicado no se requería un certificado de renta sino uno de vigencia de contrato para ser presentado en la Inspección Provincial del Trabajo, el cual fue otorgado.

En cambio, agrega que el segundo de los trabajadores referidos, efectivamente, solicitó un certificado de renta el cual a la luz de lo prevenido en el artículo 2284 del Código Civil es improcedente, atendido que se trataría de una obligación legal y, por ende, debe expresarse en ella, cosa que no sucede en el caso en cuestión.

Sobre el particular, cabe tener presente que el análisis del ordenamiento jurídico laboral permite afirmar que no existe disposición legal alguna que imponga al empleador la obligación de otorgar al trabajador certificados de renta.

Con todo, de conformidad con lo prevenido en 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, cuyo es el caso del certificado en cuestión, atendido que a través de él se trata de hacer constar el monto de la remuneración del trabajador, remuneración que constituye la principal obligación que impone al empleador el contrato de trabajo, de suerte tal que no cabe sino concluir que el empleador, a requerimiento del dependiente, se encuentra obligado a otorgar un certificado de renta.

De lo expuesto se sigue que la instrucción que se analiza en este punto, se encuentra ajustada a derecho no procediendo, por ende, su reconsideración.

- 6) Finalmente, en lo relativo al beneficio de colación consignado en la cláusula segunda del instrumento colectivo antes referido, la empresa fundamenta su solicitud en la circunstancia de que el mismo sólo se otorga por día efectivamente trabajado.

Agrega, además, que el beneficio de colación extraordinaria que contempla el memorándum de la Subgerencia General de 27.11.92, procede cuando, en forma excepcional y previamente autorizada, se extiende la jornada sobre las 22:00 horas, situación que no se da en la empresa, dado que como consecuencia de la cesión de su activo, pasivo y deuda subordinada al BHIF, se ha visto impedida, transitoriamente, de proporcionar trabajo a su personal.

Al respecto, cabe tener presente que el análisis de la cláusula segunda del aludido contrato colectivo permite afirmar que la intención de las partes contratantes al convenir el beneficio de colación no fue otro que el de resarcir los gastos de alimentación en que incurre el trabajador como consecuencia de la prestación del servicio.

En el mismo orden de ideas, es del caso puntualizar que no existen antecedentes suficientes que permitan afirmar que las partes han dado a la mencionada cláusula una aplicación práctica en un sentido diferente al señalado en el párrafo que antecede.

Por otra parte, del estudio de los mismos antecedentes no ha sido posible constatar que se den los supuestos que hagan exigible, por parte de los trabajadores, el pago de la colación extraordinaria.

Conforme con lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que el empleador se encuentra obligado a proporcionar a sus trabajadores el beneficio de colación, sólo en la medida que estos últimos se encuentren prestando servicios, situación que no acontece en la especie.

En consecuencia, la instrucción cuya reconsideración se solicita, en este punto, no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, así, su reconsideración.

8.331/341, 27.12.95.

Los anticipos de gratificación legal pagados en septiembre y diciembre de cada año, no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicios.

Rectifica Dictamen N° 1.152/47 de 14.02.95, en la parte pertinente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172, inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 3.344/199, de 06.07.93.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de incluir los anticipos de gratificación legal pagados en septiembre y diciembre de cada año a los dependientes de ... y Compañía Limitada en la base de cálculo del pago de la indemnización por años de servicios que corresponde percibir a dichos trabajadores.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 172, inciso 1°, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo

el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de calcular la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo, 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, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

De la misma disposición se colige, a la vez, que en forma excepcional, 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.

Ahora bien, atendido el carácter de norma excepcional de aquella que excluye a la gratificación del cálculo de la indemnización legal que contiene el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, es preciso destacar que, ella debe ser interpretada en forma restrictiva y, por lo tanto, procede dicha excepción sólo cuando el beneficio es efectivamente pagado por una sola vez en el año, en forma esporádica y no en cuotas mensuales, aun cuando se les pretenda dar el carácter de "anticipos".

El criterio anteriormente sustentado, evita que, por esa vía, se vulnere el derecho del trabajador a percibir por concepto de última remuneración ante un despido por aplicación de la causal legal de necesidades de la empresa, negocio o servicio o desahucio así como por concepto de indemnización substitutiva del aviso previo, una cantidad inferior a la percibida mensualmente, rebajando así el monto parcial de la indemnización legal establecida por el legislador ante tales causales.

Cabe hacer presente, asimismo, que la norma contenida en el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido y que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es atinente precisar también que en esas excepciones existe una de carácter genérico: "... los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad". Luego, necesario es concluir que es la propia ley, en su tenor literal, la que, respecto de las gratificaciones, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser excluidas del cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere directamente que la gratificación que se exceptiona es la esporádica o anual, y no emolumentos que bajo ese rótulo se puedan pagar al trabajador con carácter permanente.

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, ... y Compañía Limitada paga a sus trabajadores anticipos a cuenta de la gratificación legal en los meses de septiembre y diciembre de cada año, esto es, en forma esporádica, lo que autoriza para sostener, de acuerdo a lo expresado en los párrafos que anteceden, que el beneficio que nos ocupa se encuentra contemplado en la excepción del inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, toda vez que se trata de un beneficio que se paga en forma esporádica.

En estas circunstancias, dada la característica enunciada, en opinión de la suscrita, la gratificación de que se trata reúne las condiciones que el precepto legal en comento exige para excluir un determinado estipendio del cálculo de la indemnización legal por años de servicios, vale decir, que sea "esporádico" o "se pague por una sola vez en el año" y, por ende, dicho beneficio, debe excluirse de la última remuneración mensual a que alude el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los anticipos de gratificación legal pagados en septiembre y diciembre de cada año a los dependientes de ... y Compañía Limitada, no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicios que corresponde percibir a los mismos trabajadores.

Con el mérito de lo expresado se entiende rectificado el Dictamen Nº 1.152/47, de 14 de febrero de 1995, en la parte pertinente.

8.332/342, 27.12.95.

No resulta procedente exigir el pago del bono por turnos contemplado en el inciso 4º de la cláusula Nº 11 del Contrato Colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la Compañía Minera ... y la misma Empresa, en el evento de que los dependientes no realicen efectivamente el reemplazo del turno saliente.

Concordancias: Dictamen Nº 750/037 de 31.01.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si los dependientes afectos al contrato colectivo de trabajo celebrado entre el Sindicato de Trabajadores Nº 1 de la Compañía Minera ... y la misma Empresa, tienen derecho a exigir el pago del "Bono por Turnos" establecido en la cláusula Nº 11 inciso 4º del referido contrato, en el evento que no realicen el reemplazo previsto en la referida norma convencional.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. a que el inciso 4º de la cláusula Nº 11 del aludido contrato colectivo establece:

"Cada turno se obliga a efectuar el descanso del Séptimo Día, con el objeto de dar cumplimiento a las leyes que regulan esta materia, y, por esta razón, el Turno será reemplazado por los otros dos Turnos en actividad, quienes, realizarán cuatro (4) horas de sobretiempo cada uno".

De la norma convencional antes transcrita se infiere que, con el objeto de que cada grupo de trabajadores disfrute del descanso semanal del séptimo día, el turno saliente será reemplazado por los otros dos turnos en actividad, cada uno de los cuales trabajará 4 horas, para así cubrir la jornada diaria de 8 horas, comprometiéndose la Empresa a pagar dichas horas como extraordinarias.

De lo expuesto anteriormente se desprende que la cláusula citada condiciona el pago del bono por turnos a la circunstancia de que los trabajadores presten efectivamente sus servicios para reemplazar al personal que hace uso del descanso del séptimo día, debiendo realizar cada turno cuatro horas de trabajo.

En la especie, de los antecedentes aportados aparece que durante algunos meses, por desabastecimiento de mineral, no se efectuó el reemplazo del turno al que le correspondía hacer uso de su descanso semanal, motivo por el cual la Empresa no pagó a los trabajadores el referido bono.

De esta manera, si en la situación en análisis, los dependientes no realizaron efectivamente el reemplazo correspondiente a cuatro horas de trabajo, tal como lo exige la citada cláusula convencional, no cabe sino concluir que éstos no tienen derecho a exigir el pago del bono por turnos que nos ocupa.

En consecuencia, sobre la base de la disposición convencional citada y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que no resulta procedente exigir el pago del bono por turnos contemplado en el inciso 4º de la cláusula N° 11 del Contrato Colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores N° 1 de Compañía Minera ... y la misma Empresa, en el evento de que los dependientes no realicen efectivamente el reemplazo del turno saliente.

8.397/343, 29.12.95.

Para los efectos de lo prevenido en el Cuadro Anexo N° 1 de la Ley N° 17.235, las federaciones, confederaciones y centrales sindicales constituyen sindicatos y como tales, están afectas a la exención del 100% del impuesto territorial contemplada en dicha norma legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 267; Ley N° 19.049, artículo 2º; Ley N° 17.235, cuadro anexo N° 1.

Esta Dirección ha estimado necesario precisar si para los efectos de lo prevenido en el número 9 del número I letra B) del Cuadro Anexo N° 1 de la Ley N° 17.235, es jurídicamente procedente considerar que las federaciones, confederaciones y centrales sindicales constituyen sindicatos y como tales, están afectos a la exención del 100% del impuesto territorial contemplada en dicha norma legal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Cuadro Anexo N° 1 de la Ley N° 17.235, publicada en el Diario Oficial de 24 de diciembre de 1969, que fija el texto refundido, sistematizado y coordinado de la ley sobre impuesto territorial contempla diversos tipos de exenciones de dicho tributo.

La letra B) del número I del referido Cuadro Anexo señala exenciones del 100% del impuesto territorial y dispone que están afectos a ella:

"B) Los inmuebles pertenecientes a las siguientes personas jurídicas o naturales, mientras se cumplan la o las modalidades que en cada caso se indica:

"9.- Sindicatos con personalidad jurídica, siempre que no les produzcan rentas y estén destinados al servicio de sus miembros".

Con el mérito de lo expresado resulta posible afirmar que toda organización que pueda ser calificada como sindicato de trabajadores se encuentra afectada a la exención del impuesto territorial en comento.

Sobre este particular y toda vez que se trata de una palabra técnica, debe recurrirse en conformidad al artículo 21 del Código Civil, a la actual normativa laboral, siendo necesario hacer presente que ésta no define al sindicato como tampoco lo había hecho la anterior legislación, optando por un concepto genérico de Organizaciones Sindicales, en el cual se comprende todas aquellas a que se refiere el Título Primero del Libro Tercero del Código del Trabajo y, además, las centrales sindicales reguladas en la Ley N° 19.049.

Por otra parte, la doctrina opta por un concepto amplio de sindicato; al respecto los profesores Thayer y Novoa en su "Manual de Derecho del Trabajo" señalan:

"La expresión sindicato suele usarse, en un sentido amplio. En un sentido más restringido se reserva para la asociación sindical de base o de primer grado. Se denomina federaciones, confederaciones o centrales, las organizaciones de grado superior, sin que exista mucha precisión ni uniformidad en las expresiones usadas.

"En Chile, cuando se habla de "sindicatos", sin mayor especificación, se subentienden "organizaciones de trabajadores". (Manual de Derecho del Trabajo Tomo I, William Thayer A. y Patricio Novoa F. pág. 193).

No obstante lo anterior, cabe dilucidar si el legislador al conceder la exención tributaria en estudio utilizó la expresión "sindicatos con personalidad jurídica" en su acepción amplia o restringida, para lo cual cabe hacer presente que en conformidad al número 9 del precepto legal en análisis no resulta jurídicamente procedente atender al tipo de la organización sindical beneficiaria sino más bien al objetivo que el legislador previó al otorgar esta franquicia a dichas organizaciones en relación con el cumplimiento de los fines que a éstas les son propias.

Al respecto, cabe señalar que el artículo 220 del Código del Trabajo señala las finalidades principales de las organizaciones sindicales, sin distinción del grado en que ellas se encuentren, objetivos todos encaminados a la representación, servicio y defensa de los intereses de los asociados, lo que es ratificado para el caso específico de las Federaciones por el artículo 267 del mismo cuerpo legal, que señala:

"Sin perjuicio de las finalidades que el artículo 220 reconoce a las organizaciones sindicales, las federaciones o confederaciones podrán prestar asistencia y asesoría a las organizaciones de inferior grado que agrupan".

En lo concerniente a las centrales sindicales, es del caso hacer presente que en conformidad al artículo 2° de la Ley N° 19.049, son organizaciones nacionales de representación de intereses generales de los trabajadores que las integran, de diversos sectores productivos o de servicios y están constituidas, indistintamente, por confederaciones, asociaciones o sindicatos, asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado y de las municipalidades, y asociaciones gremiales constituidas por personas naturales, según lo determinen sus propios estatutos.

En otros términos, los objetivos de las centrales sindicales, que serán regulados en los estatutos, las hacen aparecer como organizaciones de trabajadores similares a los sindicatos, federaciones y confederaciones.

Es, por tanto, razonable sostener, a juicio del suscrito, que si el legislador ha querido homologar las finalidades de las diversas organizaciones sindicales, las dote de las mismas franquicias o exenciones tributarias. Entender lo contrario, es atribuir al legislador una contradicción atentatoria contra la debida correspondencia y armonía que deben guardar las distintas partes de la Ley.

De consiguiente, es posible concluir que todas las organizaciones de trabajadores a que hemos hecho referencia, están exentas de impuesto territorial por los inmuebles que les pertenezcan, siempre que, no les produzcan rentas y estén destinados al servicio de sus miembros.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que para los efectos de lo prevenido en el Cuadro Anexo N° 1 de la Ley N° 17.235, es jurídicamente procedente considerar que las federaciones, confederaciones y centrales sindicales constituyen sindicatos y como tales, están afectas a la exención del 100% del impuesto territorial contemplada en dicha norma legal.

ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Ordenes de Servicio.

10, 04.12.95.

Dirección

Instruye respecto del tratamiento que debe darse a la información contenida en los procesos sumariales afinados.

Considerando la naturaleza de la información contenida en los expedientes de los procesos disciplinarios incoados para establecer la responsabilidad administrativa que le cabría a los funcionarios de la Institución involucrados en actuaciones irregulares, descritas por el artículo 131, de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo, posición que se encuentra reafirmada por la jurisprudencia de la Contraloría General de la República, expresada en el dictamen N° 20.680, de 14.06.94, esta Superioridad de conformidad a lo establecido en el artículo 55, letra h), del citado cuerpo legal, ha estimado conveniente formular las siguientes instrucciones sobre la materia, a objeto de prevenir el mal uso de tales antecedentes y los perjuicios consecuentes para las partes afectadas:

I.- Instrucciones.

1. De acuerdo a las normas expuestas precedentemente, se establece que toda la información generada en el desarrollo de las Investigaciones y Sumarios Administrativos ya afinados, revisten el carácter de documento reservado para todos los efectos internos del servicio, razón por la cual sólo tendrán acceso a la misma las autoridades y funcionarios que tengan directa injerencia en su tratamiento.
2. La inobservancia de la instrucción antes indicada, dará lugar a la sustanciación de los procesos sumariales pertinentes, a objeto de determinar las responsabilidades administrativas que el caso amerite.
3. Los Sres. Jefes de Departamento, Jefes de Unidades, Directores Regionales, Inspectores Provinciales y Comunales, darán a conocer el contenido de esta Orden de Servicio a todo su personal, dejándose expresa constancia de tal circunstancia en nómina anexa, que deberá confeccionarse para este efecto.

11, 07.12.95.

Depto. Orgs. Sindicales

Complementa Orden de Servicio N° 9, de 15.11.95, relativa a la realización de escrutinios en votaciones.

De conformidad a las instrucciones establecidas en la Orden de Servicio N° 9, de 15.11.95, en la cual se regula el procedimiento de escrutinios en la votaciones parciales, esta Superioridad ha estimado conveniente disponer que:

- 1.- Se complementa el párrafo 7º de la mencionada instrucción, en lo referente a la realización de los escrutinios simultáneos, los cuales sólo comenzarán después de finalizado el horario de votación en todas las mesas de sufragio.
- 2.- Asimismo, en aquellos lugares, en que el tiempo que medie entre el término de las votaciones y el principio de los escrutinios, implique el desplazamiento del ministro de fe desde su oficina, los escrutinios podrán efectuarse en la respectiva Inspección.
- 3.- Finalmente, se informa que lo establecido en este instructivo, así como en la Orden de Servicio N° 9, de 15.11.95 se extiende a lo señalado en el artículo 13 de la Ley N° 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios.

12, 11.12.95.

Depto. Jurídico

Imparte instrucciones sobre aplicación de las normas de la Ley N° 19.410 que establecen remuneraciones y beneficios para los profesionales de la educación.

En el Diario Oficial de 02.09.95 se ha publicado la Ley N° 19.410 que modifica la Ley N° 19.070 y otorga diversos beneficios a los profesionales de la educación, razón por la cual esta Dirección en uso de las facultades que le competen, y sin perjuicio de la jurisprudencia que se emita posteriormente a través de dictámenes, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones destinadas a facilitar la aplicación y fiscalización de las nuevas normas en lo que concierne a asignaciones y otros beneficios de carácter pecuniario.

1.- Alcance de la Orden de Servicio.

Atendido que los profesionales de la educación que prestan servicios en los Departamentos de Educación de las Municipalidades y en los establecimientos educacionales que dependen de los referidos Departamentos detentan la calidad de funcionarios públicos, corresponde a la Contraloría General de la República interpretar y fiscalizar la aplicación de las normas de carácter laboral que los rigen.

De ello se sigue, por tanto, que las instrucciones que se imparten por la presente orden no involucran a dicho personal.

2.- Remuneración Total Mínima.

2.1. Beneficiarios.

2.1.1. En cuanto al ente empleador:

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 7º y 14 de la Ley N° 19.410, la remuneración total mínima beneficia a los siguientes profesionales de la educación:

- a) Los que integran una dotación docente comunal.
Para tales efectos se entiende por dotación docente, de acuerdo al inciso 2º del artículo 20 de la Ley N° 19.070, "el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una

comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

- b) Los que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación.
- c) Los que se desempeñan en establecimientos particulares regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980.

Deben entenderse excluidos, en consecuencia, los docentes que laboran en colegios particulares pagados.

2.1.2. En cuanto al tipo de designación a contrato:

- a) Tratándose del sector municipal, y en conformidad a los artículos 7° y 12 de la Ley N° 19.410, en relación con el artículo 25 de la Ley N° 19.070, la remuneración total mínima beneficia a los profesionales de la educación incorporados a una dotación docente tanto en calidad de titulares como en calidad de contratados. De esta suerte, la remuneración total mínima alcanza al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como a aquellos que desempeñan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales, o de reemplazo de titulares.
- b) Por lo que concierne al sector particular subvencionado y al regido por el D.L. N° 3.166, de 1980, cabe señalar que acorde con lo prevenido en el artículo 7° mencionado, en relación con el artículo 54 de la Ley N° 19.070, la remuneración total mínima beneficia a los profesionales de la educación contratados en forma indefinida, a plazo fijo, en reemplazo de titulares, o en forma residual.

Lo expuesto precedentemente encuentra su fundamento en la circunstancia que la Ley N° 19.410 no ha hecho distinción alguna sobre el particular.

2.2. Naturaleza jurídica.

La remuneración total mínima constituye un ingreso mensual mínimo en dinero, de carácter especial que se determina de acuerdo a la jornada pactada, de manera que ningún profesional puede percibir mensualmente en dinero un ingreso mínimo inferior al que corresponda al número de horas por las cuales ha sido designado o contratado, toda vez que se trata de un derecho que por ser de carácter laboral debe estimarse irrenunciable, al tenor del inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo.

En otros términos, la remuneración total mínima es el parámetro legal que las partes contratantes deben tener presente al convenir las contraprestaciones en dinero que el trabajador percibirá por sus servicios.

2.3. Beneficios que pueden imputarse.

Atendida la naturaleza del beneficio en estudio, en el sentido de que la remuneración total mínima constituye un "piso" que debe respetarse, cabe sostener que, para los efectos de enterarla, el empleador puede considerar toda contraprestación en dinero que perciba el profesional de la educación.

Con todo, si se tiene presente las particularidades del beneficio, preciso es convenir que para que una contraprestación pueda ser tomada en consideración para enterar la remuneración total mínima, deberá reunir las siguientes condiciones copulativas:

- a) Revestir el carácter de remuneración al tenor del artículo 41 del Código del Trabajo; de esta suerte, no pueden imputarse a ella, por ejemplo, las asignaciones de colación o movilización; en cambio, si pueden considerarse, además del valor hora, la asignación de experiencia, la de responsabilidad, etc.
- b) Debe tratarse de una remuneración pagada en dinero, excluyéndose, por tanto, cualquier beneficio pagado en especie, al tenor de lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 7º de la Ley N° 19.410.
- c) Esta remuneración debe tener una periodicidad de pago que no puede exceder de un mes; conforme a ello deben descartarse beneficios de carácter esporádico o que se paguen una vez al año como bonos de escolaridad, aguinaldos y la gratificación, aun cuando se pague mes a mes, puesto que ello constituye tan sólo una modalidad de pago del beneficio que no altera su carácter anual, al tenor de lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 7º de la Ley N° 19.410.

2.4. Beneficios excluidos por ley.

Sin perjuicio de lo expuesto en el acápite anterior, el inciso final del artículo 7º de la Ley N° 19.410, y el inciso 2º del artículo 17 de la misma ley expresamente señalan que no es posible enterar la remuneración total mínima con:

- a) La asignación de desempeño en condiciones difíciles.
- b) La remuneración por horas extraordinarias.
- c) La bonificación de excelencia.

2.5. Monto. Proporcionalidad. Modificación.

El monto de la remuneración mínima está fijado por la Ley N° 19.410, tomando como parámetro una jornada de 30 horas cronológicas semanales, asignándole los siguientes valores mensuales.

Para 1995 : \$130.000 mensuales.
 Para 1996 : \$150.000 mensuales.

Esta forma de determinación significa que la remuneración total mínima de los docentes que tengan una jornada inferior o superior a 30 horas cronológicas semanales deberá calcularse en forma proporcional.

Para una mayor claridad se inserta tabla preparada al efecto por el Ministerio de Educación.

número de horas	* 1995	* 1996
1 hora	\$ 4.333	\$ 5.000
2 horas	\$ 8.667	\$ 10.000
3 horas	\$ 13.000	\$ 15.000
4 horas	\$ 17.333	\$ 20.000
5 horas	\$ 21.667	\$ 25.000
6 horas	\$ 26.000	\$ 30.000
7 horas	\$ 30.333	\$ 35.000
8 horas	\$ 34.667	\$ 40.000
9 horas	\$ 39.000	\$ 45.000
10 horas	\$ 43.333	\$ 50.000
11 horas	\$ 47.667	\$ 55.000

número de horas	* 1995	* 1996
12 horas	\$ 52.000	\$ 60.000
13 horas	\$ 56.333	\$ 65.000
14 horas	\$ 60.667	\$ 70.000
15 horas	\$ 65.000	\$ 75.000
16 horas	\$ 69.333	\$ 80.000
17 horas	\$ 73.667	\$ 85.000
18 horas	\$ 78.000	\$ 90.000
19 horas	\$ 82.333	\$ 95.000
20 horas	\$ 86.667	\$ 100.000
21 horas	\$ 91.000	\$ 105.000
22 horas	\$ 95.333	\$ 110.000
23 horas	\$ 99.667	\$ 115.000
24 horas	\$ 104.000	\$ 120.000
25 horas	\$ 108.333	\$ 125.000
26 horas	\$ 112.667	\$ 130.000
27 horas	\$ 117.000	\$ 135.000
28 horas	\$ 121.333	\$ 140.000
29 horas	\$ 125.667	\$ 145.000
30 horas	\$ 130.000	\$ 150.000
31 horas	\$ 134.333	\$ 155.000
32 horas	\$ 138.667	\$ 160.000
33 horas	\$ 143.000	\$ 165.000
34 horas	\$ 147.333	\$ 170.000
35 horas	\$ 151.667	\$ 175.000
36 horas	\$ 156.000	\$ 180.000
37 horas	\$ 160.333	\$ 185.000
38 horas	\$ 164.667	\$ 190.000
39 horas	\$ 169.000	\$ 195.000
40 horas	\$ 173.333	\$ 200.000
41 horas	\$ 177.667	\$ 205.000
42 horas	\$ 182.000	\$ 210.000
43 horas	\$ 186.333	\$ 215.000
44 horas	\$ 190.667	\$ 220.000

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que la remuneración total mínima de un trabajador individualmente considerado, puede sufrir modificaciones en el curso del año en cuanto a su monto, en la medida que se convenga variar la carga horaria del trabajador.

2.6. Vigencia.

Si bien la Ley N° 19.410, se publicó en el Diario Oficial de 02.09.95, la remuneración total mínima rige a contar del 1°01.95, elevándose su monto, como se dijera, a contar del 1°01.96.

Esta retroactividad determina que también tienen derecho a esta remuneración total mínima los trabajadores que hayan tenido contrato vigente entre el 1°01.95 y el 02.09.95, aun cuando su relación laboral se haya extinguido dentro de dicho período. Lo anterior por cuanto el legislador no ha hecho distingo alguno al respecto.

Así, a vía ejemplar, si la relación laboral del docente se extinguió el 28.02.95, le asistirá a éste el derecho a percibir de su ex empleador las diferencias que en los meses de enero y febrero hubieren existido entre la remuneración convenida y la remuneración total mínima que procede de acuerdo a la jornada pactada, conforme a la tabla transcrita en el punto anterior.

La antedicha conclusión resulta valedera aun cuando las partes hubieren suscrito el correspondiente finiquito, toda vez que el poder liberatorio de este documento no puede afectar derechos de naturaleza legal otorgados con posterioridad a su suscripción.

Conforme con lo expuesto, el empleador se encuentra legalmente obligado a pagar las diferencias que por concepto de remuneración mínima pudieren corresponder al trabajador cuya relación laboral se extinguió entre el 1º.01.95 y la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, esto es, el 02.09.95, debiendo arbitrar las medidas que estime conducentes para verificar dicho pago.

Con todo, cabe hacer presente que la acción del profesional de la educación para cobrar las diferencias a que se ha hecho alusión, se encuentra afecta a prescripción, lo que determina que se extinguirá en el plazo de 6 meses, atendido que el contrato de trabajo terminó, contado desde que la obligación se hizo exigible, es decir de la fecha publicación de la ley, habida consideración de que el beneficio nació con posterioridad a la extinción de la relación laboral.

Con todo, cabe tener presente que la prescripción sólo producirá efectos una vez que haya sido alegada y judicialmente declarada, conforme lo dispone el artículo 2493 del Código Civil.

Si la causal de terminación de la relación laboral hubiere sido la prevista en el N° 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, esto es, muerte del trabajador, las diferencias a que se ha hecho mención precedentemente deberán ser pagadas por el empleador en la forma señalada en el artículo 60 del mismo cuerpo legal.

3.- Bonificación Proporcional.

3.1. Beneficiarios.

3.1.1. En cuanto al ente empleador:

De acuerdo a lo dispuesto en los artículo 8º y 14 de la Ley N° 19.410, la bonificación proporcional beneficia a los siguientes profesionales de la educación:

- a) Los que integran una dotación docente comunal.
Para tales efectos se entiende por dotación docente, de acuerdo al inciso 2º del artículo 20 de la Ley N° 19.070, "el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".
- b) Los que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación.
- c) Los que se desempeñan en establecimientos particulares regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980.

Deben entenderse excluidos, en consecuencia, los docentes que laboran en colegios particulares pagados.

3.1.2. En cuanto al tipo de designación o contrato.

- a) Por lo que concierne al sector municipal, y en conformidad con lo dispuesto en los artículos 8º y 12 de la Ley N° 19.410, en relación con el artículo 25 de la Ley N° 19.070, la bonificación en estudio beneficia a los profesionales de la educación incorporados a una dotación docente tanto en calidad de titulares como de contratados.

De ello se sigue que la bonificación alcanza al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como también a quienes realizan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales, o de reemplazo de titulares.

- b) Tratándose del sector particular subvencionado, según lo dispone el inciso 3º del artículo 10 de la Ley N° 19.410, la bonificación proporcional corresponde a todos los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales de dicho sector, cualquiera que sea la naturaleza de la relación jurídica que los une con dicho establecimiento; ello significa que acceden a este beneficio, los profesionales no regidos por un contrato de trabajo como, por ejemplo, los docentes que son miembros de congregaciones religiosas o los que se desempeñan en los Colegios de la Fundación del Magisterio de la Araucanía.

En el evento que el profesional se encuentre vinculado al establecimiento educacional en virtud de un contrato de trabajo, este podrá ser indefinido, a plazo fijo, de reemplazo, o residual.

- c) En el caso de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos particulares regidos por el D.L. N° 3.166, la bonificación proporcional corresponde solamente a los profesionales de la educación que prestan servicios en virtud de un contrato de trabajo indefinido, de plazo fijo, de reemplazo o residual.

3.1.3. Trabajadores afectos a instrumentos colectivos:

Tratándose de docentes que prestan servicios en establecimientos particulares subvencionados y que están afectos a un contrato o convenio colectivo o fallo arbitral, la Ley N° 19.410, en el inciso final del artículo 8º, ha dispuesto expresamente que también tienen derecho a la bonificación proporcional.

Igual criterio procede aplicar en el caso de los docentes que laboran en establecimientos regidos por el D.L. N° 3.166, de acuerdo a lo establecido en el artículo 14 de la Ley N° 19.410.

3.2. Características.

- La bonificación proporcional es un beneficio en dinero.
- Se paga mensualmente.
- Es imponible.
- Es tributable.
- Debe considerarse para el cálculo de la remuneración total mínima.
- No debe considerarse como base para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otro beneficio que perciban los profesionales de la educación. De esta suerte, no se tomará en consideración para determinar el valor de la hora extraordinaria, o de la asignación de experiencia, o de la gratificación, etc.
- En el caso del sector municipal, no puede ser imputada a la remuneración adicional a que se refiere el artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070.

3.3. Financiamiento.

La bonificación proporcional se financia con cargo a subvención adicional especial prevista en el artículo 13 de la Ley N° 19.410, para 1995 y 1996, de acuerdo a lo previsto en el inciso final del citado artículo.

3.4. Monto. Cálculo.

3.4.1. Años 1995-1996.

El monto de la bonificación debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente.

Para estos efectos debe observarse el siguiente procedimiento:

- 1º Del 100% de la subvención adicional determinada en enero de cada año se desglosa el 80%.
- 2º La cantidad resultante se divide por el número total de horas designadas o contratadas por semana en la comuna, si se trata de sector municipal, o por establecimiento o por sostenedor, si se trata de sector particular subvencionado.
- 3º La suma que se obtenga es el valor fijo que por concepto de bonificación proporcional por hora corresponde a la comuna o al establecimiento o al sostenedor en el año respectivo.
- 4º Este valor fijo se multiplica por el número de horas designadas o contratadas semanalmente por el respectivo docente, obteniéndose con ello la bonificación proporcional mensual de cada profesor.

3.4.2. Alcance.

El monto de la bonificación por hora que se determine conforme al número 3º precedente se mantiene inalterable durante el respectivo año.

En cambio, el monto mensual de la bonificación proporcional de cada profesor a que se refiere el número 4º anterior, puede variar en la medida que se modifique la carga horaria del docente.

3.4.3. Monto año 1997 y siguientes:

De conformidad al inciso 4º del artículo 10 de la Ley N° 19.410, la bonificación proporcional a partir de 1997, será equivalente a la determinada en el año 1996, reajustada en los porcentajes en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional (USE), durante 1996.

La bonificación así determinada se reajustará posteriormente en igual porcentaje y oportunidad en que se hubiere reajustado la unidad de subvención educacional.

3.5. Vigencia.

En relación con esta materia se da por reproducido lo señalado al respecto en el caso de la remuneración total mínima.

4.- Planilla Complementaria.

4.1. Objetivo.

La finalidad de la planilla complementaria es enterar la remuneración total mínima a aquellos profesionales de la educación que, incluida la bonificación proporcional, tengan una remuneración total inferior a \$130.000 mensuales, en 1995, o a \$150.000 mensuales en 1996.

En otros términos, la planilla de que se trata está destinada a cubrir las diferencias entre la remuneración total del profesional de la educación y la remuneración total mínima legal.

4.2. Financiamiento.

La planilla complementaria se financia, también, en los años 1995 y 1996, con la subvención adicional especial que se prevé en el artículo 13 de la Ley N° 19.410, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso final de la misma disposición, desglosando de ella, para tales efectos, un 20%.

4.3 Beneficiarios.

4.3.1. En cuanto al ente empleador:

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 9º, 10 y 14 de la Ley N° 19.410, la planilla complementaria beneficia a los siguientes profesionales de la educación:

- a) Los que integran una dotación docente comunal.
Para tales efectos se entiende por dotación docente, de acuerdo al inciso 2º del artículo 20 de la Ley N° 19.070, "el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".
- b) Los que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación.
- c) Los que se desempeñan en establecimientos particulares regidos por D.L. N° 3.166, de 1980.

Deben entenderse excluidos, en consecuencia, los docentes que laboran en colegios particulares pagados.

4.3.2. En cuanto al tipo de designación a contrato:

- a) Tratándose del sector municipal, y en conformidad a los artículos 9º y 10 de la Ley N° 19.410, en relación con el artículo 25 de la Ley N° 19.070, la planilla complementaria beneficia a los profesionales de la educación incorporados a una dotación docente tanto en calidad de titulares como en calidad de contratados. De esta suerte, este beneficio alcanza al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como a aquellos que desempeñan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales, o de reemplazo de titulares.
- b) Por lo que concierne al sector particular subvencionado y al regido por el D.L. N° 3.166, de 1980, cabe señalar que acorde con lo prevenido en los artículos 9º y 10 mencionados, en relación con el artículo 54 de la Ley N° 19.070, la planilla complementaria beneficia a los profesionales de la educación contratados en forma indefinida, a plazo fijo, en reemplazo de titulares, o en forma residual.

Lo expuesto precedentemente encuentra su fundamento en la circunstancia que la Ley N° 19.410 no ha hecho distinción alguna sobre el particular.

Con todo, debe puntualizarse que en el caso de los colegios particulares subvencionados, la planilla complementaria sólo beneficia a los profesionales de la educación vinculados al establecimiento en virtud de un contrato de trabajo; ello, conforme a lo dispuesto en el artículo 10, inciso 3º, de la Ley N° 19.410.

4.4. Características.

- Es un beneficio en dinero.
- Es de carácter mensual.
- Es imponible.
- Es tributable.
- Su monto puede variar según se modifique la situación remuneracional del trabajador.
- Debe ser absorbida por futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones, de suerte tal, que a partir de 1997, la planilla complementaria sólo subsistirá en la medida que no haya sido cubierta por los referidos reajustes e incrementos.

4.5. Monto.

El monto de la planilla complementaria deberá determinarse en cada caso particular, comparando la remuneración total del docente con la remuneración total mínima legal que le corresponde de acuerdo a su respectiva carga horaria.

Las diferencias que resulten deberán pagarse, como se dijera, con cargo al 20% de la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.410, en relación con la letra b) del artículo 10 de la misma ley.

4.6. Bonificación proporcional. Planilla complementaria. Ajuste.

Si el 20% de la subvención adicional especial no alcanza a cubrir la totalidad del pago que represente la planilla complementaria se deberá proceder a rebajar el porcentaje del 80% de la subvención adicional especial, destinado al pago de la bonificación proporcional, en el porcentaje que sea necesario para el financiamiento total de dicha planilla.

Producida esta situación, deberá recalcularse la bonificación proporcional y la planilla complementaria de acuerdo a la nueva distribución de la subvención mencionada.

4.7. Vigencia.

En este punto se da por reproducido lo señalado sobre la materia en el punto 2.6. relativo a la remuneración mínima.

5.- Bono Extraordinario.

5.1. Objetivo.

El objetivo del bono es distribuir el excedente de la subvención especial adicional que se produzca una vez calculada y pagada la bonificación proporcional y la planilla complementaria.

5.2. Beneficiarios.

5.2.1. En cuanto al ente empleador:

De acuerdo a lo dispuesto en los artículos 8° y 14 de la Ley N° 19.410, el bono extraordinario beneficia a los siguientes profesionales de la educación:

- a) Los que integran una dotación docente comunal.
Para tales efectos se entiende por dotación docente, de acuerdo al inciso 2° del artículo 20 de la Ley N° 19.070, el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere

el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector.

- b) Los que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación.
- c) Los que se desempeñan en establecimientos particulares regidos por el D.L. N° 3.166, de 1980.

Deben entenderse excluidos, en consecuencia, los docentes que laboran en colegios particulares pagados.

5.2.2. En cuanto al tipo de designación o contrato:

- a) Tratándose del sector municipal, y en conformidad a los artículos 8° y 12 de la Ley N° 19.410, en relación con el artículo 25 de la Ley N° 19.070, el bono extraordinario beneficia a los profesionales de la educación incorporado a una dotación docente tanto en calidad de titulares como en calidad de contratados. De esta suerte, la remuneración total mínima alcanza al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como a aquellos que desempeñan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales, o del reemplazo de titulares.
- b) Por lo que concierne al sector particular subvencionado conforme al D.F.L. N° 5, de 1993, y al regido por el D.L. N° 3.166, acorde con el artículo 8° mencionado en relación con el artículo 54 de la Ley N° 19.070, la remuneración total mínima beneficia a los profesionales de la educación contratados en forma indefinida, a plazo fijo, en reemplazo de titulares o en forma residual.

Lo expuesto precedentemente encuentra su fundamento en la circunstancia que la Ley N° 19.410 no ha hecho distinción alguna sobre el particular.

Con todo, cabe hacer presente que para acceder al beneficio el profesional de la educación deberá tener contrato vigente al mes de diciembre de 1995 o de 1996, según corresponda.

5.3. Financiamiento.

Se financia con cargo a la subvención adicional especial a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.410, en la medida que se produzca un excedente una vez calculada y pagada la bonificación proporcional y la planilla complementaria.

5.4. Características.

- Es un beneficio de carácter eventual, toda vez que sólo se pagará si se produce el excedente a que se ha hecho referencia en acápite anteriores.
- Se paga en dinero.
- Se paga anualmente, por una sola vez en el mes de diciembre, en los años 1995 y 1996.
- No es imponible.
- No es tributable.

5.5. Monto. Cálculo.

El monto del bono extraordinario se determina en cada caso particular según la carga horaria del respectivo docente, conforme al siguiente procedimiento.

- 1º Se suma el total de los ingresos percibidos de enero a diciembre por concepto de subvención adicional especial.
- 2º A esta suma se resta el total pagado a título de bonificación proporcional y planilla complementaria en el mismo período.
- 3º El resultado anterior se divide por el total de horas semanales designadas o contratadas de todos los profesores que tienen derecho al beneficio, lo que da el valor del bono extraordinario por hora para la comuna, establecimiento o sostenedor para el año respectivo.
- 4º Este valor hora del bono extraordinario se multiplica por el número de horas designadas o contratadas semanalmente por el respectivo docente lo que determina el monto mensual del bono extraordinario de cada uno de ellos.

5.6. Vigencia.

En este punto se reitera lo señalado en los acápite anteriores en orden a que el bono extraordinario se paga solamente en el mes de diciembre de 1995 y en el mes de diciembre de 1996, de manera tal que, por una parte, sólo rige respecto de los beneficiarios que tengan contrato vigente a los meses señalados y, por otra, se extingue definitivamente en diciembre de 1996, no existiendo obligación de pagarlo en los años posteriores.

6.- Bonificación de Excelencia.

6.1. Beneficiarios.

- En cuanto al ente empleador:
De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley Nº 19.410, la bonificación de que se trata beneficia a los profesionales de la educación que presten servicios en establecimientos subvencionados en conformidad al D.F.L. Nº 5, de 1993, a saber:
 - a) Los que se desempeñan en establecimientos educacionales que dependen de una corporación educacional creada por una municipalidad.
 - b) Los que se desempeñan en establecimientos educacionales que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo a las normas establecidas en el D.F.L. Nº 1-3.063, de 1980 del Ministerio del Interior.
 - c) Los que se desempeñan en colegios particulares subvencionados con arreglo al D.F.L. Nº 5, de 1993, del Ministerio de Educación.Deben entenderse excluidos, en consecuencia, los docentes que laboran en establecimientos educacionales regidos por el D.L. Nº 3.166 y los colegios particulares pagados.
- En cuanto al tipo de designación o contrato:
 - a) Tratándose del sector municipal la bonificación de excelencia beneficia a los profesionales de la educación a que se refieren las letras a) y b) precedentes incorporados a una dotación docente tanto en calidad de titulares como en calidad de contratados. De esta suerte la bonificación corresponde al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como a aquellos que desempeñan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales, o de reemplazo de titulares.
 - b) Por lo que concierne al sector particular subvencionado y acorde con lo prevenido en el artículo 54 de la Ley Nº 19.070, la bonificación de excelencia beneficia a los

profesionales de la educación contratados en forma indefinida, a plazo fijo, en reemplazo de titulares, o en forma residual.

Lo expuesto encuentra su fundamento en la circunstancia de que la Ley N° 19.410 no ha hecho ninguna distinción al respecto.

6.2. Procedencia.

El pago de la bonificación de excelencia sólo procede cuando el establecimiento empleador ha sido calificado como de excelente desempeño con arreglo al Sistema Nacional de Evaluación del Desempeño de los Establecimientos Educativos Subvencionados, creado por el artículo 16 de la Ley N° 19.410, calificación ésta que deberá hacerse cada dos años, de acuerdo al inciso final del artículo 15 de la misma ley.

6.3. Profesionales que no tienen derecho a la bonificación.

De conformidad con lo dispuesto en el inciso final del artículo 17 de la Ley N° 19.410, no tienen derecho a la bonificación de excelencia, los profesionales de la educación que tengan calificación deficiente, no debiendo, por ende, ser incluidos en el cálculo del beneficio.

6.4. Profesionales de la educación sometidos a sumario.

Estos profesionales tienen derecho al beneficio de que se trata, debiendo, por tanto, ser incluidos en su cálculo; sin embargo, su pago efectivo sólo se verificará en el evento que sean absueltos o sobreseídos.

6.5. Financiamiento.

La bonificación de excelencia se financia con cargo a la subvención por desempeño de excelencia prevista en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, a que acceden los establecimientos educacionales subvencionados calificados como de excelente desempeño según lo señalado en el punto 6.2. precedente.

6.6. Características.

- Es un beneficio en dinero.
- Se paga trimestralmente a partir de 1996, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año.
- Es imponible.
- Es tributable.
- No debe considerarse para el cálculo de ninguna remuneración, asignación u otro beneficio que perciban los profesionales de la educación, incluida la remuneración total mínima.
- Sólo subsiste mientras el respectivo establecimiento mantenga la calificación de excelencia.

6.7. Monto. Cálculo.

El monto de la bonificación de excelencia debe determinarse en cada caso particular según la carga horaria del respectivo profesional de la educación. Para estos efectos debe seguirse el siguiente procedimiento:

- 1° Del 100% de la subvención por desempeño de excelencia que se reciba trimestralmente se desglosa el 90%.

- 2º La cantidad resultante se divide por el monto total de las horas semanales de desempeño de los profesionales de la educación del respectivo establecimiento seleccionado.
- 3º La suma que se obtenga es el valor fijo por hora que por concepto de bonificación de excelencia corresponde al respectivo establecimiento.
- 4º Este valor se multiplica por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación, obteniéndose con ello la bonificación de excelencia de cada profesional.

6.8. Vigencia.

Si bien la Ley N° 19.410 se publicó en el Diario Oficial de 02.09.95, la bonificación de excelencia rige sólo a partir del año 1996.

7.- Incentivos Remuneracionales Especiales.

Los establecimientos educacionales subvencionados que tienen derecho a la subvención de excelencia deben destinar trimestralmente, a partir de 1996, el 10% de ésta a otorgar incentivos remuneracionales especiales a los docentes que hubieren destacado notablemente en su desempeño profesional, de conformidad con lo prevenido en el inciso 3º del artículo 17 de la Ley N° 19.410.

Para tales efectos, los empleadores deberán proceder a designar a los profesionales que cumplan con el requisito señalado precedentemente.

Con todo, la distribución de estos fondos la deben realizar los propios profesionales de la educación del establecimiento seleccionado en la forma que estimen conveniente, toda vez que la ley no ha señalado reglas al respecto; con todo, su distribución, atendido que depende de la subvención de excelencia, deberá hacerse también trimestralmente.

8.- Fiscalización.

Para verificar la correcta aplicación de los beneficios a que se ha hecho referencia en la presente orden de servicio, el fiscalizador deberá previamente constatar el cumplimiento de las normas sobre remuneraciones que se contienen en la Ley N° 19.070 y Ley N° 19.278 y en los respectivos contratos individuales e instrumentos colectivos a que se encuentren afectos los docentes de que se trate.

Lo anterior, atendido que para los efectos de calcular la remuneración total mínima legal de cada profesional de la educación, por expreso mandato del legislador, deben considerarse todas las contraprestaciones en dinero que al 1º.01.95 debía encontrarse percibiendo el trabajador, ya sea en virtud de la ley o en virtud de la voluntad de las partes, con las solas excepciones que la misma Ley N° 19.410 señala, y que se han consignado en acápite anteriores.

Enseguida y para los efectos de comprobar si el pago de la remuneración total mínima, de la planilla complementaria y del bono extraordinario, se ajustan a derecho, el fiscalizador actuante deberá requerir la documentación que le permita conocer:

- 1º El monto de la subvención a que se refiere el artículo 13 de la Ley N° 19.410 entregada al empleador.
- 2º El total de horas designadas o contratadas semanalmente por comuna, establecimiento o sostenedor.

- 3º El total de horas designadas o contratadas semanalmente por cada trabajador, y en su caso, las modificaciones de su carga horaria, y
- 4º El total pagado por concepto de remuneración mínima y bonificación proporcional.

Tratándose de la bonificación de excelencia deberá requerir documentación que le permita conocer:

- 1º Si el establecimiento está o no calificado como de excelente desempeño.
- 2º En caso afirmativo, el monto que se ha entregado trimestralmente al empleador por concepto de la subvención por desempeño de excelencia prevista en el artículo 15 de la Ley N° 19.410.
- 3º El total de horas semanales de todos los profesionales de la educación con derecho a la bonificación del respectivo establecimiento, y
- 4º Las horas semanales de desempeño de cada profesor.

En lo que respecta a los incentivos remuneracionales especiales, el fiscalizador deberá requerir la documentación que le permita:

- 1º Conocer el monto de la subvención de desempeño de excelencia que debe destinarse al pago de los incentivos.
- 2º Identificar los profesionales de la educación que el empleador ha calificado como de notable desempeño profesional, y
- 3º La distribución de los fondos efectuada por los propios profesionales entre los docentes seleccionados por el empleador.

El requerimiento de documentación a que se alude en los párrafos que anteceden debe entenderse sin perjuicio de las demás diligencias que estime pertinentes efectuar el fiscalizador actuante.

9.- Sanciones.

El no pago o pago incorrecto de los beneficios que se consignan en la presente orden será sancionado con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo, toda vez que la Ley N° 19.410, es una ley complementaria de dicho Código en todas sus disposiciones de carácter laboral.

13, 13.12.95.

Depto. Jurídico.

Imparte instrucciones sobre aplicación de las normas relativas a asignación de zona que se contienen en las Leyes N°s. 19.070 y 19.410 para los profesionales de la educación que indica.

En el Diario Oficial de 02.09.95 se ha publicado la Ley N° 19.410 que modifica la Ley N° 19.070, entre otras, en materia de asignación o complemento de zona, razón por la cual esta Dirección en uso de las facultades que le competen y sin perjuicio de la jurisprudencia que se emita posteriormente a través de dictámenes, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones destinadas a facilitar la aplicación de las nuevas normas en lo que concierne a dicho beneficio.

1.- Alcance.

Atendido que los profesionales de la educación que prestan servicios en los Departamentos de Educación de las Municipalidades y en los establecimientos educacionales que dependen de los referidos Departamentos detentan la calidad de funcionarios públicos, corresponde a la Contraloría General de la República interpretar y fiscalizar la aplicación de las normas de carácter laboral que los rigen.

De ello se sigue, por tanto, que las instrucciones que se imparten por la presente orden no involucran a dicho personal.

2.- Beneficiarios.

2.1. En cuanto al ente empleador.

De conformidad con lo dispuesto en el inciso 6º y siguientes del artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.070, la asignación o complemento de zona beneficia a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales subvencionados con arreglo al artículo 10 del D.F.L. Nº 5, de 1993, del Ministerio de Educación.

De esta suerte, corresponde el beneficio en comento a los docentes que se desempeñan en:

- a) Establecimientos educacionales particulares subvencionados conforme al D.F.L. Nº 5 mencionado.
- b) Los que integran una dotación docente comunal, entendiéndose por tal, de conformidad al artículo 20 de la Ley Nº 19.070, modificado por la Ley Nº 19.410, "el número total de profesionales de la educación que sirven funciones de docencia, docencia directiva y técnico-pedagógica, que requiere el funcionamiento de los establecimientos educacionales del sector municipal de una comuna, expresada en horas cronológicas de trabajo semanales, incluyendo a quienes desempeñan funciones directivas y técnico-pedagógicas en los organismos de administración educacional de dicho sector".

Deben, en consecuencia, entenderse excluidos los colegios particulares pagados y los regidos por el D.L. Nº 3.166.

2.2. En cuanto al tipo de designación o contrato.

- a) Tratándose del sector municipal, y en conformidad a los artículos 5º transitorio de la Ley Nº 19.070, en relación con el artículo 25 de la misma, la asignación de zona beneficia a los profesionales de la educación incorporados a una dotación docente tanto en calidad de titulares como en calidad de contratados. De esta suerte, la aludida asignación alcanza al docente que ingresó previo concurso público de antecedentes como a aquellos que desempeñan funciones transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.
- b) Por lo que concierne al sector particular subvencionado acorde con lo prevenido en el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.070, en relación con el artículo 54 del mismo texto legal, la asignación de zona beneficia a los profesionales de la educación contratados en forma indefinida, a plazo fijo, en reemplazo de titulares o en forma residual.

Lo expuesto precedentemente encuentra su fundamento en la circunstancia que la ley no ha hecho distinción alguna sobre el particular.

3.- Procedencia.

Sin perjuicio de lo expuesto en el punto 2, el pago de la asignación de zona se encuentra condicionado a la circunstancia de que los docentes beneficiarios laboren en localidades donde la subvención estatal se incremente por concepto de zona de acuerdo a lo establecido en el artículo 10 del D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación.

Al respecto, cabe tener presente que acorde con lo dispuesto en el citado artículo 10, el incremento de zona a la subvención estatal se rige por las normas de la asignación de zona aplicable al sector fiscal, de forma tal, que para estos efectos debe estarse a los porcentajes que se establecen en el D.L. N° 249, de 1973, y demás normas que lo modifican o complementan.

Atendido lo anterior, cabe puntualizar que si un profesional de la educación deja de prestar servicios en alguna localidad que generaba el derecho a percibir el complemento de zona, pierde el mencionado beneficio.

4.- Financiamiento.

La asignación o complemento de zona se financia con cargo al incremento de la subvención estatal por concepto de zona que establece el artículo 10 del D.F.L. N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación.

5.- Características.

- Constituye remuneración.
- Es imponible.
- No produce el efecto de aumentar la remuneración mínima nacional a que se refieren los artículos 35 y 58 de la Ley N° 19.070 y, por ende, no afecta al monto de las asignaciones que proceda pagar con arreglo a dicha ley, las cuales deben calcularse, exclusivamente, sobre la remuneración mínima determinada conforme al valor hora cronológica.
- Debe considerarse para los efectos de enterar la remuneración total mínima a que se refiere el artículo 7° de la Ley N° 19.410.
- Se paga mensualmente.

6.- Monto.

El monto de la asignación o complemento de zona se determina en cada caso particular, aplicando a la remuneración básica mínima nacional el porcentaje que asigna el artículo 7° del D.L. N° 249 a la localidad en que presta servicios el respectivo docente.

7.- Vigencia.

De acuerdo con el inciso final del artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070, interpretado por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.410, para los efectos de complementar la remuneración básica mínima nacional con la zona, el sostenedor debió ajustar las remuneraciones de los profesionales de la educación en un plazo que expiró el 31.12.93, de lo cual se sigue que el 1°.01.94 nació la obligación de los sostenedores de pagar el beneficio en análisis.

8.- Normas Especiales Relacionadas con el Sector Municipal.

8.1. Imputación a la remuneración adicional.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso 1º del artículo 4º transitorio, la asignación o complemento de zona se imputará a la remuneración adicional a que se refiere la letra c) del artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070, a partir del primero del mes siguiente al de la fecha de publicación de la Ley N° 19.410, esto es, a partir del 1º.10.95.

La regla anterior obliga a tener presente las siguientes situaciones especiales:

- a) Docentes a los cuales a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410 se les estaba pagando la asignación de zona sin imputarla a la remuneración adicional.

Respecto de tales docentes, conforme a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 4º transitorio de la Ley N° 19.410, se deberá continuar pagando el beneficio, imputando el monto del mismo a la remuneración adicional.

Con todo, una cantidad equivalente a la suma imputada se seguirá pagando por planilla suplementaria en los términos que se indican en el citado inciso 2º, esto es:

- La suma que represente dicha planilla se reajustará de acuerdo a los reajustes de remuneraciones que se otorguen al sector público.
- Deberá ser absorbida por incrementos de remuneraciones que se obtengan a futuro por leyes especiales; ello significa que se excluyen para tales efectos los incrementos establecidos en la Ley N° 19.410, los reajustes generales del sector público que incrementen la planilla suplementaria y los aumentos que en cada caso particular experimenten la asignación de experiencia y la asignación de perfeccionamiento.

Es del caso puntualizar que en el evento que, luego de imputada la asignación de zona a la remuneración adicional en los términos expuestos precedentemente, subsista un excedente, éste se deberá continuar pagando como remuneración adicional en las condiciones que se señalan en el inciso 2º de la letra c) del artículo 3º transitorio de la Ley N° 19.070. Ello, atendido que la misma Ley N° 19.410, en el inciso 1º del artículo 4º dispone que la imputación de que se trata se verifica hasta el monto de lo que corresponde pagar por concepto de complemento de zona.

- b) Docentes que a la fecha de publicación de la Ley N° 19.410 se les estaba pagando la asignación o complemento de zona imputándola a la remuneración adicional.

Respecto de estos trabajadores, y de acuerdo a lo establecido en el inciso 1º del artículo 4º transitorio de la Ley N° 19.410, debe entenderse que la imputación efectuada sólo se ha ajustado a derecho a partir del 1º.10.95, asistiendo, por tanto, a los docentes afectados, el derecho a impetrar el pago de la asignación o complemento de zona por el período que media entre el 1º.01.94 y el 30.09.95.

Para este último efecto, los docentes y los sostenedores pueden, de acuerdo con el artículo 5º transitorio de la Ley N° 19.410, celebrar transacciones judiciales o extrajudiciales en los términos que más adelante se indican.

- c) Docentes a los que no se les pagó la asignación de zona. Tratándose de estos profesionales de la educación, el empleador se encuentra obligado a pagar el beneficio en comento a contar del 1º.01.94, pudiendo imputarlo a la remuneración adicional a partir del 1º.10.95.

Al igual que en el caso anterior, las partes se encuentran facultadas para celebrar transacciones judiciales y extrajudiciales tendientes a obtener el pago de la asignación de zona por el período comprendido entre el 1º.01.94 y el 30.01.95.

8.2.- Transacciones. Aporte fiscal.

En los casos que docentes y sostenedores acordaren transacciones en juicios en tramitación o celebraren transacciones extrajudiciales con el objeto de precaver litigios, el sostenedor podrá requerir un aporte fiscal adicional por un monto igual o inferior al transado.

Para tales efectos, el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.410 ha previsto las siguientes normas:

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

9.- Aplicabilidad del artículo 5º Transitorio al Sector Particular Subvencionado.

De conformidad con el propio tenor literal del artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.410 citado, su ámbito de aplicación se encuentra circunscrito expresamente a los sostenedores del sector municipal, quedando excluidos de las reglas que en materia de transacciones en él se consignan, como asimismo del aporte fiscal adicional para cubrir el monto de las mismas, los sostenedores del sector particular subvencionado.

Con todo, esta Dirección y de acuerdo al ordenamiento jurídico común, estima que no existe inconveniente legal para que los sostenedores del sector particular subvencionado celebren con los docentes de su dependencia transacciones en juicio y extrajudiciales relativas al complemento de zona, las que se sujetarán a las condiciones que las partes convengan siendo de cargo exclusivo del sostenedor el financiamiento de dicha transacción.

10.- Incumplimiento de las Transacciones a que se refiere el artículo 5º Transitorio de la Ley Nº 19.410.

De conformidad con las reglas generales las transacciones judiciales tienen el valor de una sentencia razón por la cual su cumplimiento forzado debe exigirse ante los tribunales de justicia.

En el mismo orden de ideas cabe señalar que las transacciones extrajudiciales al ser suscritas por escritura pública tienen mérito ejecutivo, debiendo igualmente solicitarse su cumplimiento forzado en la forma señalada en el párrafo que antecede.

Acorde con lo expuesto, el cumplimiento forzado de las transacciones que regula el artículo 5º transitorio de la Ley Nº 19.410, no es de competencia de la Dirección del Trabajo, sino que, como se expresara, su conocimiento y resolución corresponde exclusivamente a los tribunales ordinarios de justicia.

Igual incompetencia afecta a esta Dirección respecto de las transacciones judiciales y extrajudiciales celebradas de acuerdo a lo expuesto en el número 9 de la presente orden de servicio.

11.- Sanciones.

El no pago o pago incorrecto del complemento o asignación de zona será sancionado con arreglo al artículo 477 del Código del Trabajo, toda vez que las Leyes N°s. 19.070 y 19.410, son leyes complementarias de dicho Código en todas sus disposiciones de carácter laboral.

14, 27.12.95.

Depto. de Org. Sindicales

Instruye respecto de procedimiento que debe seguirse, en el evento que en la constitución de un sindicato o una asociación de funcionario no se cumpla con el requisito del quórum, señalado en la ley.

En virtud de un análisis jurídico atingente a la constitución de una organización sindical o asociación de funcionarios que se efectúa sin cumplir con el requisito del quórum señalado en la ley, se ha estimado procedente modificar el procedimiento aplicable, de acuerdo a la siguiente instrucción:

- 1.- A contar de esta fecha se aplicará a tal situación, lo establecido en los artículos 223 del Código del Trabajo y 10 de la Ley N° 19.296, respectivamente. Es decir, en el evento de constituirse una organización sin el quórum requerido por la ley, corresponderá a la Dirección del Trabajo formular las observaciones pertinentes, por incumplimiento de un requisito de constitución. Para ello se dispondrá de un plazo de 90 días corridos, contados desde la fecha de depósito del acta.
- 2.- Con posterioridad a esto, la organización dispondrá de un plazo de 60 días, contados desde la notificación de las observaciones, para subsanar el defecto. También puede, dentro de igual plazo, reclamar de las observaciones ante el Juez de Letras del Trabajo respectivo. Por tanto, su inactividad implicará que se tiene por caducada su personalidad jurídica, por el solo ministerio de la ley.
- 3.- Ahora bien, si la directiva opta por subsanar el referido defecto, deberá celebrar una nueva asamblea constitutiva.
- 4.- Dicha asamblea deberá realizarse dentro de los 60 días contados desde la notificación de las observaciones por parte de la Inspección del Trabajo.
- 5.- Esta nueva asamblea constitutiva deberá celebrarse ante un ministro de fe, y reunir el quórum pertinente.
- 6.- De consiguiente, las Inspecciones respectivas deberán facilitar, en cuanto les sea posible, los ministros de fe necesarios.
- 7.- Para la realización de esta asamblea, se considerarán candidatos todos los trabajadores que concurran a la segunda asamblea constitutiva, y que reúnan los requisitos necesarios para ser elegidos directores.
- 8.- En la segunda asamblea constitutiva deben aprobarse nuevamente los estatutos de la organización. Asimismo, en ella se elegirá directorio, pudiendo resultar elegidas las mismas personas que lo fueron en la primera asamblea constitutiva, u otras distintas.

- 9.- De la segunda asamblea constitutiva se levantará un acta, donde constarán las actuaciones indicadas en el número precedente, así como también se acreditará la nómina de los asistentes, y la individualización de los miembros del directorio.
- 10.- Dentro del plazo de 15 días, contados desde la fecha de realización de la segunda asamblea de constitución, en que se solucionaron las observaciones de falta de quórum (plazo que deberá encuadrarse dentro de los 60 días de que dispone la organización para subsanar los defectos de constitución y para conformar los estatutos), el directorio de la organización debe depositar en la Inspección del Trabajo respectiva el acta original de la segunda constitución y dos copias de sus estatutos, certificadas por el ministro de fe actuante. Documentos que la respectiva Inspección del Trabajo anotará en el registro sindical primitivamente asignado a la organización de que se trata. En otras palabras el R.S.U. o R.A.F. según corresponde se mantendrá inalterado toda vez que se entenderá que la misma adquirió personalidad jurídica desde el primer depósito del acta original de su constitución, y de la copia de sus estatutos en la Inspección respectiva.
- 11.- Por tanto, se entiende que todas las actuaciones realizadas por la organización en el intertanto son válidas para todos los efectos.
- 12.- Ahora bien, con respecto a los efectos que la implementación de este procedimiento pueda tener en relación con el fuero de los directores que resultaron elegidos en la primera asamblea de constitución y no en la segunda, este Departamento emitirá una instrucción específica en el futuro inmediato.
- Ello, en razón de que dicha materia se encuentra siendo objeto de análisis por el Departamento Jurídico de esta Dirección. En el evento de que se produzca la situación descrita antes de la citada instrucción, la Inspección respectiva remitirá a la brevedad los antecedentes del caso a este Departamento.
- 13.- Se adjunta a la presente Orden de Servicio el Memo N° 137, de 10.11.95, emanado del Departamento Jurídico documento en el cual se funda la presente instrucción.
- 14.- Los Jefes de Oficina deberán velar, por el fiel cumplimiento de lo instruido en la presente Orden de Servicio, debiendo ponerlos en conocimiento bajo firma de sus funcionarios y, en especial, de los que laboran en la Unidad de Organizaciones Sindicales.
- La presente Orden de Servicio regirá a contar de esta fecha.

Anexo a esta Orden de Servicio. Memorándum 137, de 10.11.95, del Departamento Jurídico.

Mediante memorándum del antecedente ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta aplicable la norma prevista en el inciso 3º del artículo 223 del Código del Trabajo, en el evento de que en la constitución de un sindicato no se cumpla con el requisito del quórum que señala la ley y, de ser dicha disposición aplicable, cual sería el procedimiento para subsanar tal irregularidad.

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

El artículo 223 del Código del Trabajo, prevé:

"El ministro de fe actuante no podrá negarse a certificar el acta original y las copias a que se refiere el inciso primero del artículo 222. Deberá, asimismo, autoriar con su firma a lo menos tres copias del acta respectiva y de sus estatutos, autenticándolas. La Inspección del Trabajo respectiva entregará dichas copias a la organización sindical una vez hecho el depósito, insertándoles, además, el correspondiente número de registro.

"La Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución del sindicato si faltare cumplir algún requisito para constituirlo o si los estatutos no se ajustaren a lo prescrito por este Código.

"El sindicato deberá subsanar los defectos de constitución o conformar sus estatutos a las observaciones formuladas por la Inspección del Trabajo dentro del plazo de sesenta días contados desde su notificación, dentro del mismo plazo, reclamar de esas observaciones ante el Juzgado de Letras del Trabajo correspondiente, bajo apercibimiento de tener por caducada su personalidad jurídica por el solo ministerio de la ley. El directorio de las organizaciones sindicales se entenderá facultado para introducir en los estatutos las modificaciones que requiera la Inspección del Trabajo o, en su caso, el tribunal que conozca de la reclamación respectiva.

"El Tribunal conocerá de la reclamación a que se refiere el inciso anterior, en única instancia, sin forma de juicio, con los antecedentes que el solicitante proporcione en su presentación y oyendo a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta última deberá evacuar su informe dentro del plazo de diez días hábiles contados desde el requerimiento del tribunal, el que se notificará por cédula, acompañando copia íntegra del reclamo.

"Si el tribunal rechazare total o parcialmente la reclamación ordenará lo pertinente para subsanar los defectos de constitución, si ello fuere posible, o enmendar los estatutos en la forma y dentro del plazo de que él señale, bajo apercibimiento de caducar su personalidad jurídica".

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que la Inspección del Trabajo correspondiente puede, dentro del plazo de noventa días corridos contados de la fecha del depósito del acta de constitución del sindicato, formular observaciones a dicha constitución si ha faltado un requisito al respecto, o bien, a los estatutos si no se ajustan a la ley.

Se deduce, asimismo, de igual disposición legal que, formuladas las observaciones por la Inspección del Trabajo respectiva, el sindicato debe, dentro de sesenta días contados desde su notificación, subsanar los defectos de constitución o conformar los estatutos a los requerimientos de la autoridad, o bien, dentro de igual plazo, reclamar de las observaciones ante el Juzgado del Trabajo correspondiente.

Finalmente, se colige, que de no ser subsanados tales vicios en su oportunidad legal, caduca la personalidad jurídica de la entidad sindical por el solo ministerio de la ley.

Ahora bien, si se considera que el legislador en la norma en comento no efectuó distinción alguna en cuanto a cuales serían los requisitos de constitución de un sindicato cuya irregularidad podría ser subsanada por la vía del procedimiento previsto en el inciso 3º de la norma en comento, posible es sostener, aplicando el principio de hermenéutica legal de "no distinción" y según el cual, "donde la ley no distingue, no es lícito al interprete distinguir", que no resulta procedente hacer diferencia alguna al respecto, de suerte tal que el incumplimiento de cualquiera de ellos permitirá a la respectiva entidad sindical subsanar la irregularidad conforme al procedimiento aludido precedentemente.

De consiguiente, considerando que el quórum que la ley exige para constituir una organización sindical no es sino uno de los requisitos que la ley prevé para tal efecto, forzoso es concluir que su inobservancia podrá ser corregida por la entidad sindical dentro del plazo y conforme al procedimiento previsto en el artículo 223 en comento.

Precisado lo anterior y, en lo que respecta al modo de subsanar dicha irregularidad, cabe señalar, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden y normas legales pertinentes, que será necesaria la celebración de una nueva asamblea constitutiva, la que deberá llevarse a efecto dentro del plazo de sesenta días contados desde la notificación de las observaciones formuladas al respecto.

En dicha asamblea deberá renunciarse el quórum que exige la ley, circunstancia que será certificada por el ministro de fe actuante, debiendo, asimismo, en votación secreta, aprobarse nuevamente los estatutos del sindicato y elegir directorio, levantándose acta en que conste las actuaciones indicadas precedentemente, la nómina de los asistentes, los nombres y apellidos de los miembros del directorio, y, efectuarse el depósito a que se refiere el artículo 222 del Código del Trabajo dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea.

Por último y, considerando que en el caso en consulta la circunstancia de haber sido subsanada la falta de quórum en la constitución del sindicato impidió la caducidad de la personalidad jurídica de dicha entidad, personalidad ésta que fue adquirida desde el primer depósito del original de constitución del sindicato y copia de los estatutos en la Inspección del Trabajo, posible es sostener que son válida todas las situaciones realizadas con anterioridad por la misma.

2.- Circulares.

161, 04.12.95.

Depto. de Fiscalización

Rectifica Circular N° 129, de 20.09.95, de Depto. de Fiscalización, sobre trabajos pesados.

La Circular N° 129, de 20 de septiembre de 1995, (Boletín N° 81, p. 106), que instruye sobre requisito a exigir a trabajadores que solicitan se les tome declaración jurada que da cuenta de trabajos pesados, a objeto de obtener beneficios jubilatorios, trámites posteriores a efectuar y contenido de las declaraciones juradas, en su punto "II.- AFILIADOS AL SISTEMA CREADO POR EL D.L. N° 3.500, DE 1980" establece como requisito a considerar, para pensionarse anticipadamente, por haber desempeñado trabajos calificados como pesados, que se reúnan a lo menos 23 años de cotizaciones en cualquier régimen del sistema antiguo de previsión.

Sobre la base de la jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social, se modifica la circular indicada, en el sentido que los 23 años de cotizaciones pueden ser tanto del antiguo sistema previsional como del nuevo, creado por el D.L. N° 3.500, de 1980.

164, 06.12.95.

Depto. de Fiscalización

Reitera e imparte instrucción relativa a uso de formulario de ingreso fiscal.

Por razones de buen servicio, esta Jefatura ha estimado necesario reiterar la observancia de las instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 21, de 21 de diciembre de 1987 de este Departamento, relativo al uso del formulario de ingreso fiscal N° 10, en cuanto al pago de multas administrativas se refiere, el cual se transcribe más adelante.

Por otra parte, además se hace necesario instruir en el sentido que la Inspecciones del Trabajo de todo el país, deberán abstenerse de actuar como liquidadores en el formulario ya referido y en consecuencia, el infractor deberá concurrir para dicho efecto a la Tesorería General de la República, acreditando posteriormente el respectivo pago, según se señala en la correspondiente resolución de multa.

El presente oficio circular será dado a conocer bajo firma a todo el personal que intervenga en la cobranza y recepción de pago de multas, sea en carácter de abogados, receptores ad hoc, procuradores o administrativos y su incumplimiento conllevará las medidas administrativas que sean conducentes.

Anexo a esta Circular. Oficio Circular N° 21, de 21.12.87. Imparte instrucción relativa a uso de formulario de ingreso fiscal.

Por razones de buen servicio, esta Superioridad ha estimado conveniente instruir a las Inspecciones de todo el país, a fin que suprima la práctica, en los casos en que se ignora el Rut del infractor, de señalar el Rut de la Dirección del Trabajo, en el boletín de ingreso fiscal, formulario 10, relativo a pago de multa administrativa, responsabilizándola como contribuyente.

En consecuencia, será de cargo del sancionado individualizarse correctamente en el referido boletín.

El presente oficio circular será dado a conocer bajo firma a todo el personal de esa Oficina que intervenga en la cobranza de las multas, sea en carácter de receptores ad hoc o procuradores.

174, 27.12.95.

Negociación Colectiva

Informa sobre estudio "Proposición de un Estudio Diagnóstico y Programa de Desarrollo del Personal para la Dirección del Trabajo (extracto).

La capacitación de nuestros funcionarios, en el marco del proyecto de cambios que estamos impulsando en nuestro Servicio, llevó al equipo Directivo Nacional a tomar la decisión de iniciar un estudio, que permita tener como producto final la malla curricular tipo que debiera seguir un fiscalizador de la Dirección del Trabajo, integrada en un Programa de Desarrollo del Personal.

Para la realización del estudio, se invitó a participar, mediante licitación privada, a una serie de instituciones especialistas, resultando seleccionada la División de Proyectos Externos de la Universidad de Chile.

A continuación se precisan los objetivos del estudio:

- a) Diagnosticar el perfil actual y principales fortalezas y debilidades del personal fiscalizadores de terreno de la Dirección del Trabajo.
- b) Diseñar el perfil de competencia que debe tener el funcionario de la Dirección del Trabajo.
- c) Proponer un conjunto de medidas integradas en un Programa de Desarrollo del Personal incluyendo los planes de capacitación que sean necesarios.

175, 28.12.95.

Depto. Fiscalización

Instruye sobre forma de actuar en la tramitación de reclamos cuando el trabajador presenta certificado extendido por el I.N.P., en que faltan

cotizaciones previsionales y el empleador presenta planillas, pagadas o declaradas, por el mismo período faltante.

Atendida petición del Instituto de Normalización Previsional, en el sentido de adoptar medidas conjuntas, con el objeto de regularizar períodos impositivos faltantes en las cuentas individuales de los trabajadores, de los regímenes previsionales que administra, se ha estimado establecer el siguiente procedimiento aplicable en la situación que se indica:

I. Aplicabilidad.

En la tramitación de los reclamos administrativos, en todos aquellos casos en que el trabajador presenta certificado de impositivos extendido por el I.N.P., con lagunas impositivas, que en tanto que el empleador presenta planillas de cotizaciones previsionales, pagadas o declaradas, por el mismo período faltante.

II. Gestión del Comparendista.

De darse la situación señalada precedentemente, el comparendista deberá fotocopiar las planillas de cotizaciones previsionales presentadas por el empleador y el certificado presentado por el trabajador, en el acto mismo o con posterioridad y autenticar con su timbre y firma cada documento fotocopiado. Formará luego un expediente que se iniciará con una copia de la carátula del reclamo, copia del Acta de Comparendo, fotocopia del certificado de impositivos y fotocopia de las planillas.

En el evento que las fotocopias de las planillas de cotizaciones previsionales resulten ilegibles, se deberá hacer un detalle de las mismas, con indicación de N° de folio, mes y año, monto remuneración imponible, fecha de pago o declaración o institución donde se ha hecho. Si se confecciona un formulario con este fin, su llenado podrá hacerse en forma manuscrita, el que en todo caso deberá llevar nombre, R.U.T. y firma del fiscalizador.

III. Destino del Expediente.

Formado el expediente, se remitirá por correo certificado a la División de Cuentas Individuales del I.N.P., ubicada en Santo Domingo 1285, piso 6°, Santiago.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1.- Dictámenes.

6.152, 08.06.95.

Cotización adicional para salud de la Ley N° 18.566.

Esa revista ha remitido a esta Superintendencia la consulta efectuada por una empresa en relación al Ord. N° 1.847, de 1992, de la Superintendencia de ISAPRE, en el cual ese Organismo concluye que las ISAPRE están facultadas para cobrar las sumas adeudadas por concepto de la cotización adicional de salud señalada en el artículo 8° de la Ley N° 18.566 y, por lo tanto, los empleadores se encuentran obligados a pagar las diferencias adeudadas, no obstante que la cotización legal para salud haya pasado a ser superior al precio del plan pactado a causa y con ocasión del incremento experimentado en las remuneraciones del trabajador, durante la vigencia del respectivo contrato de salud previsional.

La empresa manifiesta su desacuerdo con la conclusión señalada por cuanto dicha cotización adicional se paga con fondos fiscales, toda vez que el empleador puede descontarla de impuesto, y está establecida para que el trabajador mejore su plan de salud, objetivo que no se cumple en el caso resuelto por el citado oficio, ya que en tal caso es la ISAPRE la que se queda con los excedentes de la cotización en el caso que ésta supere el precio del plan pactado.

Expresa, que idéntica situación se produce en el caso de los trabajadores con remuneración variable que menciona, para los cuales resultaría imposible adecuar su plan de salud cada vez que su remuneración se modifique y el 7% de ella supere el precio de aquél.

Señala que, en ambos casos, si el plan de salud no se ajusta de acuerdo a la variación experimentada por la remuneración, la ISAPRE se beneficia con los excedentes, lo que en el primer caso resulta doblemente preocupante, pues se trata de fondos fiscales.

Al respecto, esta Superintendencia informa que el problema planteado ha sido solucionado por la Ley N° 19.381, que introdujo diversas modificaciones a la Ley N° 18.933, entre las que se encuentra la incorporación de un artículo 32 bis según el cual cuando se producen excedentes de la cotización legal en relación con el precio del plan convenido, ellos son de propiedad del trabajador y, además, son inembargables. La misma norma dispone que dichos excedentes se pueden destinar a financiar un mejor plan de salud, o bien, acumularse en una cuenta corriente cuyo saldo sólo puede destinarse a: cubrir las cotizaciones en caso de cesantía; copago, definido como la parte de la prestación que es de cargo del afiliado; financiar prestaciones de salud no cubiertas por el contrato; cubrir cotizaciones adicionales voluntarias, y financiar un plan de salud cuando el afiliado reúna los requisitos que la ley establece para pensionarse, durante el lapso comprendido entre la solicitud de jubilación y el momento en que ésta se hace efectiva.

Agrega el artículo 32 bis que en cualquier momento el afiliado puede resolver el destino de los excedentes de su cuenta corriente, los cuales están sujetos al reajuste e interés que la misma norma señala.

Ahora bien, el artículo 4° de la Ley N° 19.381 dispone que el mencionado artículo 32 bis regirá desde la entrada en vigencia de ella, esto es, en el plazo de 90 días contado desde el 03 de mayo de 1995, fecha de su publicación en el Diario Oficial.

Cabe hacer presente que en la actualidad y hasta la entrada en vigencia de la norma en comento, la ley no contempla un destino específico para los excedentes que se produzcan y tampoco existe la posibilidad de su devolución al afiliado, por lo que el único modo de hacer uso de ellos es modificando el plan de salud convenido con la ISAPRE, ajustando su precio a la cotización efectivamente pagada.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe señalar que por Ordinario N° 10.876, de 1988, esta Superintendencia concluyó que una vez solicitada por el trabajador, la cotización adicional del 2% que establece el artículo 8° de la Ley N° 18.566 es obligatoria para el empleador. El mismo artículo 8° dispone en su inciso sexto que una vez calculada en la forma que señala la cotización adicional, 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 mérito de lo expuesto precedentemente una vez pactada no sería posible para el empleador abstenerse de pagar la cotización adicional, sino mediando una solicitud en tal sentido del propio trabajador, a quien la ley le confiere el derecho a solicitarla.

6.227, 12.06.95.

Cálculo de subsidio por incapacidad laboral cuando en los meses a considerar ha existido período de huelga legal.

Ese Sindicato se ha dirigido a esta Superintendencia, exponiendo que con fecha 03 de noviembre de 1994 se inició en su empresa una huelga legal, dentro del proceso de negociación colectiva, que duró hasta el 06 de enero de 1995, por lo que durante dos meses los trabajadores no percibieron remuneraciones, ya que en noviembre sólo se les canceló la diferencia que se les adeudaba por los meses anteriores y en el mes de diciembre se les pagó un aguinaldo de Navidad.

Expresa que tal situación ha incidido en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral que ha correspondido a los trabajadores, citando como ejemplo su propio caso, al estar con licencia médica entre el 16 y 20 de enero y desde el 13 al 17 de febrero de 1995, así como el de un trabajador, quién estuvo con licencia médica entre el 8 y el 19 de marzo de 1995.

Por lo expuesto, solicita se le informe si en el cálculo del subsidio por incapacidad laboral se deben considerar los meses en que estuvieron en huelga legal y si así fuere, cuál es el procedimiento que deben utilizar para regularizar la situación ante las Instituciones de Salud Previsional involucradas.

Finalmente y en otro orden de ideas, consulta si a un trabajador pensionado que ha continuado trabajando y efectuando las cotizaciones tanto para pensiones como para salud, le corresponde el derecho a percibir subsidio por incapacidad laboral común.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que de acuerdo a lo establecido en el artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para determinar los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes, deben considerarse las remuneraciones netas, subsidios o ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Por ello, en la medida que el trabajador cuente con remuneraciones en todos o algunos de los tres meses calendario, aunque ésta sea excepcionalmente menor con motivo de la huelga, dichas remuneraciones deberán considerarse en el cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

En el evento que en algunos de los tres meses calendario inmediatamente precedentes a la licencia médica, no se registraren remuneraciones ni subsidios ni aun por algunos días del mes o meses, la entidad pagadora del subsidio deberá buscar remuneraciones o subsidios en otros meses calendario anteriores, sin que dicha búsqueda pueda ir más allá del sexto mes calendario anterior al inicio de la licencia médica. En efecto, de conformidad al citado artículo 8º del D.F.L. Nº 44, no es necesario que los meses calendario a promediar sean inmediatamente anteriores a aquél en que se conceda la licencia médica, sino que sólo los más próximos, pudiendo entre ellos existir solución de continuidad, no siendo posible en todo caso buscar más allá del sexto mes calendario anterior a la licencia médica, por cuanto el artículo 8º debe interpretarse en armonía con el artículo 4º del mismo D.F.L. Nº 44, el que establece como requisito para tener derecho al subsidio, contar seis meses de afiliación y tres meses de cotizaciones dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica.

En consecuencia, en el caso de los trabajadores de la empresa que hayan estado con licencia médica con posterioridad a la huelga, se deberán considerar las remuneraciones y subsidios, o ambos devengados en los tres meses calendario más próximos, sin que se puedan omitir aquellos en que exista una remuneración menor por efecto de la huelga, pudiendo sólo buscar remuneraciones o subsidios en otros meses anteriores hasta el máximo señalado, cuando en algunos o algunos de los tres meses calendario más cercanos a la licencia no se haya devengado ninguno de dichos conceptos.

Sin perjuicio de lo señalado precedentemente es menester precisar que durante la huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos, de conformidad a lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 377 del Código del Trabajo, por lo que, en tal caso, consecuencialmente tendrán derecho a las prestaciones correlativas, entre ellas, al subsidio por incapacidad laboral, según lo manifestara este Organismo en Oficio Ordinario Nº 13.420, de 1994.

En cuanto a la segunda parte de la misma consulta, cabe señalar que de acuerdo al inciso segundo del artículo 35 de la Ley Nº 18.933, el cotizante puede recurrir a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez correspondiente al Servicio de Salud del domicilio señalado en el contrato, cuando estime que lo obtenido por concepto de prestaciones pecuniarias, entre los que se encuentran los subsidios por incapacidad laboral, es inferior al que le correspondía, sin que se indique un plazo para efectuar dicha reclamación.

En efecto, la norma no señala plazo para reclamar del cálculo de un subsidio por incapacidad laboral, sin que resulte aplicable el plazo de 15 días hábiles de que trata el artículo 40 del D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud, por cuanto éste sólo está referido a los reclamos que se interpongan por el rechazo o modificación de una licencia médica.

Respecto a la consulta relativa al derecho a subsidio por incapacidad laboral que le asistiría a un trabajador que se encuentra pensionado y que ha continuado trabajando y efectuando cotizaciones para pensión y salud, se debe señalar en términos generales que dicho trabajador puede acogerse a licencia médica y obtener el subsidio correspondiente, salvo que se trate de un pensionado por la causal de invalidez y el diagnóstico por el que se le extienda la licencia médica sea el mismo que aquél por el que se le otorgó la pensión de invalidez, pues en tal caso, una misma contingencia estaría dando derecho a dos beneficios distintos, situación que jurídicamente no corresponde.

Concordancia: Ords. Nºs. 10.385 y 4.454/88; 13.420/94, de esta Superintendencia.

6.327, 13.06.95.

Calidad de los servicios prestados. Cobertura previsional de miembros de una sociedad de responsabilidad limitada. Improcedencia.

Un particular se ha dirigido a esta Superintendencia reclamando en contra de la Resolución N°AJ/02/94, de 15 de septiembre de 1994, de la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, mediante la que se le negó la cobertura de la Ley N° 16.744, habida consideración a su calidad de socio mayoritario y representante de una empresa constructora, entidad esta última que le enteró cotizaciones para la protección del seguro social aludido.

Requerido informe, la Mutualidad de Empleadores recurrida, junto con remitir la totalidad de la documentación en que fundamentó su pronunciamiento, expresó que no resulta posible otorgar al interesado la cobertura previsional solicitada con motivo de un accidente que sufrió el día 08 de julio de 1994, en atención a sus calidades de socio mayoritario –dueño del 50% del capital social– y de representante legal de la empresa.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta que comparte lo dictaminado en la presente situación.

En efecto, debe precisarse que, de lo prescrito por los artículos 3º, letra b), 7º y 8º, inciso primero, del Código del Trabajo, se desprenden las exigencias que se deben cumplir para que una persona detente la calidad de trabajador por cuenta ajena o dependiente, y especialmente el de la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia –que se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados, el cumplimiento de un horario, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc.–, el que no deja de existir en el caso de un socio que, aun contando con facultades de representación y/o administración, carece de la calidad de mayoritario de una sociedad.

En tal sentido, la Dirección del Trabajo ha señalado (v.gr. a través de sus Oficios Ords. N°s. 3.709/111, de 23 de mayo de 1991 y 7.109, de 1º de diciembre de 1994) que al no presentarse uno de los requisitos copulativos antes mencionados, cual es de tener la calidad de socio mayoritario, no existe impedimento para que los socios en referencia prestaren servicios en condiciones de subordinación y dependencia.

No obstante lo anterior, igualmente dicha Dirección ha precisado, a través de su Oficio Ord. N° 1.761/85, de 20 de marzo de 1995, que la circunstancia de estar una sociedad constituida por dos personas, las cuales posean el 50% cada una y tengan indistinta y separadamente, tanto el poder de administración como el uso de la razón social y la representación judicial y extrajudicial de la entidad, impide la configuración de una eventual relación laboral entre esta última y la o las primeras, cuyo es el caso de la especie.

Sobre el particular y en mérito de lo anteriormente expuesto, esta Superintendencia rechaza su reclamación interpuesta en contra de la Resolución N°AJ/02/94, de 15 de septiembre de 1994, en cuanto no resulta procedente otorgarle la cobertura de la Ley N° 16.744.

Concordancia: Ords. N°s. 5.577 y 12.046/94, de esta Superintendencia. Dictámenes N°s. 3.709/111/91; 7.109/94; 7.109/337/94 y 1.761/85/95, todos de la Dirección del Trabajo.

6.411, 16.06.95.

Derecho a licencia médica de trabajadores cesantes.

Se ha dirigido a esta Superintendencia el Jefe del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo, solicitando un informe a este Organismo, con el fin de dar respuesta a una presentación que dirigiera una empresa, consultando si le corresponde recibir y tramitar la licencia médica por enfermedad común de una ex trabajadora, otorgada con posterioridad a la terminación del contrato de trabajo, con vigencia a partir del día siguiente a dicha terminación, y en caso afirmativo, durante cuánto tiempo subsiste dicha obligación. Asimismo, consulta si una licencia médica puede ser otorgada con una vigencia retroactiva y hasta cuánto tiempo.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que de acuerdo a la definición de licencia médica, contenida en el artículo 1º del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, ésta tiene dos objetivos: el primero es permitir al trabajador ausentarse o reducir su jornada de trabajo en forma justificada, en virtud de una indicación médica a fin de atender al restablecimiento de su salud y el segundo, es que durante dicho período el trabajador que cumpla con los requisitos de afiliación y cotización exigidos por el artículo 4º del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, o del artículo 18 de la Ley N° 18.469, según se trate de trabajador dependiente o independiente, pueda percibir un subsidio por incapacidad laboral que reemplace su remuneración o renta durante el tiempo que no ha podido desempeñar su trabajo, o bien, en el caso de los funcionarios públicos, se mantenga su remuneración habitual por todo el tiempo en que ha estado acogido a licencia médica debidamente autorizada.

En consecuencia, si un trabajador queda cesante no tiene derecho a presentar licencia médica, pues careciendo de empleador no tiene que justificar ausencia al trabajo, y por lo mismo, no se le debe reemplazar remuneración.

Por ello, los empleadores no se encuentran obligados a recibir ni tramitar licencias médicas de sus ex trabajadores y en caso que de todas formas se trámite, el Servicio de Salud o la ISAPRE en su caso, deberán rechazarla.

No obstante lo anterior, cabe señalar que este Organismo ha manifestado en forma reiterada que el trabajador acogido a licencia médica a quien se pone término a su contrato de trabajo mientras percibe subsidio por incapacidad laboral tiene derecho a que se le continúe pagando el subsidio hasta el término de la respectiva licencia médica y de las que se le otorguen con posterioridad, por la misma causa médica y sin solución de continuidad, ya que en tal caso ésta no constituye más que la continuación de la primera.

Dicho criterio se fundamenta en lo dispuesto por el artículo 15 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, según el cual "Los subsidios durarán hasta el término de la correspondiente licencia médica, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo".

En todo caso, la situación señalada sólo se aplica respecto de los trabajadores del sector privado, los que durante los períodos de licencia médica gozan de subsidio por incapacidad laboral, no siendo aplicable a los funcionarios públicos, los que no pueden percibir remuneración una vez terminada su relación laboral.

Se debe precisar entonces ante quién y en qué plazo debe presentar su licencia médica continuada el trabajador dependiente del sector privado.

Al respecto cabe señalar que el inciso primero del artículo N° 11 del D.S. N° 3, citado, establece que el trabajador dependiente del sector privado debe presentar la licencia médica a su empleador, dentro del plazo de dos días hábiles, contados desde el inicio del reposo.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa el trabajador se encuentra cesante, por lo que legalmente no tiene un empleador a quien presentarle la licencia médica que se le ha otorgado a continuación de otra iniciada mientras tenía contrato de trabajo vigente, razón por la que no se puede aplicar dicho procedimiento.

No existiendo una disposición que contemple esta situación, procede aplicar por analogía el procedimiento de tramitación de licencia médica de los trabajadores independientes, los que de acuerdo al inciso segundo del artículo 11 del D.S. N° 3, de 1984, deberán presentar la licencia médica extendida por el médico tratante directamente al Servicio de Salud o ISAPRE correspondiente para su autorización.

La norma anterior debe complementarse con las instrucciones impartidas mediante el Oficio Circular N° 3.783, de 1987, relativo a tramitación de licencias médicas de trabajadores afiliados a Cajas de Compensación de Asignación Familiar, cuyos empleadores se ubiquen en la Región Metropolitana, mediante el cual se dispuso que los formularios de licencias médicas se deben presentar directamente a la Caja de Compensación de Asignación Familiar, la que a su vez la debe hacer llegar por sus medios al Servicio de Salud que le corresponda.

En síntesis, el trabajador cesante deberá presentar la licencia médica continuada que se le haya extendido, directamente al Servicio de Salud, ISAPRE o Caja de Compensación de Asignación Familiar, según corresponda en el plazo señalado por el inciso segundo del artículo 13 del D.S. N° 3, esto es, dentro de los dos días hábiles siguientes a la fecha de emisión de la licencia, siempre que ésta se encuentre dentro de su período de vigencia.

Respecto a los antecedentes que deben consignarse en el formulario de licencia médica, éstos pueden ser completados por el Servicio de Salud, ISAPRE o Caja de Compensación de Asignación Familiar, según corresponda, toda vez que éstos serán los mismos que se consignaron en la primera licencia médica, iniciada mientras el contrato de trabajo se encontraba vigente.

En el evento que el trabajador por cualquier causa no contare con el correspondiente finiquito, ello no será obstáculo para cursar la respectiva licencia médica.

Lo anterior, por cuánto el trabajador debe presentar la licencia médica dentro de plazo, y la suscripción del finiquito puede demorar, sobre todo cuando no haya acuerdo sobre la causal de término del contrato de trabajo.

Finalmente, en lo relativo a la consulta de si una licencia puede ser extendida en forma retroactiva y hasta cuánto tiempo, cabe señalar que ésta por regla general debe ser otorgada al inicio del reposo, ya que de acuerdo al artículo 11 del D.S. N° 3, el plazo que tiene el trabajador dependiente del sector privado para presentarla a tramitación al empleador, es de dos días hábiles, contados desde el inicio del reposo, el que a su vez tiene el plazo de tres días hábiles contados desde que recibió el documento para completar los antecedentes requeridos e ingresarla al organismo previsional que corresponda, entendiéndose Servicio de Salud, ISAPRE o Caja de Compensación de Asignación Familiar.

Concordante con lo anterior, el inciso primero del artículo 54 del mismo texto reglamentario, habilita al Servicio de Salud o a la ISAPRE, para rechazar una licencia médica presentada fuera de plazo por el trabajador.

Excepcionalmente, conforme al inciso segundo del mismo artículo 54, se pueden admitir a tramitación licencias médicas presentadas fuera del plazo reglamentario, siempre que se encuentren dentro del período de duración de las mismas y se acredite ante el Servicio de Salud o la ISAPRE, que la inobservancia del plazo se debió a caso fortuito o fuerza mayor. Por ende, una licencia extendida en forma retroactiva podría ser autorizada, siempre que se tramite dentro de su período de vigencia y se acredite ante el Organismo correspondiente la causal de fuerza mayor o caso fortuito que originó la emisión tardía de la licencia médica y su consecuente tramitación fuera de plazo.

6.571, 22.06.95.

Aplicabilidad de las normas de la Ley Nº 16.744 sobre prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a las Municipalidades.

Esa entidad se ha dirigido a esta Superintendencia, exponiendo su discrepancia con lo dictaminado por la Contraloría General de la República, en orden a que no resultaría procedente constituir los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad de la Ley Nº 16.744 en las Municipalidades, y que a éstas no les sería aplicable la cotización adicional diferenciada, toda vez que sus funcionarios no desarrollan las actividades específicas que conforme al artículo 27 del D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social hacen procedente la imposición de dichas cargas a determinadas entidades empleadoras.

Este Organismo ha sostenido (v.gr. Ords. 5.527, de 1989, 1.577, y 7.623, de 1992 y 1.686, de 1994) que las Municipalidades se encuentran obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en base a las siguientes consideraciones de derecho:

- De acuerdo a lo dispuesto por el artículo 66 de la Ley Nº 16.744, en toda industria o faena en que trabajen más de 25 personas deben funcionar uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los que deberán realizar las funciones que el referido precepto señala.
- A su vez, el artículo 1º del D.S. Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que se desempeñen más de 25 personas deben constituirse los mencionados Comités.
- El artículo 25, inciso primero de la Ley Nº 16.744 dispone que para su aplicación se entenderá por "entidad empleadora" toda empresa, institución, servicio, o persona que proporcione trabajo.

De acuerdo a lo anterior, este Organismo estimó que en esta materia resulta irrelevante la naturaleza jurídica que tenga la institución o entidad empleadora para calificarla como empresa para los efectos de la Ley Nº 16.744, importando sí, que esté organizada con sus diversos medios para obtener los objetivos para los cuales ha sido creada, además de la circunstancia de que proporcione trabajo.

- Conforme al artículo 65 de la Ley Nº 16.744, al Estado le corresponde, fundamentalmente, la función fiscalizadora y de supervigilancia de la prevención, higiene y seguridad de los sitios de trabajo y de la calidad de las actividades de prevención que realicen los organismos administradores, función que cumple a través de los Servicios de Salud.

Lo anterior demuestra la importancia que dio el legislador al tema de prevención de los riesgos laborales y al rol que en torno al mismo deben cumplir todos los involucrados en el seguro social establecido sobre la materia, cuyo fin, es el de la disminución de la ocurrencia de tales siniestros. Sin embargo, de acuerdo con el criterio sustentado por la Contraloría, en el caso de las Municipalidades, tanto los trabajadores como los empleadores, quedan excluidos de su participación en sus respectivos roles respecto del tema, eliminándose una importantísima herramienta para la prevención de los riesgos del trabajo.

Con todo, la participación de los trabajadores y empleadores en esta materia, podría no tener mayor relevancia si el legislador no hubiera establecido el mecanismo de incentivos y desincentivos económicos para la prevención de los riesgos profesionales que está constituido por el sistema de exenciones, rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada.

Efectivamente, si no existiese y operase el referido sistema de recargos, exenciones y rebajas de la cotización adicional diferenciada, difícilmente serían eficaces las medidas que se pudieran adoptar para disminuir las tasas de riesgos profesionales.

Las estadísticas revelan que, a partir de la vigencia del mencionado seguro social, ha habido una importante disminución de las tasas de accidentabilidad, lo que demuestra la eficacia del sistema.

En consecuencia, y por las consideraciones reseñadas, esta Superintendencia ratifica sus pronunciamientos y los criterios que en ellos se contienen.

2.- Circulares.

1.448, 07.12.95.

Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1º de diciembre de 1995, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. Nº 2.448, de 1979, modificado por la Ley Nº 19.262.

- 1.- En conformidad a lo dispuesto en los artículos 14 del D.L. Nº 2.448 y 2º del D.L. Nº 2.547, ambos de 1979, modificados por la Ley Nº 19.262, todas las pensiones de regímenes previsionales fiscalizadas por esta Superintendencia y las pensiones de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, se reajustarán automáticamente, en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al último reajuste concedido y el mes en que dicha variación alcance o supere el 15%. Con todo, si transcurriesen 12 meses desde el último reajuste sin que la variación del referido índice alcance el 15%, las aludidas pensiones se reajustarán en el porcentaje de variación que aquél hubiere experimentado en dicho período. Este último reajuste sustituye al antes indicado.

Ahora bien, de acuerdo con los referidos decretos leyes y dado que el 30 de noviembre de 1995, se cumplieron 12 meses desde el último reajuste ordinario de pensiones sin que el índice alcanzara el 15% ya señalado, corresponde reajustar a contar del 1º de diciembre de 1995, todas las pensiones a que se refieren los artículos 14 del D.L. Nº 2.448 y 2º del D.L. Nº 2.547, ya citados, vigentes al 30 de noviembre de 1995, incluidas aquellas que a dicha fecha se

encontraban asimiladas a los montos mínimos de los artículos 24, 26, 27 de la Ley N° 15.386, artículo 30 del D.L. N° 446 de 1974 y artículo 39 de la Ley N° 10.662, en un 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor entre el 30 de noviembre de 1994 y el 30 de noviembre de 1995, esto es, en un 8,2%.

2.- Reajuste de Pensiones Mínimas.

En consideración a lo señalado precedentemente, corresponde aumentar en un 8,2% los montos unitarios de las pensiones mínimas de los artículos 24, 26 y 27 de la Ley N° 15.386, artículo 30 del D.L. N° 446, de 1974, y artículo 39 de la Ley N° 10.662. En igual porcentaje deben reajustarse las pensiones que al 30 de noviembre de 1995, se encontraban asimiladas a algunos de los montos mínimos antes señalados.

En los cuadros adjuntos se señalan los valores de las pensiones mínimas y especiales que regirán a contar del 1° de diciembre de 1995. También aparece indicado el monto básico de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975.

Cabe recordar que el último inciso del artículo 5° de la Ley N° 18.987 dispone que para la aplicación de los montos mínimos se considerará el valor de las pensiones amplificado previamente conforme con la Ley N° 18.754.

3.- Reajuste de la bonificación concedida por la Ley N° 19.403 a las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales.

El artículo 10 de la Ley N° 19.403 dispuso que las bonificaciones que en virtud de dicha norma se concedan, se reajustarán en la misma forma y oportunidad en que lo sean las pensiones mínimas por aplicación del artículo 14 del Decreto Ley N° 2.448, de 1979.

En consecuencia, corresponde aplicar a las referidas bonificaciones, el 8,2% de reajustes.

Se adjunta cuadro con los valores vigentes a contar del 1° de diciembre de 1995, de las bonificaciones de las pensiones mínimas de viudez y de la madre de los hijos naturales del causante.

4.- Reajuste de Pensiones Asistenciales.

De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 10 de la Ley N° 18.611, no corresponde reajustar a contar del 1° de diciembre de 1995, los montos de las pensiones asistenciales del D.L. N° 869, de 1975, ni las pensiones asistenciales del artículo 245 de la Ley N° 16.464, las que conservarán el resto del presente año en valor vigente a noviembre último.

5.- Límite máximo inicial de las pensiones.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley N° 18.675, sustituido por el artículo 9° de la Ley N° 19.200, el límite inicial de las pensiones a que se refiere el artículo 25 de la Ley N° 15.386, se reajustá en el mismo porcentaje y oportunidad que lo sean las pensiones en virtud del artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979.

De acuerdo con lo anterior, el límite inicial que corresponde aplicar a las pensiones que se otorguen a contar del 1° de diciembre de 1995 será de \$568.723.

**MONTOS VIGENTES A PARTIR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 1995 DE LAS
PENSIONES MINIMAS, ASISTENCIALES Y ESPECIALES**

(En pesos)

A. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD.

1.- PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 26 DE LA LEY Nº 15.386.

a) De vejez, invalidez, años de servicio	46.418,47
b) De viudez, sin hijos	27.851,08
c) De viudez, con hijos, madre viuda y padre invalido	23.209,24
d) De orfandad y otros sobrevivientes	6.962,77

2.- PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 24 DE LA LEY Nº 15.386.

a) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos	16.710,65
b) Madre de los hijos naturales del causante con hijos	13.925,54

3.- PENSIONES ASISTENCIALES DEL ARTICULO 27 DE LA LEY Nº 15.386

a) De vejez e invalidez	23.209,24
b) De viudez sin hijos	13.925,54
c) De viudez con hijos	11.604,62
d) De orfandad	3.481,39

4.- PENSIONES ESPECIALES DEL ARTICULO 39 DE LA LEY Nº 10.662.

a) De vejez e invalidez	10.400,98
b) De viudez	5.200,49
c) De orfandad	1.560,15

5.- PENSIONES ASISTENCIALES DEL D.L. Nº 869, DE 1975.

– Monto Básico	19.021,20
----------------------	-----------

B. PENSIONES MINIMAS DE PENSIONADOS DE 70 AÑOS DE EDAD O MAS.

1.- PENSIONES MINIMAS ARTICULO 26 DE LA LEY Nº 15.386.

a) De vejez, invalidez, años de servicios, retiro y otras jubilaciones	48.913,78
b) De viudez, sin hijos	34.623,06
c) De viudez, con hijos	29.981,21

2.- PENSIONES MINIMAS DEL ARTICULO 24 DE LA LEY Nº 15.386.

a) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos	23.482,62
b) Madre de los hijos naturales del causante con hijos	20.697,56

3.- PENSIONES ASISTENCIALES DEL ARTICULO 27 DE LA LEY Nº 15.386.

– De vejez e invalidez 48.913,78

4.- PENSIONES ESPECIALES DEL ARTICULO 39 DE LA LEY Nº 10.662.

a) De vejez e invalidez 32.879,73
 b) De viudez 10.680,41

5.- PENSIONES ASISTENCIALES DEL D.L. Nº 869, DE 1975.

– Monto Básico 19.021,20

**MONTOS VIGENTES A CONTAR DEL 1º DE DICIEMBRE DE 1995
 DE LAS BONIFICACIONES DE LAS PENSIONES MINIMAS**

	BONIFICACIONES	
	Porcentaje	Monto
	%	\$
A.- BENEFICIARIOS MENORES DE 70 AÑOS DE EDAD		
A.1 PENSIONES MINIMAS ARTICULO 26 LEY Nº 15.386.		
a) viuda sin hijos	12,5	3.164,89
b) viuda con hijos	15,0	3.164,89
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (art. 24 Ley Nº 15.386)	12,5	1.898,94
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (art. 24 Ley Nº 15.386)	15,0	1.898,94
A.2 PENSIONES MINIMAS ARTICULO 27 LEY Nº 15.386.		
a) viuda sin hijo	12,5	1.582,45
b) viuda con hijo	15,0	1.582,45
B. BENEFICIARIOS DE 70 O MAS AÑOS DE EDAD		
B.1 PENSIONES MINIMAS ARTICULO 26 LEY Nº 15.386.		
a) viuda sin hijo	10,0	3.147,55
b) viuda con hijo	10,0	2.725,57
c) Madre de los hijos naturales del causante sin hijos (artículo 24 Ley Nº 15.386)	10,0	2.134,79
d) Madre de los hijos naturales del causante con hijo (artículo 24 Ley Nº 15.386)	10,0	1.881,60
B.2 PENSIONES MINIMAS ARTICULO 27 LEY Nº 15.386.		
a) viuda sin hijo	12,5	1.582,45
b) viuda con hijo	15,0	1.582,45

1.449, 07.12.95.

Subsidio de cesantía. Imparte instrucciones sobre nuevos montos fijados por la Ley N° 19.429 a contar del 1° de enero de 1996.

En el Diario Oficial del día 30 de noviembre de 1995, se publicó la Ley N° 19.429, cuyo artículo 16 fijó nuevos montos para el subsidio de cesantía a contar del 1° de enero de 1996, sustituyendo los valores fijados en los artículos 46 y 64 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

1. Monto del Subsidio.

Los nuevos valores fijados son los siguientes:

- a) Primeros 90 días: \$17.338.- por mes
- b) Entre los 91 y los 180 días: \$11.560.- por mes, y
- c) Entre los 181 días y los 360 días: \$8.669.- por mes

2. Vigencia.

Conforme a lo señalado en el aludido artículo 16, los nuevos valores rigen a contar del 1° de enero de 1996 y atendido que la ley no ha establecido excepciones al respecto, los nuevos montos deben aplicarse a todos los subsidios que se devenguen a partir de esa fecha.

Para tal efecto, debe tenerse presente que conforme a lo dispuesto en los artículos 46 y 64 del D.F.L. N° 150, el subsidio de cesantía de devenga -por cada día que el trabajador permanece cesante, de modo que no procede distinguir para estos efectos entre los subsidios concedidos con anterioridad al 1° enero de 1996 y los que se otorguen con posterioridad a esa fecha.

SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL

Selección de Fallos y Dictámenes

1.- Selección de Fallos.

Rol N° 097-1110/95, de 26.10.95.

Acoge demanda en contra de la ISAPRE ...

Vistos:

1. La demanda y sus documentos fundantes, rolantes de fs. 1 a 23 inclusive, deducida por doña... profesora, domiciliada para estos efectos en calle ..., en contra de la ISAPRE ... domiciliada en Nueva de Lyon N° 0150, Providencia, Santiago, ante la negativa de esta última a otorgarle la cobertura por ella requerida, para los gastos derivados de un intervención de carácter oftalmológico y denominada "Queratoplastía Fotorefractiva Bilateral" y, paralelamente, por el término de su contrato que la misma Institución de Salud le ha notificado.

Expone, que en noviembre de 1988 se afilió a la ISAPRE ... de la cual ... Salud S.A. es su sucesora legal, permaneciendo en ella hasta noviembre de 1993 y reincorporándose, a instancias del agente de ventas que individualiza –después de una breve permanencia en otra ISAPRE– en octubre de 1994. La demandante asevera, que se le habría informado que, por tratarse de un "reingreso", se facilitarían los trámites y que sus antecedentes pasarían a la Contraloría Médica de la Institución, la que autorizaría su reincorporación previo estudio de su ficha clínica.

Prosigue la Sra. ... indicando que, con sorpresa, se impuso el 08 de enero del presente año a través de una carta, que ... Salud S.A. consideraba, que en atención a que los diagnósticos de Ametropía Ojo Derecho, Miopía y Astigmatismo no habían sido declarados oportunamente, no procedía bonificar intervenciones realizadas y, además, que se le había puesto término a su contrato de salud.

Considera que la conducta de la ISAPRE importa un incumplimiento del contrato y que resulta absolutamente contradictoria toda vez que, en la oportunidad que se afilió resultaba evidente su uso de anteojos, habiéndosele solicitado al vendedor orientación al respecto; además la ISAPRE, antes de la intervención, le detalló telefónicamente el reembolso que le correspondía según el contrato. Por otra parte, señala que le ha reembolsado los anteojos recetados por la miopía, incluso con posterioridad a la intervención cuya cobertura ha negado. Hace presente que la demanda ofrece en sus planes, el reembolso óptico en forma general a todos los afiliados, lo que sin duda alguna, demostraría que los problemas a la vista no constituyen enfermedades crónicas o congénitas que deban declararse.

Por todo lo expuesto, solicita que se declare la obligación de la ISAPRE de reembolsar los valores correspondientes a la Queratoplastía Fotorefractiva Bilateral practicada, más los intereses y reajustes correspondientes; que se deje sin efecto el término del contrato dispuesto por la ISAPRE y, finalmente, que se apliquen las medidas administrativas y disciplinarias que correspondan, condenándoseles expresamente en costas;

2. La contestación de la ISAPRE ... S.A., y los documentos que acompaña, que rolan de fs. 31 a 72 inclusive, en la que afirma que ha negado la cobertura por tratarse de prestaciones relacionadas con una enfermedad preexistente no declaradas y que ha puesto término al contrato ante el incumplimiento que constituye la no declaración de dicha patología.

Señala la demanda, que la Sra. ... estuvo afiliado a la ISAPRE ... S.A., entre diciembre de 1988 y noviembre de 1993, y que efectivamente, obtuvo durante ese período prestaciones ópticas, desconociendo la ISAPRE los diagnósticos que las motivaron. Posteriormente, en septiembre de 1994, la demandante se afilió a la ISAPRE ... y celebrando un contrato independiente del anterior y completando una declaración de salud en la que no registró enfermedades, intervenciones quirúrgicas ni tratamientos médicos, por lo cual, ingresó sin observaciones.

Precisa la ISAPRE que, al igual que las restantes Instituciones de Salud, no lleva una "ficha clínica" de sus afiliados, ya que no se encuentra autorizada ni obligada legalmente a mantener este tipo de información, la que tiene además, el carácter de privada y que el único antecedente de este tipo, que ni siquiera se aproxima a una "ficha clínica", es un registro de las prestaciones que han sido otorgadas a los beneficiarios, del cual resulta imposible inferir algún diagnóstico de cualquier tipo que sea.

Agrega la Institución demandada, que la causa de la intervención que se le practicó a la Sra.... se basa principalmente en la intolerancia de uso de lentes de contacto, lo cual es consecuencia directa de una preexistencia no declarada.

En torno a su supuesta actuación contradictoria, por haber reembolsado los anteojos recetados y no la intervención, indica, que la ISAPRE sólo tomó conocimiento de la situación de preexistencia el 03 de febrero de este año, fecha en que el médico tratante remitió los informes solicitados, y que en ese mismo contexto debe entenderse la estimación telefónica que se le dio a la Sra. Leyton.

Finalmente, la ISAPRE señala que quien ha incumplido las obligaciones contractuales no ha sido ella sino la propia afiliada, al no declarar las patologías que le afectaban, y por ello, solicita se declare que su actuar se ha ajustado a la ley y al contrato y que la estimación telefónica entregada a la Sra. ... bajo las circunstancias expuestas, no tienen ningún valor;

3. Las observaciones de la demandante a la contestación de la ISAPRE y los documentos que acompaña, que rolan de fs. 75 a 82 de autos inclusive, y las consideraciones formuladas al respecto por la ISAPRE, que rolan a fs. 85 y 86;
4. A fs. 93 y 94, se recibió la causa a prueba y se decretaron una serie de diligencias probatorias, de las que dan cuenta los instrumentos agregados a fs. 95 y siguientes;

Considerando:

1. Que lo que motiva la presente controversia es la negativa de la ISAPRE ... S.A., a otorgar la cobertura requerida por la demandante, Sra. ... para los gastos derivados de la Queratoplastía Fotorefractiva Bilateral, a la que fue sometida el 02 y 05 de enero de 1995, por considerar la ISAPRE que tal procedimiento quirúrgico estuvo destinado a tratar una enfermedad de carácter preexistente que no fue declarada por la demandante al celebrar el contrato de salud, cuestión que no sólo la exime de la obligación de bonificar, sino que también constituye un incumplimiento del contrato que hace procedente el término anticipado del mismo;

2. Que, en consecuencia, este árbitro deberá pronunciarse acerca de si la Institución demandada está obligada o no a bonificar las prestaciones otorgadas a la demandante y, por otra parte, si se ha configurado en la especie, un incumplimiento de contrato que faculte a la ISAPRE para ponerle término en forma anticipada;
3. Que el contrato celebrado por las partes, rolante a fs. 6 y siguientes, efectivamente excluye de cobertura, (en el punto III) de la cláusula número 5, a: "los beneficios cuando se trate de: ... Enfermedades preexistentes no declaradas, sus complicaciones y secuelas. Se considerarán tales aquellas que hayan sido objeto de un diagnóstico médico conocido, antes de la suscripción del contrato. Esta exclusión se hará efectiva si la ISAPRE demuestra la preexistencia y conocimiento previo por parte del beneficiario ...";
4. Que el contrato también estipula, en la cláusula número 12, que "... Salud podrá poner término unilateralmente en caso del incumplimiento de las obligaciones de este Contrato, comunicando su decisión por escrito en un plazo no mayor de quince días hábiles, contando desde la detección del incumplimiento ...";
5. Que obviamente, ha de entenderse que las obligaciones cuyo incumplimiento faculta a la ISAPRE para ejercer la facultad antedicha, son aquellas que el contrato le impone al cotizante y que son las enumeradas en la cláusula número 8 del contrato;
6. Que de las obligaciones enumeradas en la cláusula número 8, sólo resultan atingentes a la materia en disputa, las contenidas en sus puntos 5 y 10. De acuerdo a la primera de ellas, el cotizante está obligado: "A proporcionar todos los antecedentes personales, médicos, familiares, laborales, previsionales que requiera ... Salud con respecto a este Contrato", y conforme a la segunda: "A declarar las características del riesgo de salud del grupo familiar inscrito". Todo ello, en el entendido que, por expresa disposición del último párrafo de la misma estipulación, sólo esta última da derecho a la ISAPRE para poner término unilateralmente al contrato;
7. Que las partes están contestes, y por ende son hechos admitidos en la presente causa, los siguientes: la demandante estuvo afiliada a la ISAPRE ... S.A., desde noviembre de 1988 hasta noviembre de 1993; en septiembre de 1994, celebró un nuevo contrato de salud con la ahora ISAPRE ... S.A.; las patologías que motivaron la intervención de autos son preexistentes a la celebración del contrato de septiembre de 1994; y finalmente, que tanto durante la vigencia del primer contrato como del segundo, le fueron bonificados lentes ópticos;
8. Que, en efecto, la paciente es portadora de la patología alegada como preexistente y que corresponde principalmente a una miopía, con bastante anterioridad a la celebración del segundo contrato, más exactamente y según la receta de fs. 120, acompañada por la propia ISAPRE y extendida por la Dra. Marta Lechuga Carreño, a lo menos, desde el 18 de junio de 1990;
9. Que el listado de prestaciones de fs. 35 y sgtes., de los documentos que rolan de fs. 118 a fs. 136 de autos, y de los dichos de las partes, se ha demostrado también, que a la demandante le fueron reembolsados gastos por lentes ópticos en más de un oportunidad. Incluso, el 10 de enero de 1995, se reembolsaron por la ISAPRE los lentes recetados con posterioridad a la intervención quirúrgica de la Sra.
10. Que para tales bonificaciones, junto con la boleta de honorarios, la ISAPRE exige, como procedimiento general y de acuerdo a lo estipulado en la cláusula N° 3 del contrato, la presentación de la prescripción médica correspondiente, de las que, en la especie, es posible inferir los diagnósticos que hicieron necesario, en cada caso, la indicación de lentes;

11. Que de acuerdo a lo ratificado por el Dr. Enrique Chiu Stange, informando a este Tribunal a fs. 142, en su calidad de perito, contrariamente a lo sostenido por la ISAPRE, sólo en base a los antecedentes oftalmológicos de que ésta disponía, fácilmente pudo desprender que la Sra. ... era portadora, ya en el año 1990, de una miopía y astigmatismo leve en su ojo derecho y de una miopía leve en su ojo izquierdo;
12. Que según se desprende de la declaración, a fs. 95, del agente de ventas de la ISAPRE, Sr.... que intervino en la negociación del contrato circunstancia que también consta en la copia de la Declaración de Salud de fs. 68, en septiembre de 1994, en las tratativas previas a la celebración de éste, la Sra. ... suscribió una Declaración de Salud, en la que declaró haber estado afiliado anteriormente a la ISAPRE ... S.A., y que, en atención a dicha información, el documento fue remitido a los distintos departamentos de la ISAPRE, entre los que se encuentra la Contraloría Médica de la Institución. Todo lo anterior, según el procedimiento denominado "de reingreso", que describe el mismo testigo, y que tendría por objeto que la ISAPRE autorice o rechace la reincorporación del cotizante de que se trate.
13. Que también ha quedado demostrado en estos autos, que en la Contraloría Médica de la ISAPRE ... S.A., se completó la Declaración de Salud de la demandante en virtud de los antecedentes médicos que de ella disponía, no obstante lo cual, y a pesar de disponer de antecedentes suficientes, nada observó en relación a sus problemas oftalmológicos;
14. Que, efectivamente, en septiembre de 1994, aun cuando la demandante no lo declaró, la ISAPRE disponía de información suficiente para haber establecido, si así lo hubiese estimado pertinente, observaciones o condiciones especiales relativas a su situación oftalmológica, tal como lo hizo en relación a un "accidente automovilístico" y sus consecuencias y al "Parto 23ª", circunstancias todas que no fueron declaradas en esa oportunidad por la Sra....
15. Que, aún más, la demandante, como se ha dicho, ha alegado que, en relación a este cuadro, se le indicó que no era necesaria su declaración, entregándosele incluso posteriormente, por una funcionaria de la ISAPRE, un listado de enfermedades "sujetas a informe médico y declaradas en la declaración de la salud", dentro del cual no figura la enfermedad de autos;
16. Que respecto del mérito del listado en cuestión, no obstante que la ISAPRE desconoció originalmente la existencia y utilización del documento, no objetó ni observó la declaración del vendedor Sr. Fuentes, que señaló que la ISAPRE le suministra un listado de patologías, ni de su agente de ventas, Sra. Gallardo, a fs. 98 y 99, la que refiriéndose al listado de fs. 79 y 80, contradujo la versión de ISAPRE, afirmando textualmente que: "Al ingresar a la ISAPRE se nos proporciona una carpeta completa con costo de planes, planes de salud, contratos, funes, declaración de salud, y para estos efectos dos listados, uno en el que se aclara qué patologías requieren de visación de Contraloría Médica y el otro que indica patologías que si bien deben declararse, no requiere visación médica";
17. Que de lo constatado en los considerandos 13 y 14 precedentes, sumado a la no inclusión de la patología de autos en el listado aludido, se puede desprender con razonable certeza, que la enfermedad de que la demandante era portadora a su reingreso a la ISAPRE no era especialmente condicionada o restringida en su cobertura y que, por lo demás, aun cuando fuese declarada, el hecho de no ser visada por Contraloría Médica, importaba la imposibilidad de establecer restricciones a su respecto;
18. Que sin perjuicio de lo anterior y en relación a la patología específica en cuestión, a la fecha de reingreso de la demandante, la ISAPRE sabiendo, o a lo menos debiendo saber de su existencia, no estableció condiciones particulares a su respecto;

19. Que, asimismo, de la aplicación práctica que las mismas partes han efectuado del contrato, se concluye a su turno, que las prestaciones derivadas de las patologías oftalmológicas de la Sra. Leyton no estuvieron excluidas de cobertura en el contrato vigente con ..., ni tampoco lo han estado con su actual contrato de salud;
20. Que siendo así, no es posible sostener tampoco que, respecto del problema oftalmológico, la Institución no se encontraba al tanto de las características del riesgo de salud de la demandante, lo que hace a su vez, además de inoportuno, improcedente el término contractual dispuesto por la ISAPRE.
21. Que de todo lo relacionado, este tribunal ha llegado a la conclusión que debe acogerse la demanda entablada por la Sra. Leyton dejándose sin efecto, por infundado, el término de contrato y procederse derechamente a bonificar las prestaciones demandadas, ya que éstas se encuentran bajo la cobertura de su contrato de salud;
22. En mérito de lo precedentemente expuesto y en uso de la especiales facultades que la ley ha otorgado a este sentenciador en el sentido de fallar de acuerdo a lo que su prudencia y equidad le dictaren.

Resuelvo:

1. Acoger, con costas y en todas sus partes, la demanda entablada por doña ... en contra de la ISAPRE ..., por lo que esta última deberá otorgarle la cobertura reclamada de acuerdo a lo pactado contractualmente y deberá tener el contrato por plenamente vigente, y en consecuencia, anular el F.U.N. tipo 2 notificado y los efectos que de él pudieren haberse derivado, reestableciéndose la continuidad de los derechos y obligaciones desde septiembre de 1994;
2. Que dicho pago se hará reajustado en el mismo porcentaje que haya variado el Índice de Precios al Consumidor, determinado por el Instituto Nacional de Estadísticas, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede a aquél en que se efectúe, más los intereses corrientes devengados durante dicho período;
3. Que la ISAPRE ... deberá comunicar a esta Superintendencia, dentro de los diez días siguientes a la fecha de notificación de la presente Resolución, el cumplimiento de ésta, informando detalladamente el procedimiento de cálculo del monto adecuado a la demandante.

Notifíquese a las partes la presente Resolución.

Rol N° 226-910/95, de 28.07.95.

Demanda por variación de precio de Plan Colectivo de Salud.

1. La demanda que rola a fs. 1, interpuesta por don ..., domiciliado en ... Valparaíso, contra la ISAPRE.

Expresa, que mediante la carta CO 8733, de enero de 1995 la referida Institución le ha comunicado que su Plan Colectivo de Salud, categoría N-AA EE 4241434-4 variará su cotización del 7% de remuneración mensual a 5,5 Unidades de Fomento, señalando a fs. 33, no está en condiciones de pagar dicha suma, que es prácticamente el doble de su cotización actual.

2. La contestación de la demanda, que rola de fs. 24 a 26, en que la ISAPRE señala que por estar el señor ... afiliado en virtud de un convenio colectivo tiene un precio preferencial, por lo que el alza a 5,5 U.F. aún le resulta conveniente, atendido que el precio real del plan de salud es de 7,64 U.F. Expresa que se le ha informado al afiliado que tiene la posibilidad de continuar o desahuciar el contrato y que la propuesta mantiene un precio preferencial y condiciones similares pero no dentro del colectivo.

En relación a la notificación de las nuevas condiciones de precio, señala la ISAPRE que éstas se han ajustado a la normativa vigente, atendiendo la fecha de anualidad del contrato de salud.

3. Los antecedentes acompañados por el demandante y la ISAPRE, que rolan de fs. 2 a 20 y a fs. 38 y 39; y de fs. 43 a 56, respectivamente.

Considerando:

1. Que la presente controversia se ha promovido por el señor ... contra la ISAPRE ... por cuanto ésta le ha comunicado que a partir de enero de 1996, el costo de su plan de salud ascenderá a 5,5 Unidades de Fomento, manteniendo como plan individual, las condiciones de su actual Plan Colectivo de Salud, al que se encuentra adscrito en su calidad de funcionario del Ministerio de Obras Públicas.
2. Que de los antecedentes que obran en autos, especialmente el Oficio Ord. N° 1.730, del 24 de abril de 1995, de la Subsecretaría del Ministerio de Obras Públicas, consta que entre la ISAPRE ... y dicha repartición pública, se convino en 1987, un Convenio Colectivo a nivel nacional; éste, en los últimos años ha superado el nivel histórico de gastos, alcanzando en el año 1994, su límite máximo (aproximadamente un 125%), por lo que la ISAPRE anunció el término del Convenio "situación que tras largas negociaciones, se revirtió en forma favorable para el Ministerio, consiguiéndose la renovación de éste, con los mismo beneficios existentes, para el año 1995".
3. Que en este contexto, esto es, el término del Convenio Colectivo, se explica la comunicación enviada al demandante, en el sentido que la cotización para mantener los mismos beneficios de dicho plan, pero ahora dentro de un plan individual, ascenderá a 5,5 Unidades de Fomento.
4. Que teniendo presente el concepto de Convenio Colectivo, en el marco de los contratos de salud previsional, como aquéllos en virtud de los cuales se adicionan al plan individual otros beneficios a los que el afiliado no tendría acceso con su sola cotización legal, cabe señalar que, si por cualquier causa éstos no pueden seguir otorgándose, ello no implica el término de los contratos individuales, los que tienen la calidad de indefinidos, de acuerdo a lo que dispone el inciso primero del artículo 38 de la Ley N° 18.933.
5. Que en este orden de ideas y dado que la relación jurídica entre ISAPRE y afiliado es de carácter individual –la que se materializa a través de la suscripción del contrato de salud–sin perjuicio que exista un convenio colectivo, el cotizante mantiene siempre vigente un plan individual, que al vencimiento de los beneficios colectivos, se financia, al menos, con la cotización legal o el monto superior que se pacte al efecto.
6. Que en consecuencia, si bien a juicio de este Tribunal no resulta objetable el término del Convenio Colectivo entre ... y el Ministerio de Obras Públicas y, teniendo en cuenta que el procedimiento para comunicar las nuevas condiciones contractuales se ha ajustado a la normativa vigente, no es menos cierto que a fin de resguardar la relación jurídica individual Afiliado-ISAPRE, además de la proposición formulada al cotizante, la Institución deberá ofrecerle los planes disponibles actualmente en su cartera que más se ajusten al porcentaje de su cotización legal o a la superior que se convenga.

7. Que la solución antedicha, además de guardar armonía con los principios de justicia y equidad que deben inspirar las resoluciones de este Tribunal, está en estrecha concordancia con la modificación introducida por la Ley N° 19.381 al artículo 39 inciso 3° de la Ley N° 18.933, que entrará en vigencia el primero de agosto próximo, y con la jurisprudencia administrativa de esta Superintendencia.

Resuelvo:

1. La ISAPRE deberá ofrecer al afiliado Sr. ..., como alternativa a la proposición ya efectuada, los planes disponibles actualmente en su cartera que más se ajusten al porcentaje de su cotización legal o a la superior que se convenga.
2. La ISAPRE deberá informar el cumplimiento de lo resuelto dentro de los 15 días siguientes a la notificación de la presente Resolución.

Notifíquese a las partes la presente Resolución.

2.- Selección de Dictámenes.

2.539, 11.08.95.

Procedencia del reembolso de los gastos cubiertos por las ISAPRE con motivo de accidentes del trabajo, cuando el accidentado es un empleado público.

Mediante el oficio citado en el antecedente, se consulta a esta Superintendencia acerca de la procedencia del reembolso de los gastos cubiertos por las ISAPRE con motivo de accidentes del trabajo, cuando el accidentado es un empleado público.

En efecto, según se señala en su presentación, conforme a Circular N° 2, del 20 de abril de 1994, del Ministerio de Salud y la jurisprudencia administrativa que cita, antes de comprobarse fehacientemente que el hecho investigado reviste la connotación jurídica que prescribe la Ley de Accidente y Enfermedades Profesionales, corresponde a los afectados costear los gastos originados por la atención médica y en el caso que haya hecho uso de la asistencia médica contemplada en dicha ley, debe restituirse a FONASA las sumas por el solventadas, debiendo la entidad empleadora deducir de las sumas que debe reembolsar al interesado la parte financiada por ese Organismo. La referida Circular no especifica si dicho reembolso debe hacerse también a las ISAPRE.

Sobre el particular cabe señalar lo siguiente:

1. De acuerdo a la Ley N° 19.345, del 07 de noviembre de 1994, es aplicable a partir del 1° de marzo de 1995 la Ley N° 16.744, sobre Accidente del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a los funcionarios públicos, de tal manera que, a contar del esa fecha corresponde al I.N.P. o a la respectiva Mutual de Empleadores asumir los gastos destinados a la recuperación de la salud y pago de subsidios por incapacidad laboral.
2. Por otra parte, de acuerdo al artículo 77 bis de la Ley N° 16.744, agregado por la Ley N° 19.394, del 21 de junio de 1995, el trabajador afectado por el rechazo de una licencia médica, fundado en que la afección invocada tiene o no origen profesional, según el caso, deberá concurrir ante el organismo del régimen previsional a que esté afiliado, que no sea el que rechazó la licencia o el reposo médico, el cual estará obligado a cursarlo de inmediato y a otorgar las prestaciones médica o pecuniarias que correspondan, sin perjuicio de los reclamos posteriores y reembolsos que procedieren.

3. Si la Superintendencia de Seguridad Social, entidad con competencia exclusiva para resolver en esta materia, sin ulterior recurso, estima que las prestaciones son de cargo de un régimen previsional diferente de aquél conforme al cual se otorgaron, la entidad correspondiente, esto es, el Servicio de Salud, el Instituto de Normalización Previsional, la Mutualidad de Empleadores, la Caja de Compensación de Asignación Familiar o la Institución de Salud Previsional, deberán reembolsar el valor de aquellas al organismo administrador de la entidad que las solventó, a requerimiento de éste.

De esta forma, a juicio de esta Superintendencia, la consulta por usted planteada se encuentra expresamente resuelta, en los términos indicados, a partir de junio del presente año en virtud de la ley citada.

2.917, 12.09.95.

Exclusión de prestaciones por cobertura contractual. Sentido y alcance del artículo 33 de la Ley N° 18.933, modificada por la Ley N° 19.381.

Mediante la presentación citada en el antecedente, usted ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento sobre el sentido y alcance del artículo 33 de la Ley N° 18.933, modificada por la Ley N° 19.381, dado que, según su parecer, es inadecuado que los tratamientos de obesidad se incluyan dentro de las prestaciones con fines estéticos. Agrega que, el claro daño que representa la obesidad tanto para la calidad de vida de los beneficiarios del Sistema de ISAPRE; como para el costo de operación del referido sistema de salud, hace necesario que dichos beneficiarios puedan acceder a un tratamiento de las características del que ofrece el Centro Médico.

Al respecto me permito señalar a usted lo siguiente:

1. El inciso segundo del artículo 33 bis de la Ley N° 18.933, incorporado por la Ley N° 19.381, enumera taxativamente aquellas prestaciones que eventualmente podrían excluirse de cobertura contractual, no estableciendo como posible exclusión los tratamientos de obesidad mórbida.
2. De lo anterior se desprende que no existe una norma legal que impida a una ISAPRE otorgar cobertura a las prestaciones que tengan este objeto, lo que no significa que las mismas se encuentran obligadas a darlas bajo todo evento, ya que pueden existir casos en que la exclusión esté legalmente justificada, dada la finalidad estética del tratamiento de obesidad de que se trate o en consideración a que los procedimientos específicos, relacionados con esa patología, no se encuentren incorporados en el Arancel Referencial de la ISAPRE.
3. En consecuencia, aún en el evento que se estableciera que las atenciones médicas otorgadas por el Centro Médico no tienen una finalidad estética sin, que están destinadas directamente a la recuperación de salud de sus pacientes, se debe tener en cuenta, frente a estas situaciones, que los contratos podrían excluirlos de cobertura por otras razones, las que en todo caso deben enmarcarse dentro de lo previsto en el nuevo artículo 33 bis de la Ley N° 18.933.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

29.730, 21.09.95.

Contraloría es incompetente para interpretar disposiciones laborales aplicables a personal afecto al estatuto de atención primaria de salud municipal que labora en corporaciones privadas que administran establecimientos asistenciales, y fiscalizar su cumplimiento.

La Dirección del Trabajo solicita un pronunciamiento que de cuál es el organismo competente para interpretar las normas relativas a personal de la Ley N° 19.378 y fiscalizar su cumplimiento, cuando éstas se aplican a los trabajadores "que se desempeñan para las corporaciones de derecho privado que administran establecimientos de salud".

Al efecto hace presente que, a su juicio, dichas funciones corresponderían a esta Contraloría General, toda vez que el citado ordenamiento contendría "un estatuto especial que regula en forma preferente las relaciones laborales del personal que presta servicios en dichas entidades, el cual se rige en supletoria por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales y tienen calidad de funcionarios públicos, según lo dispone el artículo 4° del mencionado cuerpo legal".

Además, esa Dirección requiere conocer la opinión de este Organismo de Control "respecto a la competencia para interpretar y fiscalizar las normas legales aplicables a los trabajadores que laboran para corporaciones privadas de derecho privado que abarcan el área de salud conjuntamente con la de educación, desarrollo social y menores".

Sobre la materia cabe anotar, como cuestión previa, que con lo señalado en el artículo 2°, letra b), de la citada Ley N° 19.378, en relación al artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior y según así aparece del estudio de la historia fidedigna de la Ley N° 19.378, recién mencionada, dentro de las entidades administradoras de salud municipal afectas al texto legal en examen se encuentran las corporaciones que hayan constituido los municipios para administrar establecimientos de salud, en los términos que prevé el referido artículo 12, y también, las instituciones privadas sin fines de lucro a las que se haya entregado dicha administración, de acuerdo con el mismo precepto.

Enseguida, es del caso puntualizar que con arreglo a los artículos 1° y 3° de la Ley N° 19.378, el estatuto que ésta aprueba rige para el personal de los establecimientos administrados por esas entidades privadas, que realice acción es de atención primaria de salud, y también para quienes laboren en dichas entidades administradoras y ejecuten "personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud", debiendo añadirse que al tenor expresado en la consulta, ésta incide en la relación laboral de ambas clases de trabajadores.

Precisado lo anterior y en cuanto al fondo del asunto planteado señalar, en primer término, que al tenor de lo previsto en el artículo 87 de la Constitución Política, esta Contraloría General sólo puede ejercer el control de legalidad sobre los organismos de la Administración y sobre aquellas entidades respectivas las cuales una ley orgánica constitucional le haya encomendado esa función.

Ahora bien, las personas jurídicas de derecho privado a que alude la consulta no están comprendidas en el ámbito de la Administración, ni existen normas que entreguen competencia a este Organismo Fiscalizador para ejercer en ellas esta clase de control, en razón de lo cual debe manifestarse que no le corresponde interpretar ni fiscalizar la aplicación de normas laborales al personal de dichas entidades.

En este sentido, cabe considerar que de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 1º, 6º y 9º de la Ley N° 10.336, las atribuciones que asisten a la Contraloría General para informar acerca del alcance de las disposiciones inherentes a la relación laboral de los trabajadores y para vigilar el cumplimiento de las mismas, están referidas exclusivamente a aquellas personas que revistan la calidad de funcionarios públicos.

Al respecto cabe anotar que, tal como lo ha informado reiteradamente la jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador, constituye un requisito esencial para poder atribuir a un trabajador el carácter de funcionario público, el que éste preste sus servicios para un organismo público, exigencia que no concurre en la especie, toda vez que el personal sobre que versa la presentación trabaja para personas jurídicas de derecho privado.

En lo que concierne a este punto y atendido lo que se afirma en la consulta, corresponde manifestar que si bien la Ley N° 19.378 regula, en lo que interesa, la relación laboral de los trabajadores en comento, –del sector particular– consagrando sus derechos y deberes y estableciendo a su respecto un sistema de carrera funcionaria, no puede entenderse por ello que el legislador haya pretendido asignar a ese personal la calidad de servidores públicos, porque tal conclusión resultaría inconciliable con la naturaleza jurídica de personas de derecho privado que las entidades administradoras donde laboran deben necesariamente revestir, en virtud de lo ordenado en el referido artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980.

En este sentido, debe aclararse que lo expresado en el artículo 4º de la Ley N° 19.378, en cuanto a que el personal en referencia podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público, "sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos", no tiene el alcance que se le asigna en la presentación .

En efecto, consta en la historia del establecimiento de esa ley, que el texto primitivo de la regla a que alude la recurrente preceptuaba que dicho personal "podrá asociarse de acuerdo a las normas que rigen al sector público", y que, asimismo, posteriormente esta redacción fue sustituida por la que en definitiva se aprobó, atendiendo una indicación del Presidente de la República, cuya finalidad, al tenor de esos antecedentes, no era otra que resaltar que estos trabajadores cumplen una función de interés general, tendiente a satisfacer una necesidad colectiva, es decir, proveen al desarrollo de una función pública.

A mayor abundamiento, puede anotarse que aun cuando el legislador hubiese conferido al personal en referencia el carácter de funcionarios públicos, lo cierto es que este Organismo Contralor no podría informar ni fiscalizar, en relación a ellos, las normas en comento, porque ello importaría exceder el ámbito de sus atribuciones, ejerciendo el control de legalidad respecto de trabajadores que laboran en entidades del sector privado, ajenas al ámbito de la Administración en los términos expuestos.

Asimismo, es necesario precisar que tampoco altera lo concluido precedentemente, el hecho de que la Ley N° 19.378 establezca un estatuto de carácter especial para todos los trabajadores que ejecuten acciones de atención primaria de salud, incluyendo a quienes laboran en las aludidas entidades administradoras, ni el que estos últimos se rijan supletoriamente por un Estatuto propio de servidores del sector público, como la Ley N° 18.883, porque ninguna de estas dos circunstancias tiene la virtud de cambiar la calidad jurídica de tales entidades, respecto de las cuales esta Contraloría General carece de atribuciones para ejercer las señaladas labores de control.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir que no compete a este Organismo Contralor la interpretación de las disposiciones laborales del precitado Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, ni la fiscalización de su cumplimiento, cuando éstas se apliquen a servidores que laboran en las entidades de derecho privado a que alude la consulta, debiendo agregarse que en tales casos esas funciones corresponde ejercerlas a la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del ramo.

Por último, debe informarse que el mismo predicamento es válido tratándose de personas jurídicas de derecho privado que, además de operar en el área de salud municipal, lo hacen en las de educación, desarrollo social y menores.

29.800, 21.09.95.

Procede que oficiales del servicio de registro civil e identificación participen, como ministros de fe, en asambleas extraordinarias de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que tengan por objeto la reforma de sus estatutos.

El Servicio de Registro Civil e Identificación solicita un pronunciamiento que precise si procede que los oficiales civiles participen, como ministros de fe, en las asambleas extraordinarias de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que tengan por objeto la reforma de sus estatutos.

Expresa la entidad ocurrente que, a su juicio, la referida participación sería improcedente, toda vez que cuando el legislador de la Ley N° 19.296 ha considerado necesaria la presencia de un ministro de fe, lo ha señalado expresamente, como ocurre, por ejemplo, en las disposiciones que indica del mencionado cuerpo legal.

En relación con la materia es preciso anotar, en primer término, que de acuerdo con lo prescrito en la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, para los efectos de dicho texto normativo son ministros de fe, entre otros, los oficiales del Registro Civil.

Enseguida, corresponde señalar que el artículo 15 de la citada ley establece que la reforma de los estatutos de las referidas asociaciones "deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se regirá, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 8°, 9° y 10".

De la norma transcrita aparece que la reforma a los estatutos de las mencionadas asociaciones debe verificarse en una asamblea extraordinaria, a la cual corresponde aplicar, entre otros preceptos, el artículo 8° de la Ley N° 19.296, disposición esta última conforme a la cual la constitución de las asociaciones de funcionarios y la aprobación de sus estatutos, se debe efectuar en una asamblea celebrada ante un ministro de fe.

En este contexto, forzoso resulta manifestar que lo dispuesto en el artículo 8° de la Ley N° 19.296, en orden a exigir la presencia de un ministro de fe en la asamblea en que se aprueben los estatutos de la respectiva asociación, resulta también aplicable a las sesiones extraordinarias en las que se modifiquen los indicados estatutos, atendido el expreso mandato del artículo 15 del referido ordenamiento legal.

Además, es lógico entender que la mencionada obligación deba ser cumplida en las asambleas en que se modifiquen los estatutos de las asociaciones de que se trata, ya que si fueron aprobados ante la presencia de un ministro de fe, cualquier alteración de los mismos debe efectuarse con igual formalidad.

En consecuencia, cabe informar que las asambleas extraordinarias de las asociaciones de funcionarios a que alude el artículo 15 de la Ley N° 19.296, deben efectuarse ante un ministro de fe, el que puede ser un oficial del Registro Civil.

29.999, 22.09.95.

Interposición del recurso de reposición contemplado en el artículo 9° de Ley N° 18.575 no suspende los efectos del acto administrativo que por su intermedio se impugna.

La Dirección General de Aeronáutica Civil se ha dirigido a esta Contraloría General, haciendo presente que, en virtud de lo prescrito en el artículo 9° de la Ley N° 18.575, ha solicitado a la Dirección del Trabajo reposición del Oficio N° 5.085, de 1995, por medio del cual ésta expresó que la Asociación de Funcionarios de la Dirección General de Aeronáutica Civil se encontraba regida por el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

Agrega que, en su opinión, la interposición del señalado recurso de reposición suspende los efectos del acto administrativo recurrido, no obstante lo cual solicita sobre dicha materia un pronunciamiento de esta Entidad Fiscalizadora.

Al respecto, es necesario anotar que conforme a lo dispuesto en el artículo 99 de la Ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, "los actos administrativos serán impugnables mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo".

Como puede apreciarse, de la sola lectura de la norma legal en estudio, aparece que el legislador no ha conferido ningún efecto especial a la interposición del recurso de reposición en ella previsto.

En este orden de ideas, corresponde manifestar que no resulta procedente otorgar a dicho precepto legal un alcance que éste no ha contemplado en forma expresa –como lo es la suspensión de los efectos del acto recurrido–, y que tampoco resulta posible deducir de la interpretación que del mismo se pueda efectuar.

En efecto, si se estimara, como lo hace el organismo consultante, que la interposición del mencionado recurso produce la suspensión del acto administrativo recurrido, se estaría confiriendo a la disposición en análisis un efecto que le es totalmente ajeno y, además, alterando su verdadero sentido y alcance, que no es otro que el de permitir la impugnación de un acto ante el propio órgano del que éste ha emanado.

Atendido lo anterior, resulta forzoso informar que la interposición del recurso de que se trata no tiene la virtud de suspender los efectos del acto administrativo que por su intermedio se impugna.

30.094, 25.09.95.

Dirigentes de las asociaciones de funcionarios municipales, no tienen derecho a percibir viáticos por su asistencia a seminarios en el desempeño de tales cargos.

Se solicita un pronunciamiento que determine si los dirigentes de las asociaciones de funcionarios municipales tienen derecho a percibir viáticos por la asistencia a un seminario, a realizarse en la localidad de Curacautín, organizado por la ASEMUCH.

Sobre el particular, y en primer término, es dable tener presente que según lo dispone el artículo 97, letra e), de la Ley N° 18.883, los funcionarios municipales tienen derecho a percibir viático, pasajes u otros análogos, cuando corresponda, en los casos de comisión de servicios y de cometidos funcionarios.

Ahora bien, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 1º, del D.F.L. N° 262, de 1977, del Ministerio de Hacienda –reglamento de viáticos para el personal de la Administración Pública, modificado por el Decreto N° 1.363, de 1992, de Hacienda–, el pago de viático procede cuando el servidor, en su carácter de tal y por razones de servicio, debe ausentarse del lugar de desempeño habitual, dentro del territorio nacional, esto es, cuando se le ordena un cometido o una comisión de servicios.

En este contexto y atendido que no corresponde al alcalde, en su calidad de jefe superior de servicio, ordenar el desarrollo de labores de representación gremial, éstas no pueden ser materia de un cometido funcionario o de una comisión de servicios y, por ende, no dan derecho a la percepción de viáticos en los términos que establece la disposición reglamentaria antes citada. (Aplica criterio contenido en Dictamen N° 58.668, de 1973).

Finalmente, cabe advertir que la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, no contiene disposición alguna que otorgue derecho a percibir un beneficio como el que nos ocupa u otros similares, a los dirigentes gremiales por el desempeño de una actividad de ese tipo.

En consecuencia, atendido lo expuesto, es dable concluir que los dirigentes de las asociaciones de funcionarios municipales no tienen derecho a percibir viáticos por la asistencia a un seminario, por el desempeño de tales cargos.

DEL DIARIO OFICIAL

- 04.12.95.** D.S. N° 835, de 24.10.95. Reglamenta artículo 12 de la Ley N° 19.398, de 1995. Establece criterios técnicos y de procedimiento para selección de los establecimientos educacionales subvencionados que puedan acceder a la "Subvención de refuerzo educativo".
- 11.12.95.** Ley N° 19.430. Aprueba Ley de Presupuestos del sector público para el año 1996.
- 12.12.95.** D.S. N° 651, de 28.11.95, del Ministerio de Educación. Aprueba procedimientos para el reconocimiento de estudios de enseñanza básica y de enseñanza media humanístico-científico y técnico profesional.
- 13.12.95.** D.S. N° 2.569, de 30.11.95, del Ministerio de Salud. Otorga facultades extraordinarias que indica a los directores de Servicios de Salud del país.
- 20.12.95.** Ley N° 19.432. Concede beneficios que indica a profesionales funcionarios y beneficiarios de becas de perfeccionamiento que señala, regidos por la Ley N° 15.076.
- 22.12.95.** D.S. N° 1.369, de 11.10.95, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga Convenio de Seguridad Social con el Reino de Suecia.
- 23.12.95.** D.S. N° 2.296, de 10.10.95, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento General de la Ley N° 19.378, sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.
- D.S. N° 2.383, de 30.10.95, del Ministerio de Salud. Modifica D.S. N° 811/95, que aprueba Reglamento de Concursos para la provisión de cargos de profesionales funcionarios en los Servicios de Salud.
- 28.12.95.** Ley N° 19.424. Crea comuna de Concón.
- Resolución N° E-120, de 15.12.95, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Unión S.A.
- 29.12.95.** Ley N° 19.434. Crea comuna de Chillán Viejo.
- Ley N° 19.435. Crea comuna de San Rafael.
- Ley N° 19.436. Crea comuna de San Pedro de la Paz.

Resolución N° 6.138 exenta, de 22.12.95, del Servicio de Impuestos Internos. Establece medios magnéticos mediante los cuales las empresas que llevan su contabilidad por sistemas computacionales, deben entregar la información que se solicita a través de declaraciones juradas, y modifica Resolución N° 4.845 exenta, publicada en el Diario Oficial de 17.10.95.

Resolución N° 1.271 exenta, de 27.12.95, del Fondo Nacional de Salud. Aprueba Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469. (Modalidad de Atención Institucional y de Libre Elección).

Resolución N° 1.272 exenta, de 27.12.95, del Fondo Nacional de Salud. Establece normas técnico administrativas para la aplicación del arancel del régimen de prestaciones de salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad de libre elección.

30.12.95. D.F.L. N° 2, de 13.12.95, del Ministerio de Hacienda. Fija en 18% la tasa del Impuesto al Valor Agregado establecida en el artículo 14 del D.L. N° 825/74, la que se aplicará a lo impuestos que se devenguen durante el año 1996.

CONSULTORIOS JURIDICOS DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL (*)

CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LAS REGIONES DE TARAPACA Y ANTOFAGASTA

COMPRENDE LAS REGIONES I Y II

COMUNA	DIRECCION	
ARICA	Edif. Vicuña Mackenna Juan Noé N° 455, Of. 477 Fono (058) 251502 Atención Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: RAUL SOTO PAREDES.	Arica
IQUIQUE	Sotomayor N° 728, Piso 10° Fono (057) 427224 Atención de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:30 hrs. Abogado Jefe: ANA MARIA PINO AZAN.	Iquique
POZO ALMONTE (Incluye las comunas de Pica y Camiña)	Baquedano N° 1081 Of. 5 Balmaceda N° 276 Fonos (057) 425045 (751) 231 (751) 220 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: NELSON CORTES TOLOZA.	Iquique Pozo Almonte
ANTOFAGASTA	Baquedano N° 751-A Fono (055) 221469 Fax 222624 Atención de Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: PATRICIO AGUIRRE VACCHIERI.	Antofagasta
CALAMA	Latorre N° 1912 Of. 6-7 Fono (056) 312857 Fax 312857 Atención de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: JAIME CONTRERAS MIRANDA.	Calama
MARIA ELENA	Arturo Prat N° 1218 Aconcagua N° 02027 Fonos (055) 811034 (055-63) 2935 (055-63) 2937 Atención de Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: MARIA ROJAS MEDAR.	Tocopilla Antofagasta María Elena
MEJILLONES Y SIERRA GORDA	Baquedano N° 751-A Fono (055) 221469 Fax 222624 Atención de Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: PATRICIO AGUIRRE VACCHIERI.	Antofagasta

(*) Fuente: Departamento de Asistencia Jurídica, División Judicial, del Ministerio de Justicia.

COMUNA	DIRECCION	
TALTAL	Washington Nº 2562 Of. 310 Arturo Prat Nº 515 Fono (055) 263801 (108) 73 (108) 95 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: JUAN OLIVERA PEIRANO.	Edificio Municipal Antofagasta Taltal
TOCOPILLA	21 de Mayo Nº 1417 Arturo Prat/Esquina Bolívar Piso 1º Fonos (055) 813333 (055) 812775 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 16:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: MILOVAN MANDAKOVIC POPE.	Tocopilla Tocopilla

**CONSULTORIOS JURIDICOS DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA
JUDICIAL DE LA REGION DE VALPARAISO**

COMPRENDE LAS REGIONES III, IV Y V.

COMUNA	DIRECCION	
CHAÑARAL	Merino Jarpa Nº 801 Fono 480018 - 480045 Fax 480052 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: J. CARLOS RIVERA FUENTES.	Chañaral
DIEGO DE ALMAGRO (Municipal)	Chañaral Esq. P. A. Cerda Fono 441049 - 441534 Atención de Lunes a Viernes de 14:30 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: LEONARDO VARAS HERRERA.	Diego de Almagro
EL SALVADOR (Municipal)	Edificio I. Municipalidad Abogado Jefe: LEONARDO VARAS HERRERA.	El Salvador
COPIAPO	Edificio Tribunales Avda. Copayapu S/N Fono 212220 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 12:30 hrs. y de 16:00 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: ROBERTO CHACON GUTIERREZ.	Copiapó
TIERRA AMARILLA (Municipal)	Miguel Le-Meur Nº 700 Fono 213758-213708 Atención de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: RICARDO FERRADA NOLI.	Tierra Amarilla

COMUNA	DIRECCION	
CALDERA (Municipal)	Carvallo S/N Atención Miércoles de 16:00 a 20:00 hrs. Abogado Jefe: PATRICIO MEDINA CARDENAS.	Caldera
VALLENAR	Unidad Judicial Carcelaria Calle 14 de Julio S/N Fono 612526-615253 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 12:00 hrs. Abogado Jefe: FREDDY DIAZ AVILA.	Vallenar
VALLENAR (Municipal)	Edif. Municipalidad Atención Martes y Jueves de 9:00 a 11:00 hrs. Abogado Jefe: FREDDY DIAZ AVILA.	Vallenar
HUASCO (Municipal)	Edif. Municipalidad Atención Miércoles cada 15 días de 9:30 a 10:30 hrs. Abogado Jefe: FREDDY DIAZ AVILA.	Huasco
FREIRINA (Municipal)	Edif. Municipalidad Atención Miércoles cada 15 días de 11:00 a 12:00 hrs. Abogado Jefe: FREDDY DIAZ AVILA.	Freirina
ALTO DEL CARMEN (Municipal)	Edif. Municipalidad Atención Lunes cada 15 días de 9:30 a 10:30 hrs. Abogado Jefe: FREDDY DIAZ AVILA.	Alto del Carmen
LA SERENA	Los Carreras Nº 45 Depto. 11 Casilla Nº 271 Fono 212347 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 15:00 hrs. Abogado Jefe: FERNANDO VENEGAS GUTIERREZ.	La Serena
LA SERENA (Municipal)	Brasil Nº 561 Fono 225636 Atención de Martes a Viernes de 9:00 a 10:00 hrs. Abogado Jefe: CLAUDIO MENDEZ OLAVE.	La Serena
LA HIGUERA (Municipal)	Edif. Municipalidad Atención Primer y Tercer Lunes de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: CLAUDIO MENDEZ OLAVE.	La Higuera
VICUÑA (Municipal)	Edif. Municipalidad San Martín Nº 275 Fono 212186 Atención Martes y Miércoles de 8:30 a 12:30 hrs. Abogado Jefe: LORENA TORO ESPEJO.	Vicuña
PAIHUANO (Municipal)	Edif. Municipalidad Atención Lunes de 15:00 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: LORENA TORO ESPEJO.	Paihuaco

COMUNA	DIRECCION	
COQUIMBO	Edif. Tribunales Melgarejo N° 1512 Fono 315531 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	Coquimbo
COQUIMBO (Municipal)	Edif. Municipalidad Sector Social Melgarejo Esq. P. de Armas Fono 312331 Atención Lunes, Martes, Jueves y Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: XIMENA OYARZUN AGUILAR.	Coquimbo
ANDACOLLO (Municipal)	Edif. Municipalidad Urmeneta N° 599 Fono 431540 Atención Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: MABEL ITURRIETA BASCUÑAN.	Andacollo
OVALLE	PROG. ASISTENCIA JURIDICA COORDINACION REGIONAL Y CONSULTORIO JURIDICO Libertad 217 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:30 hrs.	
RIO HURTADO	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Río Hurtado. Samo Alto S/N°. Atención Martes de 10:00 a 13:30 hrs.	
MONTE PATRIA	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Monte Patria. Balmaceda S/N°. Atención Miércoles de 9:30 a 13:30 hrs.	
PUNITAQUI	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Punitaqui. Caupolicán N° 1147. Atención Viernes de 9:30 a 13:30 hrs.	
COMBARBALA	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Combarbalá. Plaza de Armas N° 438. Atención Jueves de 10:45 a 14:30 hrs.	
ILLAPEL	Avda. Ignacio Silva N° 98 2° Piso Oficina 213 Fono 522784 Atención Martes y Jueves de 12:00 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: ALONSO DE LA FUENTE MORENO.	Illapel

COMUNA	DIRECCION	
SALAMANCA (Municipal)	Juzgado de Policía Local Bulnes S/N Fono 551051 Atención Martes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: SERGIO TOBAR MORENO.	Salamanca
LOS VILOS (Municipal)	Edificios Públicos Lincoyan Esq. Galvarino Fono 541084 Atención Martes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: SERGIO TOBAR MORENO.	Los Vilos
VALPARAISO Sección Civil	Palacios Tribunales Primer Piso Fono 217582 Atención de Invierno Lunes a Viernes de 15:00 a 17:00 hrs. Atención de Verano Lunes a Viernes de 9:00 a 11:30 hrs. Abogado Jefe: BLANCA CALVO LASO	
VALPARAISO Sección Criminal	Calle Tomás Ramos Nº 98 Entrepiso Fono 256170 Atención Verano Lunes de 14:00 a 16:00 hrs. Martes a Viernes de 8:00 a 10:00 hrs. Atención Invierno Lunes a Viernes de 15 a 17 hrs. Abogado Jefe: EDUARDO ENOS ANDRADE	Valparaíso
VALPARAISO Segunda Instancia	Edif. Juzgados del Crimen Ramos Nº 98 Fono 256170 Atención de Invierno Lunes a Viernes de 15:00 a 17:00 hrs. Atención de Verano Lunes de 15:00 a 17:00 hrs. Martes a Viernes de 9:00 a 11:00 hrs. Abogado Jefe: EDUARDO BECERRA TRONCOSO.	Valparaíso
VALPARAISO	Palacio de los Tribunales Sección Menores Atención Verano Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Atención Invierno de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: JUAN GARCIA BILBAO	Valparaíso
RODELILLO	Escuela D-314 Cerro Barón Calle Rodelillo S/N Fono 233905 Atención Lunes, Martes y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: ROSSANA ESPOZ GARAY	Valparaíso
ROCUANT	Escuela F-264 Rocuant Calle 10 S/N Fono 242521 Atención Lunes de 9:00 a 12:00 hrs. Miércoles y Jueves de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: JAIME LOLAS VALDES	Valparaíso

COMUNA	DIRECCION	
PUERTAS NEGRAS	Calle A S/N Cerro Playa Ancha Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 15:00 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: FRANKLIN CARRASCO HALTY	Valparaíso
VIÑA DEL MAR Sección Civil	Pasaje Cousiño N° 11 3º Piso Fono 681174 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 11:00 hrs. Abogado Jefe: VALERIA COSTA CASINI	Viña del Mar
CON-CON	Santa Laura S/N Fonos 811673-811682 Atención Lunes de 9:00 a 14:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: SOLEDAD ORELLANA PINO	Con-Con
FORESTAL	Avda. Viña del Mar Esq. Tranque Sur Forestal Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 17:00 a 20:00 hrs. Abogado Jefe: GABRIEL AZOCAR CASTILLO	
MIRAFLORES	Av. Frei Esq. El Manzano Secc. La Copa S.N.S. Fono 882098 Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 16:00 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: SERVANDO LISBOA GUILLEN	Miraflores
NUEVA AURORA	Agua Santa Parad. 5 Consultorio S.N.S. Fono 611419 Atención Lunes, Martes y Viernes de 8:30 a 11:30 hrs. Abogado Jefe: IRENE RODRIGUEZ CHAVEZ	Nueva Aurora
QUILPUE	Diego Portales N° 782 Local A Fono 913040 Atención Lunes de 14:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: ANGELA VASQUEZ VARGAS	Quilpué
VILLA ALEMANA	Galería Cristal Buenos Aires 663, Of. 11 Fono 956669 Atención Lunes de 15:00 a 17:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9 a 12 hrs. Abogado Jefe: ESTER POLONI LAGOS	Villa Alemana
LIMACHE	Los Alamos N° 2 Pob. Los Alamos Fono 412986 Atención Lunes de 16:30 a 18:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 11:00 hrs. Abogado Jefe: OROMPELLO PALACIOS PEREZ	Limache

COMUNA	DIRECCION	
QUILLOTA	Blanco N° 275 Fono 312504 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: ARMANDO GUZMAN CARVAJAL	Quillota
LA CRUZ	21 de Mayo N° 5450 Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: MAURICIO MORALES TORTORA	La Cruz
LA CALERA	Carrera N° 402 Esq. Las Heras Fono 223962 Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: OSCAR MENDOZA VELOSO	La Calera
HIJUELAS	Principal N° 1665 Fono 272727 Atención Martes y Jueves de 9:30 a 12:30 hrs. Abogado Jefe: ALVARO MAYNE ROJAS	Hijuelas
SAN FELIPE (Corporación)	Freire N° 321 Fono 513966 Atención Lunes de 15:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 10 a 14 hrs. Abogado Jefe: FRANCISCO LOPEZ MUÑOZ	San Felipe
SAN FELIPE (Municipal)	Edificio Municipalidad Freire N° 20 Fono 510526 Atención Martes y Jueves de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	San Felipe
PANQUEHUE	Edificio Municipalidad Fono 591033 Atención Miércoles de 8:30 a 13:30 hrs. Abogado Jefe: ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Panquehue
CATEMU	Edificio Municipalidad Fono 631316 Atención Miércoles de 10:30 a 13:30 hrs. Abogado Jefe: ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Catemu
SANTA MARIA	Edificio Municipalidad Fono 582007 Atención Jueves de 11:30 a 13:30 hrs. Abogado Jefe: ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Santa María

COMUNA	DIRECCION	
PUTAENDO (Municipal)	Edificio Municipalidad Fono 501004 Atención Lunes de 9:30 a 11:30 hrs. Abogado Jefe: ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Putauendo
LLAY LLAY	Edificio Municipalidad Fono 611061 Atención Miércoles de 14:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Llay Llay
LOS ANDES	Primer Juzgado de Letras Avda. Carlos Díaz N° 46 Fono 421150 Atención Lunes de 14:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: GASPAS RIVAS PEREZ	Los Andes
LA LIGUA	Edificio Municipalidad Fono 711055 Atención Lunes de 14:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: MARIA LUISA VON SAINT GEORGE	La Ligua
CABILDO Y PAPUDO	Edificio Gobernación Fono 712102 Atención Martes, Jueves y Viernes de 9:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: RODRIGO GARAY RUIZ	Cabildo
PETORCA	Edificio Gobernación Fono 781020 Atención Jueves de 11:00 a 15:00 hrs. Abogado Jefe: ERIKA FLORES AREVALO	Petorca
CASABLANCA	Portales N° 359 Of. 1-2 Fono 741582 Atención Lunes de 15:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: LUIS AZOCAR CASTILLO	Casablanca
ALGARROBO	Edificio Municipalidad Fono 481051 Atención Lunes de 8:30 a 13:15 hrs. Abogado Jefe: CRISTIAN RUIZ SANTIBAÑEZ	Algarrobo
PUCHUNCAVI	Juzgado Policia Local O'Higgins N° 7 Atención Lunes y Martes de 8:30 a 13 hrs. y de Miércoles a Viernes de 10 a 14 hrs. Abogado Jefe: RODRIGO FACILONGO FOMO	Puchuncaví

COMUNA	DIRECCION	
QUINTERO	Normandie Nº 1916, Edificio Consistorial Fonos 930034 - 930035 Atención Lunes a Viernes de 17:00 a 20:00 hrs. Abogado Jefe: CARLOS GUTIERREZ CISTERNAS	Quintero
CURACAVI	Edificio Municipalidad Atención Lunes y Jueves de 10:00 a 14:00 hrs. Martes, Miércoles y Viernes de 10:00 a 13.00 hrs. Abogado Jefe: ANGELO BERTINELLI CORCES	Curacaví
ISLA DE PASCUA	Policarpo Toro S/N Fono 226 Atención Lunes, Martes, Miércoles y Viernes de 8:00 a 13:30 hrs. Abogado Jefe: BENJAMIN LYON OSSA	Isla de Pascua

**CONSULTORIOS JURIDICOS DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL
DE LA REGION METROPOLITANA**

COMUNA	DIRECCION	
QUINTA NORMAL	Carrascal Nº 4426 Fono 7734843 Abogado Jefe: CRISTIAN BUSTOS M.	
PUDAHUEL	PROG. ASIST. JURIDICA CENTRO DE INFORMACION MOVIL Lunes y Martes de 9:30 a 12:30 hrs. Consultorio de Salud Pudahuel La Estrella, Avda. La Estrella 1115. Martes de 14:00 a 16:00 hrs., atención en Escuelas Municipales según itinerario. Jueves de 9:00 a 12:30 hrs. Consultorio de Salud Gustavo Molina, Av. Laguna Sur S/Nº, Pudahuel Sur. CENTRO DE INFORMACION Y CONSULTORIO JURIDICO O'Higgins 1024, San Pablo alt. 8500. Lunes a Viernes de 9:00 a 17:30 hrs.	
CERRO NAVIA	PROG. ASIST. JURIDICA CENTRO DE INFORMACION MOVIL Atención Lunes y Jueves de 14:00 a 16:00 hrs. Consultorio de Salud Cerro Navia, Av. Luis Lazarini 7965. Viernes de 9:00 a 16:00 hrs. Costado Municipalidad de Cerro Navia.	

COMUNA	DIRECCION	
	<p>CENTRO DE INFORMACIÓN Y CONSULTORIO JURIDICO Venecia 1437, José Joaquín Pérez alt. 7000. Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 y de 14:30 a 18:00 hrs. (Atención de casos nuevos, preferentemente por la tarde).</p>	
ÑUÑO A	<p>OFICINA ORIENTE Fono 2234050 Abogado Jefe: CRISTINA HIP S.</p>	Irrrazaval 911
PROVIDENCIA	<p>Manuel Montt 101 Abogado Jefe: PEDRO NARVAEZ CANDIA.</p>	
LAS CONDES	<p>Evaristo Lillo N° 62 Fono 2288085 Abogado Jefe: MONTSERRAT NOGUES N.</p>	
LAS CONDES	<p>CONVENIO FISCALIA Alcalde 15 Of. 15 Fono 2428783 Abogado Jefe: JUAN PABLO POZO R.</p>	
ASESORIA LABORAL	<p>Alameda N° 3151 Of. B. 2° Piso Fono 6816542 Abogado Jefe: TITA ARANGUIZ ZUÑIGA.</p>	
PEÑALOEN	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CENTRO DE INFORMACION SAN LUIS DE MACUL Avda. San Luis 5899 Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 hrs. Lunes, Jueves y Viernes de 15:00 a 17:30 hrs.</p> <p>CENTRO DE INFORMACION MOVIL Consultorio de Salud Carol Urzúa, Avda. Consistorial 1960, Avda. Grecia altura 8400. Lunes y Miércoles de 10:00 a 16:00 hrs.</p> <p>CENTRO DE INFORMACION Y CONSULTORIO JURÍDICO Avda. Oriental 6958. Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 hrs.</p>	
LA FLORIDA	<p>Vicuña Mackenna 8310 P/17 Fono 2812776 Abogado Jefe: CRISTIAN BUSTOS.</p>	

COMUNA	DIRECCION	
LA GRANJA	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CENTRO DE INFORMACION SAN GREGORIO San Gregorio 0470, Avda. Santa Rosa alt. 8700. Lunes de 14:00 a 17:00 hrs., Martes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. y Jueves además de 14:00 a 17:30 hrs.</p> <p>CENTRO DE INFORMACION Y CONSULTORIO JURIDICO Avda. Américo Vespucio 002 (Recinto Municipal). Lunes a Viernes de 9:30 a 17:30 hrs.</p>	
MAIPU	<p>5 de Abril 442 Fono 5214588 Abogado Jefe: HERIBERTO NAVARRO V.</p>	
MACUL	<p>Sorrento 3556 Abogado Jefe: CARLOS BRAVO M.</p>	
RENCA	<p>Balmaceda 4130 Fono 6411824 Abogado Jefe: PATRICIO RETAMAL ACUÑA.</p>	
SAN RAMON	<p>Avenida Ossa 1771 Fono 5417255 Abogado Jefe: MANUEL LAGOS A.</p>	
LA REINA	<p>Mamiña N° 9621 Fono 2731094 Abogado Jefe: MARTA CARRASCO T.</p>	
CONCHALI	<p>Vivaceta N° 3450 Fono 7367048 anexo 119 Abogado Jefe: LUIS ESPINOZA CHAVEZ.</p>	
SAN MIGUEL - P.A. CERDA	<p>Llano Subercaseaux N° 3073 Fono 5510126 Abogado Jefe: PEDRO VIDAL QUEZADA.</p>	
SAN JOAQUIN	<p>Sierra Bella 2888 Fono 5526541 Abogado Jefe: GUSTAVO ZUÑIGA K.</p>	
LA CISTERNA	<p>Locarno N° 07 Fono 5213069 Abogado Jefe: LILIANA SUAREZ Z.</p>	
LO ESPEJO	<p>Locarno N° 07 Fono 5526541 Abogado Jefe: FERNANDO RISCAL ALFIERI.</p>	

COMUNA	DIRECCION	
LO BARNECHEA	Avda. Lo Barnechea N° 25 Abogado Jefe: OSCAR LOPEZ TOLEDO.	
SAN BERNARDO	Covadonga N° 789 Fono 8594770 Abogado Jefe: CARLOS R. CONTRERAS M.	
TALAGANTE - ISLA DE MAIPO	21 de Mayo N° 145 Abogado Jefe: FRANCISCO MARIN S.	
MELIPILLA - MARIA PINTO	Edificio Municipalidad Fono 8323344 Abogado Jefe: ANDREA PUENTE ENCINA.	
BUIN - PAINE	Avda. Argentina 354 Pobl. Manuel Rengifo Fono 8211604 Abogado Jefe: MAXIMINO ALBORNOZ T.	
LA PINTANA	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CENTRO DE INFORMACION EL CASTILLO. Batallón Chacabuco 2613, Pobl. El Castillo, Parad. 39 Santa Rosa. Martes, Miércoles y Viernes de 10:00 a 14:00 hrs.</p> <p>CENTRO DE INFORMACION LOS ROBLES Vicente Llanos 1799, Pobl. Los Robles, parad. 30 Santa Rosa. Lunes, Martes y Jueves de 9:30 a 13:00 hrs.</p> <p>CENTRO DE INFORMACION Y CONSULTORIO JURIDICO Porto Alegre 12537, Pobl. San Rafael. Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 y de 14:00 a 17:00 hrs.</p>	
PEÑAFLORES	Camino a Melipilla 2255 Fono 8111072 Abogado Jefe: DANIEL VERGARA E.	
RECOLETA	Recoleta 868 Abogado Jefe: LUISA KAIMALIS M.	
VITACURA	Evaristo Lillo N° 62 Fono 2288085 Abogado Jefe: REBECA AHUMADA D.	
HUECHURABA	P. A. Cerda 5720 Fono 6257336 Abogado Jefe: CARMEN NAVARRETE P.	

COMUNA	DIRECCION	
INDEPENDENCIA	Sevilla Nº 1434 Fono 7375464 Abogado Jefe: CLAUDIO CABELLO P.	
CERRILLOS	Buzeta 699 Fono 5332889 Abogado Jefe: MARIA C. ESPINOZA A.	
U. CENTRAL	Lord Cochrane 277 Fono 6993518 Abogado Jefe: JUAN CARCAMOS O.	
SANTIAGO	Agustinas Nº 1419 Fono 6982829 Abogado Jefe: ISABEL GONZALEZ R.	
LO PRADO	U. GABRIELA MISTRAL Los Aromos 896 Fono 7730073 Abogado Jefe: IGNACIO GURRUCHAGA G.	
SAN ANTONIO - NAVIDAD	Edificio Gobernación 2º Piso Abogado Jefe: PAULINA POLITOFF L.	
C.D.P. SANTIAGO SUR	Pedro Montt Nº 1902 Fono 5555086 Abogado Jefe: JOSE A. RICARDI R.	
C.O.F.	Vicuña Mackena Nº 5065 Fono 2213355 Abogado Jefe: HENRIQUE HERNANDEZ P.	
VICARIA	Catedral Nº 1063 Of. 105 Fono 6981317 Abogado Jefe: MARIO GONZALEZ F.	
PUENTE ALTO	Concha y Toro 574 Interior Fono 8500058 Abogado Jefe: GLORIA MARTENS C.	
C.D.P. PUENTE ALTO	Irrazával Nº 0991 Abogado Jefe: MYRIAM ELIZONDO A.	
C.D.P. SAN MIGUEL	Ureta Cox 855 Fono 5569868 Abogado Jefe: ANA MARIA BRAGHETTO M.	
ESTACION CENTRAL	Avda. Ecuador Nº 3412 4º Piso Abogado Jefe: ELIZABETH ARELLANO Q.	

COMUNA	DIRECCION	
EL BOSQUE	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CENTRO DE INFORMACION MOVIL Martes: Consultorio de Salud Santa Laura, Indio Jerónimo 10460 de 10:00 a 16:00 hrs., Jueves: C.A.D. Bernardo O'Higgins, Los Carolinos 554, Parad. 36 1/2 Gran Avenida de 10:00 a 17:00 hrs.</p> <p>CENTRO DE INFORMACION Y CONSULTORIO JURIDICO Alejandro Guzmán 735 (Recinto Municipal). Lunes a Viernes de 9:30 a 17:30 hrs.</p>	
LAMPA	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO MOVIL Sargento Aldea 898, Corporación de Desarrollo Municipal. Martes de 15:00 a 17:30 hrs. y Jueves de 10:00 a 13:30 hrs.</p>	
COLINA	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO Fontt 0262, Lunes a Viernes de 10:00 a 13:30 hrs. y de 14:30 a 17:00 hrs.</p>	
QUILICURA	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO MOVIL Francisco Vergara 300 (junto a Registro Civil y Juzgado de Policía Local) Lunes, Miércoles y Viernes de 9:30 a 13:30 hrs.</p>	
TIL TIL	<p>PROG. ASIST. JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO MOVIL Arturo Prat S/Nº I. Municipalidad de Tilttil, Martes de 10:00 a 13:30 hrs. y Jueves de 15:00 a 17:30 hrs.</p>	

VI REGION

COMUNA	DIRECCION	
RANCAGUA	Mujica Nº 419 Fono (072) 230394 Abogado Jefe: FRANCISCO RAMOS C.	
SAN FERNANDO	Carampangue Nº 485 Fono 711162 Abogado Jefe: JAIME CASTIGLIONI R.	

COMUNA	DIRECCION	
SANTA CRUZ	Edwards N° 113 Fono 821538 Abogado Jefe: ALEJANDRO FLORES G.	
RENGO	Arturo Prat N° 57 B Abogado Jefe: VICTOR ALVAREZ R.	
SAN VICENTE DE T. T.	Edificio Servicios Públicos Abogado Jefe: ESTEBAN ROJAS N.	

VII REGION

COMUNA	DIRECCION	
TALCA	1 Oriente N° 1150 Fono (071) 226696 Abogado Jefe: HUGO ESCOBAR A.	
LINARES	PROG. ASISTENCIA JURIDICA COORDINACION REGIONAL Y CONSULTORIO JURIDICO. Edif. B. O'Higgins 2° Piso (Provisoriamente en Gobernación de Linares) Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 18:00 hrs.	
CAUQUENES	PROG. ASISTENCIA JURIDICA COORDINACION PROVINCIAL Y CONSULTORIO JURIDICO Antonio Varas esq. Claudina Urrutia, 2° Piso (en forma provisoria en Claudina Urrutia N° 408), Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 hrs.	
CHANCO	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Errázuriz N° 265, Martes y Jueves de 9:00 a 17:00 hrs.	
YERBAS BUENAS	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Yerbass Buenas, Av. Centenario N° 101, Martes de 9:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 hrs.	
COLBUN	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Colbún, B. O'Higgins N° 420, Miércoles de 9:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 hrs.	

COMUNA	DIRECCION	
LONGAVI	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Longaví, 1 Oriente N° 224, Jueves de 9:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 hrs.	
PELLUHUE	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Pelluhue, Comercio S/Nº, Lunes de 9:00 a 17:00 hrs.	
CURICO	San Francisco N° 61 Fono 310002 a/ 38 310474 a/ 38 Abogado Jefe: MARIA T. MUÑOZ K.	
MOLINA	Edificio Ex Gobernación Abogado Jefe: OSCAR FLORES REYES.	
SAN JAVIER - VILLA ALEGRE	Arturo Prat S/Nº Juzgados Fono 321284 Abogado Jefe: OSCAR PINO.	
LICANTEN	Edificio I. Municipalidad Abogado Jefe: EDUARDO SCHIPMAN H.	
CONSTITUCION	Portales 590 Abogado Jefe: GUILLERMO VARGAS C.	
PARRAL	Municipalidad Abogado Jefe: HERNAN SAN MARTIN F.	
CUREPTO	Edificio I. Municipalidad E. de Derecho: GUILLERMO RICHARDS H.	

CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGION DEL BIO BIO

SEDE CONCEPCION

COMUNA	DIRECCION	
CONCEPCION (Civil)	Tribunales de Justicia 3 ^{er} Piso Fono 233931-229661 Fax 229661 Atención de Lunes a Viernes de 15:00 a 17:30 hrs. Abogado Jefe: MARIANELA ARELLANO VAILLANT.	Concepción

COMUNA	DIRECCION	
CONCEPCION (Criminal)	Fundo el Manzano, camino a Penco Atención Lunes a Viernes de 15:00 a 17:30 hrs. Fdo. el Manzano, Lunes a Jueves de 12:00 hrs. en adelante en Oficina Sección Civil Tribunales 3 ^{er} Piso. Abogado Jefe: MIGUEL JARA NOVOA.	Concepción
CONCEPCION	PROG. ASISTENCIA JURIDICA COORDINACION REGIONAL Ongolmo N° 248 Of. 102, Concepción.	
CHIGUAYANTE	Calle Cochrane N° 253 Atención Martes y Jueves de 15:00 a 18:00 hrs., Miércoles mismo horario causas penales. Abogado Jefe: ALEXIS SANHUEZA JORQUERA.	Chiguayante
BARRIO NORTE	Villa Simón Bolívar Psje. 20 S/N° esq. Pelantaro Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: LUIS MOYA MEYER.	
SAN PEDRO	Calle Pedro Aguirre Cerda N° 1825 (Deleg. Municip.) Atención Martes y Viernes de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: GILBERTO MARTINEZ CARMONA.	San Pedro
HUALPENCILLO	Holanda N° 1224 Fono 410942 Atención Lunes a Viernes de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: CESAR SUAREZ PEREZ.	Hualpencillo
TALCAHUANO	Aníbal Pinto 222 Torre Prat Of. 74, 7° Piso Fono 545693 Atención de Lunes a Viernes de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: FERNANDO ENRIQUEZ BARRA.	Talcahuano
TOME	Calle Serrano N° 1055 interior Fono 651298 Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: EDUARDO HENRIQUEZ SALINAS.	Tomé
HUALQUI	Calle Freire N° 351 I. Municipalidad Atención Martes de 14:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: RICARDO ORELLANA ROJAS.	Hualqui
SANTA JUANA	Calle Yungay S/N° Atención Martes y Jueves de 8:30 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: HECTOR ESPEJO GONZALEZ.	Santa Juana

S	Calle Eleuterio Ramírez N° 477-B interior Atención Martes de 9:00 a 16:00 hrs. Abogado Jefe: JORGE CONGREVE TRABUCCO.	Florida
LOS ANGELES	Villagrán N° 137 Fono 322397 Atención de Lunes a Viernes de 09:30 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: FERNANDO VIVANCO ESPINOZA.	Los Angeles
CABRERO	Avda. Vial S/N° Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: LORENA RUIZ GURIDI.	Cabrero
ANTUCO	Calle Calixto Padilla S/N° Atención Martes de 15:00 a 18:30 hrs. Abogado Jefe: ADRIANO BALDOVIN AREVALO.	Antuco
QUILLECO	Calle Carrera S/N° Atención Miércoles desde 15:30 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: NORTON AVILA BASCUÑAN.	Quilleco
SANTA BARBARA	Calle Rozas N° 160 Ilustre Municipalidad Atención Miércoles de 9:30 a 15:30 hrs. Miércoles y Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. Abogado Jefe: RAMON CARTES FLORES.	Santa Bárbara
YUMBEL	Calle O'Higgins N° 851 2° Piso Atención Martes y Jueves de 12:00 a 16:00 hrs. Abogado Jefe: ERWIN NEUMANN MONTECINOS.	Yumbel
QUILACO	Cordova N° 46 I. Municipalidad Atención Jueves de 11:30 a 14:30 hrs. Abogado Jefe: PIA HERNANDEZ GUZMAN.	Quilaco
MULCHEN	Pedro Lagos N° 410 I. Municipalidad Atención Martes y Miércoles de 14:30 a 17:30 hrs. Abogado Jefe: PIA HERNANDEZ GUZMAN.	Mulchén
NEGRETE	Ilustre Municipalidad Atención Martes de 14:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: RICARDO RIOS MARCHANT.	Negrete
NACIMIENTO	Calle Aníbal Pinto N° 491 Atención Martes y Viernes de 10:00 a 15:00 hrs. Abogado Jefe: LILIANA ARELLANO JENSEN.	Nacimiento
LAJA	Calle Balmaceda N° 292 Atención Miércoles y Viernes de 11:00 a 16:00 hrs. Abogado Jefe: ALVARO JARA KESSI.	Laja

COMUNA	DIRECCION	
PENCO	PROG. ASIST. JURIDICA Las Heras N° 516 Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs.	Penco
CORONEL	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Lautaro esq. Sotomayor, Lunes a Viernes de 9:30 a 14:00 y de 15:00 a 17:00 hrs.	
LOTA	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO Galvarino S/N° 2° Piso Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 hrs. y de 14:30 a 18:00 hrs.	Lota
ARAUCO	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO Condell N° 696, 1 ^{er} Piso Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 y de 15:30 a 18:00 hrs.	Arauco
LOS ALAMOS	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO Ignacio Carrera Pinto esquina Pedro de Valdivia Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 hrs.	Los Alamos
CURANILAHUE	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO Colo Colo N° 755, 2° Piso, Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 y de 14:00 a 18:00 hrs.	Curanilahue
CAÑETE	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO Villagrán N° 974 Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 18:00 hrs.	Cañete
LEBU	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO Saavedra N° 669, Lunes a Viernes de 9:00 a 17:00 hrs.	Lebu
CONTULMO	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Nahuelbuta N° 109, (Edif. de la Municipalidad) Miércoles de 15:00 a 18:00 y Viernes de 9:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:00 hrs.	Contulmo

COMUNA	DIRECCION	
TIRUA	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Tirúa, Costanera N° 80, Martes de 9:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:00 hrs.	

SEDE CHILLAN

COMUNA	DIRECCION	
CHILLAN	Calle Herminda Martín N° 557 Interior Fono 224873 Atención de Lunes a Viernes de 14:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: LUIS SOLAR BACH.	Chillán
NINHUE	I. Municipalidad Atención Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: PABLO UTRERAS MARIN.	Ninhue
SAN CARLOS	Calle Maipú S/N° 1 ^{er} Piso Edificios Públicos Atención Martes de 10:00 a 13:30 hrs. y Jueves de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: GIOVANNI GOTELLI MENDEZ.	San Carlos
ÑIQUEN	Calle Estado N° 188 San Gregorio Atención Lunes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: GUMERCINDO QUEZADA BLANCO.	Ñiquen
SAN FABIAN DE ALICO	Oficina Cema Chile Comunal Atención Viernes de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: ALEJANDRO SEPULVEDA ANDRADES.	San Fabián de Alico
PINTO	Calle Ernesto Riquelme N° 105 Atención Viernes de 15:30 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: EDUARDO PEÑAFIEL PEÑA.	Pinto
SAN IGNACIO	Calle Manuel Jesús Ortiz S/N° Atención Jueves de 14:30 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: MARIELA DAZA MERMOUD.	San Ignacio
EL CARMEN	I. Municipalidad Atención Martes de 8:30 a 11:00 hrs. Abogado Jefe: MARCO CABALLERO CATALAN.	El Carmen
YUNGAY	Calle Prat N° 357 Atención de Martes a Viernes de 10:00 a 14:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: WILFREDO MARTINEZ LANDAETA.	Yungay

COMUNA	DIRECCION	
PEMUCO	Calle Placilla N° 579 Atención Lunes de 11:00 a 14:00 hrs. y Miércoles de 14:30 a 17:30 hrs. Abogado Jefe: HECTOR OPAZO CHACOFF.	Pemuco
BULNES	Calle Serrano S/N° Atención Lunes de 15:00 a 18:00 hrs. y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: JAIME NORAMBUENA MORA.	Bulnes
QUILLON	Calle El Roble N° 299 Atención Lunes de 11:00 a 15:00 hrs. Abogado Jefe: GONZALO ROJAS MONJE.	Quillón
RANQUIL	Calle Nicolás León N° 521 I. Municipalidad Atención Jueves de 14:30 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: MAURICIO MIERES MUJICA.	Ranquil
PORTEZUELO	Calle O'Higgins S/N° Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: JUAN BUSTOS BONNIARD.	Portezuelo
COELEMU	Calle Pedro León Gallo S/N° 2° Piso Atención Viernes de 10:00 a 12:00 y de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: MIGUEL SALGADO RIVAS.	Coelemu
TREHUACO	Calle G. Urrejola S/N° I. Municipalidad Fono 1 Atención Jueves de 14:30 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: PABLO UTRERAS MARIN.	Trehuaco
QUIRIHUE	Blanco Encalada N° 245 Atención Martes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: LUIS FUENZALIDA ZAPATA.	Quirihue
SAN NICOLAS	Arturo Prat N° 202 Fono 561417 Atención Jueves de 9:00 a 12:00 hrs. Abogado Jefe: MARIELA DAZA MERMOUD.	San Nicolás

SEDE TEMUCO

COMUNA	DIRECCION	
TEMUCO	Calle Claro Solar S/N° Casilla 1032 Fono 234464 Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 y de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: RICARDO PARADA SOTOMAYOR.	Temuco

COMUNA	DIRECCION	
PADRE LAS CASAS	Pleiteado N° 291 segundo piso Servicios Públicos Atención Martes y Miércoles de 9:00 a 12:00 hrs., Lunes, Miércoles, Jueves y Viernes de 9:30 a 12:30 hrs. Abogado Jefe: LINA JOFRE MONTERO.	Padre las Casas
ANGOL	Calle Caupolicán N° 327 Atención Lunes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs., Martes y Viernes de 10:30 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: PEDRO SEGURA AGUILERA.	Angol
PUREN	Calle Dr. Garriga N° 995 Atención Jueves de 15:00 a 18:30 hrs. Abogado Jefe: ROBERTO COOPER AGUILERA.	Purén
LOS SAUCES	Ercilla N° 205 Atención Martes de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: IVAN GOMEZ OVIEDO.	Los Sauces
COLLIPULLI	Calle Alcazar S/N° Oficina 7 Atención Martes y Jueves de 14:00 a 16:30 hrs. Abogado Jefe: RENATO IGLESIAS RIOSECO.	Collipulli
TRAIGUEN	Calle Coronel Urrutia N° 423 Fono 861456 Atención Martes y Jueves de 9:00 a 12:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: LEON PINCHEIRA GARRIDO.	Traiguén
VICTORIA	Avda. Confederación Suiza N° 1037 2° Piso Atención Lunes de 10:30 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: PILAR HERMOSILLA CALLE.	Victoria
CURACAUTIN	Calle Yungay N° 265 piso 2 Of. 10 Atención Lunes y Miércoles de 10:30 a 18:00 hrs. Viernes de 09:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: MARCO CHESTA QUIERO.	Curacautín
LONCOCHE	Calle Prat Esquina Bulnes S/N° Segundo piso Atención Viernes de 11:30 a 16:30 hrs. Abogado Jefe: GUIDO ZUÑIGA ANDURAND.	Loncoche
PITRUFQUEN	Calle Francisco Bilbao N° 523 Atención Miércoles de 9:30 a 13:00 y 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: CARMEN G. VERGARA MEDINA.	Pitrufquén
LUMACO	Calle Matta N° 284 Atención Jueves de 14:30 a 17:30 hrs. Abogado Jefe: AUDIEL SALAZAR MELLADO.	Lumaco

COMUNA	DIRECCION	
GORBEA	Calle Lord Cochrane S/Nº Atención Martes de 12:30 a 17:30 hrs. Abogado Jefe: CLAUDIO BRAVO LOPEZ.	Gorbea
VILLARRICA	Calle Pedro de Valdivia Nº 0305 Atención Martes y Miércoles de 9:30 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: CARLOS GUTIERREZ LIRA.	Villarrica
NUEVA IMPERIAL	Calle Arturo Prat Nº 65 2º Piso Atención Lunes de 14:00 a 18:00 hrs. y Viernes de 8:30 a 10:30 hrs. Abogado Jefe: DANIEL IVAN SALAZAR POBLETE.	Nueva Imperial
PUCON	Avda. O'Higgins Nº 483 Atención Lunes y Miércoles de 15:00 a 18:30 hrs. Abogado Jefe: EDMUNDO FIGUEROA MULLER.	Pucón
PUERTO SAAVEDRA	I. Municipalidad Atención Lunes de 10:00 a 12:30 hrs. Abogado Jefe: HUGO MOLINA DIAZ.	PuertoSaavedra
TOLTEN	I. Municipalidad Atención Lunes y Martes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 18:30 hrs. Abogado Jefe: DANTE HERRERA ALARCON.	Toltén
FREIRE	Calle Camalez Nº 85 Fono Nº 89 Pitrufuquén Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: PILAR HERMOSILLA CALLE.	Freire
LAUTARO	Calle O'Higgins Nº 1020 Interior Atención Lunes y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: CARLOS KOCH RIVAS.	Lautaro
CARAHUE	Calle Villagrán Nº 240 Atención Lunes de 14:30 a 17:30 hrs. y Martes de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: THOMAS OVALLE FUICA.	Carahue
RENAICO	Calle Comercio Nº 206 Atención Miércoles de 9:00 a 11:00 hrs. Abogado Jefe: NAPOLEON RUBILAR PEREZ.	Renaico
ERCILLA	I. Municipalidad Atención Martes de 14:00 a 16:00 hrs. y Jueves de 16:15 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: JORGE IGLESIAS RIOSECO.	Ercilla

COMUNA	DIRECCION	
LONQUIMAY	Ignacio Carrera Pinto N° 559 Atención Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: CLAUDIO JARA INOSTROZA.	Lonquimay
MELIPEUCO	Calle Pedro Aguirre Cerda S/N° Atención Jueves de 9:00 a 13:00 hrs. y de 16:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: MARCIA CASTILLO MONJE.	Melipeuco
CUNCO	Calle Pedro Aguirre Cerda N° 600 Atención Miércoles de 14:00 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: RADY VENEGAS POBLETE.	Cunco
PERQUENCO	Calle Esmeralda N° 497 Atención Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: MARCIA CASTILLO MONJES.	Perquenco
GALVARINO	Calle Independencia S/N° Atención Viernes de 14:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: HUGO MOLINA DIAZ.	Galvarino
TEODORO SCHMIDT	I. Municipalidad Atención Segundo y Cuarto martes de cada mes de 9:30 a 18:30 hrs. Tramita en Tribunales de Nueva Imperial. Abogado Jefe: MILITZA BARRENECHEA BLANC.	Teodoro Schmidt
VILCUN	I. Municipalidad Atención Lunes y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: LINA JOFRE MONTERO.	

SEDE VALDIVIA

COMUNA	DIRECCION	
VALDIVIA	Calle Independencia N° 625 Tercer piso Fono 213341 Atención de Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. Abogado Jefe: EUGENIO HERRERA ORTIZ.	Valdivia
CORRAL	Esmeralda S/N° Atención Lunes de 9:00 a 16:00 hrs. Abogado Jefe: EDISON LARA AGUAYO.	Corral
SAN JOSE DE LA MARIQUINA	Calle Mariquina N° 56 Interior Atención Lunes de 14:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: CLAUDIO MARQUEZ OYARZUN.	San José de la Mariquina

COMUNA	DIRECCION	
FUTRONO	Edificio I. Municipalidad Atención Martes de 15:00 a 18:30 hrs. y Jueves de 15:00 a 18:30 hrs. Abogado Jefe: ALFONSO DE URRESTI LONGTON.	Futrono
LOS LAGOS	I. Municipalidad Atención Miércoles de 15:00 a 18:30 hrs. Abogado Jefe: ALFONSO DE URRESTI LONGTON.	Los Lagos
MAFIL	Calle Libertador B. O'Higgins S/Nº Atención Viernes de 9:30 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: HARRY WINTER AGUILERA.	Mafil
LA UNION	Calle Letelier S/Nº 2º Piso Atención Martes y Jueves de 10:30 a 12:30 hrs. Abogado Jefe: ANA MARIA ROBERT BOETTCHER.	La Unión
PAILLACO	Calle O'Higgins Nº 516 Atención Miércoles de 8:30 a 12:00 hrs. Abogado Jefe: MARLENE SAAVEDRA BUSTOS.	Paillaco
RIO BUENO	Ejercito Libertador Nº 1004 Atención Martes de 9:30 a 13:00 hrs. y Jueves de 15:30 a 19:00 hrs. Abogado Jefe: KAMER CAZOR ALISTE.	Río Bueno
LAGO RANCO	Calle Viña del Mar Nº 133 Atención Jueves de 11:00 a 14:00 hrs. Abogado Jefe: HUMBERTO CONCHA HERMOSILLA.	Lago Ranco
OSORNO	Avda. V. Mackenna 1271 Fono: 230066 Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 15 a 17:30 hrs. Abogado Jefe: JOAQUIN ESPINOZA RETTIG.	Osorno
SAN PABLO	Bolivia Nº 498 Atención Martes y Jueves de 9:00 a 12:00 hrs. Abogado Jefe: GONZALO ARROYO CURUTCHET.	San Pablo
PURRANQUE	Calle Pedro Montt Nº 160 Atención Martes de 8:30 a 12:00 hrs. Abogado Jefe: GONZALO NEIRA CABRERA.	Purranque
PUYEHUE	I. Municipalidad Atención Jueves de 8:30 a 12:30 hrs. Abogado Jefe: ARTURO CASTRO WINKLER.	Puyehue

COMUNA	DIRECCION	
RIO NEGRO	Calle Paul Harris S/Nº Atención Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: GONZALO NEIRA CABRERA.	Río Negro
SAN JUAN DE LA COSTA	Calle Puacho S/Nº Atención Jueves de 9:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: IVAN PETROVICH ALTAMIRANO.	San Juan de la Costa
PUERTO MONTT - COCHAMO	Calle Antonio Varas 410 2º Piso Fono 250497 Atención Lunes a Viernes de 15:00 a 18:00 hrs. En la mañana atención de secretaria. Abogado Jefe: JOSE JOAQUIN PEREZ TOLEDO.	Puerto Montt
CALBUCO	Calle Federico Errázuriz Nº 210 Atención Miércoles de 9:00 a 16:00 hrs. Abogado Jefe: HERNAN HAGEDORN HITSCHFELD.	Calbuco
PUERTO VARAS	Calle San José Nº 242 Piso 2º Atención Martes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs. Abogado Jefe: PATRICIA BELMAR STUMPFOLL.	Puerto Varas
MAULLIN	Calle 21 de Mayo Nº 85 Atención Miércoles de 9:30 a 15:00 hrs. Abogado Jefe: EMILIO PEREZ HITSCHFELD.	Mauullín
LOS MUERMOS	Calle Antonio Varas Nº 498 Atención Lunes de 9:30 a 12:00 hrs. Abogado Jefe: EMILIO PEREZ HITSCHFELD.	Los Muermos
FRESIA	I. Municipalidad Atención Viernes de 13:00 a 15:30 hrs. Abogado Jefe: GONZALO TAPIA ELORZA.	Fresia
LLANQUIHUE	Avda. V. Pérez Rosalez Nº 529 Atención Lunes de 10:00 a 11:00 y Miércoles de 15:00 a 17:00 hrs. Abogado Jefe: GONZALO TAPIA ELORZA.	Llanquihue
FRUTILLAR	Calle San Pedro y Diego Portales Atención Lunes de 9:00 a 11:00 hrs. Abogado Jefe: HERNAN HAGEDORN HITSCHFELD.	Frutillar

COMUNA	DIRECCION	
CASTRO	PROG. ASISTENCIA JURIDICA COORDINACION REGIONAL Y CONSULTORIO JURIDICO Municipalidad de Castro, Blanco N° 273, Interior Lunes a Jueves de 8:30 a 13:00 y de 14:30 a 17:30 hrs.	
ANCUD	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO JURIDICO FIJO Edif. Correos de Chile, Pudeto esq. Blanco Encalada Martes a Viernes de 9:00 a 13:00 y de 15:00 a 17:00 hrs.	
DALCAHUE	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Dalcahue, Pedro Montt N° 105 Miércoles de 10:00 a 13:00 hrs.	
QUELLON	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Quellón, 22 de Mayo S/N° Miércoles de 10:00 a 17:00 hrs.	
ACHAO	Calle Amunátegui N° 018 I. Municipalidad Atención Lunes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 16:00 hrs. Abogado Jefe: MARIA AGUSTINA BARRIENTOS.	Achao
PUQUELDON	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Puqueldón, Los Carreras S/Nª Martes de 10:00 a 17:00 Hrs.	
QUEMCHI	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Quemchi, O"Higgins N° 40 Lunes de 10:00 a 13:00 hrs.	
QUINCHAO	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Quinchao, Amunátegui N° 018 Lunes de 10:30 a 16:00 hrs.	Achao
CHONCHI	PROG. ASISTENCIA JURIDICA CONSULTORIO MOVIL Municipalidad de Chonchi, Pedro Montt N° 254 Viernes de 9:00 a 13:30 hrs.	

SEDE COYHAIQUE

COMUNA	DIRECCION	
COYHAIQUE	Bilbao N° 357 1 ^{er} Piso Edif. I. Municipal Atención Martes y Jueves de 14:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: TERESA SAEZ RUIZ.	Coyhaique
PUERTO AYSEN	Sargento Aldea N° 947 Atención Jueves de 15:00 a 18:00 hrs. Abogado Jefe: ERVIS BAHAMONDES OLAVARRIA.	Puerto Aysén
COCHRANE	Calle Esmeralda N° 199 Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs. y Jueves de 10:00 a 12:30 hrs. Abogado Jefe: JAIME PEREIRA SOTO.	Cochrane

XII REGION

COMUNA	DIRECCION	
PUNTA ARENAS	Independencia N° 517 Fono 222497 Abogado Jefe: FRANCISCO COSTA LOBO.	

CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGION DEL BIO-BIO

DIRECCION : Tribunales de Justicia 3^{er} piso
Casilla 647 Concepción
FONOS : 233931 - 229661
FAX : 229661

CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGION DE VALPARAISO

DIRECCION : Condell N° 1176 of. 60
Casilla 763 Valparaíso
FONOS : 257180 - 252840
FAX : 252840

CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LAS REGIONES DE TARAPACA Y ANTOFAGASTA

DIRECCION : Sotomayor N° 728 piso 2° Iquique
FONOS : 427224 - 411312
FAX : 427224

CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGION METROPOLITANA

DIRECCION : Agustinas N° 1419 3^{er} piso
Casilla 9050 Santiago
FONOS : 6982829 - 6982750 - 6981601
FAX : 6728700

INDICE DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAG.
Contrato individual. Firma del trabajador. Descanso compensatorio. Personal embarcado. Instituto de Fomento Pesquero.	8.275/339	19.12.95	53
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Leyes laborales. Interpretación. Principio ajenidad. Empresa. Riesgo.	8.177/331	18.12.95	33
Descanso compensatorio. Actividad pesquera. Feriado. Cómputo. Descanso compensatorio. Actividad pesquera. Licencia médica. Descanso compensatorio. Actividad pesquera. Permiso sin goce de remuneraciones. Descanso compensatorio. Actividad pesquera. Permiso sindical.	8.174/328	18.12.95	28
Descanso Semanal. Duración.	8.002/320	11.12.95	12
Empresa. Facultades de administración.	8.272/336	19.12.95	45
Empresa. Facultades de orden y disciplina. Alcoholemia. Procedencia.	8.005/323	11.12.95	17
Estatuto docente. Colegio particular. Terminación de contrato. Necesidades de la empresa. Desahucio. Ambito de aplicación. Estatuto docente. indemnización adicional. Ambito de aplicación.	8.179/333	18.12.95	36
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Terminación de contrato. Jubilación. Indemnización legal por años de servicio. Procedencia. Jubilación.	8.176/330	18.12.95	32
Estatuto docente. Jornada de trabajo. Distribución. Empresa. Facultades de administración. Jornada de trabajo. Existencia. Estatuto docente. Horas extraordinarias. Horas extraordinarias. Existencia.	8.181/335	19.12.95	42
Feriado. Remuneración mixta.	8.180/334	18.12.95	39
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Gratificación.	8.331/341	27.12.95	59
Jornada de trabajo. Personal de moteles. Movimiento diario notoriamente escaso. Concepto.	8.006/324	11.12.95	19
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada.	8.004/322	11.12.95	15

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGS.
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada.	8.173/327	18.12.95	26
Licencia médica. Remuneraciones.	8.178/332	18.12.95	34
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Complemento.	8.175/329	18.12.95	30
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.	8.007/325	11.12.95	21
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	8.332/342	27.12.95	61
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Impuesto territorial. Exención.	8.397/343	29.12.95	62
Protección a la Maternidad. Salas cunas. Centros comerciales.	8.086/326	13.12.95	23
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. Remuneraciones. Certificado. Obligación del empleador. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Extinción. Incorporación a los contratos individuales.	8.330/340	27.12.95	55
Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	8.273/337	19.12.95	48
Remuneraciones. Comprobante de pago. Alcance. Documentación laboral. Conservación.	8.003/321	11.12.95	13
Terminación de contrato individual. Ley N° 18.020. Correos de Chile. Aplicabilidad.	8.274/338	19.12.95	52

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Director del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Hugo Yanes Lara	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Depto. Negociación Colectiva
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Flavio Cortés Acevedo	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Hernán Albornoz Serrano	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Iván Herrera Catalán	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Carmen Gallardo Huichapay	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Editor:

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Departamento de Estudios

Asesor Jurídico:

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Jurisprudencia Judicial

Marcelo Betancourt Merino

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez

Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Marcela Gómez Aguirre

Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Digitación:

Manuel Vallejos Pino

Carmen G. Zambrano Gahona

Departamento de Estudios

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Horacio Díaz Pardo

Composición:

Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 5° piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, París 823. Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107.

NOTAS DEL EDITOR

Iniciamos esta nueva anualidad con un completo trabajo acerca del beneficio denominado semana corrida que han elaborado dos abogados del Departamento Jurídico, y que presenta una síntesis histórica, las fuentes, naturaleza, requisitos y procedimiento de cálculo, entre otros, que permiten apreciar en su globalidad a esta institución más los dictámenes más recientes que ha emitido el Servicio sobre el particular.

De la Jurisprudencia administrativa institucional, destacamos los dictámenes 8.003/321, sobre comprobantes de pago de remuneraciones y registro de asistencia; 8.174/328, relativo a descanso compensatorio y feriado de trabajadores de naves pesqueras, y el oficio 8.179/323, sobre profesionales de la educación.

Complementa esta edición, la interesante selección de dictámenes, fallos y circulares de las Superintendencias de Seguridad Social e Instituciones de Salud Previsional y de la Contraloría General de la República.

Por último, ofrecemos una completa nómina de los Consultorios Jurídicos de las Corporaciones de Asistencia Judicial, preparada y actualizada por el Ministerio de Justicia.

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

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
SEMANA CORRIDA	1
I.N.P. TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR	10
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	12
8.002/320, 11.12.95. No se ajusta a derecho el sistema de turnos de trabajo propuesto por la empresa.....	12
8.003/321, 11.12.95. Absuelve diversas consultas relativas a los comprobantes de pago de remuneraciones y al período durante el cual el empleador debe conservar el registro de asistencia para los efectos del cobro de las horas extraordinarias.	13
8.004/322, 11.12.95. 1) El personal que presta servicios para la empresa Compañía Minera..., laboran sin fiscalización inmediata y, por ende, se encuentran excluidos de la limitación de jornada, en conformidad a lo previsto en el artículo 22 del Código del Trabajo, debiendo por tanto entenderse liberado de registrar su asistencia y horas de trabajo. 2) Déjase sin efecto el Oficio de Instrucción N° 94, de 04.01.95, en cuanto ordena a la referida Empresa establecer en los contratos de trabajo de los aludidos trabajadores, la distribución diaria de la jornada de trabajo y poner en uso un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo respecto del mismo personal.	15
8.005/323, 11.12.95. No se ajusta a derecho medida de control del personal denominada "Alcotest" por no estar incorporada a Reglamento Interno y no señalar mecanismo de selección.	17
8.006/324, 11.12.95. El "movimiento diario notoriamente escaso" supone una carga de trabajo que a vista de todos y sin necesidad de realizar un especial esfuerzo de percepción aparece de manifiesto que es reducida, calificación que debe practicarse en cada caso en particular previa visita inspectiva e informe circunstanciado sobre flujo de trabajo en la empresa o establecimiento de que se trate.	19

8.007/325, 11.12.95.	Procede el pago del segundo reajuste de remuneraciones pactado para el mes de abril de 1995, y según la variación del I.P.C. del año anterior a esta fecha, del contrato colectivo de abril de 1993 suscrito entre la Compañía Minera de... y el Sindicato de Trabajadores, no siendo óbáculo para ello que se haya celebrado un nuevo contrato en los mismos términos del anterior, excluido tal cláusula de reajustabilidad.	21
8.086/326, 13.12.95.	Fija sentido y alcance de la norma introducida por el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, al inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, que establece la obligación de proporcionar servicios de salas cunas respecto de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.	23
8.173/327, 18.12.95.	Los choferes y peonetas dependientes de la Empresa Salmones..., de Chiloé, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo en conformidad con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo. .	26
8.174/328, 18.12.95.	Absuelve diversas consultas relativas a descanso compensatorio y feriado de los trabajadores que laboran a bordo de naves pesqueras.	28
8.175/329, 18.12.95.	Los dependientes afectos al contrato colectivo suscrito con fecha 24 de junio de 1992, entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Maderera Industrial... y la misma empresa y cuya fecha de vencimiento fue el 31 de agosto de 1994, no han tenido derecho a exigir el pago del reajuste establecido en el inciso final de la cláusula quinta de dicho instrumento colectivo, el cual se devengaba el 1° de enero de 1995.	30
8.176/330, 18.12.95.	La circunstancia de que la Sra. N.N. haya obtenido la jubilación por vejez en relación al cargo docente que desempeñaba en la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Antofagasta, no le dio derecho a impetrar el beneficio de indemnización por años de servicio, en el evento que se hubiere puesto término a sus servicios por la causal que se establecía, con anterioridad a la vigencia de la Ley N° 19.410, en el artículo 52 inciso 1° letra d), de la Ley N° 19.070. ..	32
8.177/331, 18.12.95.	El punto N° 2 del anexo de contrato de trabajo suscrito entre la Empresa A.F.P... y los vendedores y mantenedores de la misma no se encuentra ajustado a derecho, en cuanto hace responsable a éstos de las desafiliaciones que ocurran respecto de las órdenes de traspaso.	33

<p>8.178/332, 18.12.95. 1) El Instituto Regional de Educación de... está obligado a pagar la bonificación por financiamiento compartido por el período que los trabajadores se encuentren acogidos a licencia médica por enfermedad común o descanso maternal, si en dicho período correspondiere su pago de acuerdo a lo pactado. 2) Por el contrario el citado Instituto no está obligado a pagar la mencionada bonificación durante el período que los trabajadores se encuentren acogidos a subsidio por accidente del trabajo o enfermedad profesional en el evento que, en dicho lapso correspondiere su pago de acuerdo a lo pactado.</p>	34
<p>8.179/333, 18.12.95. 1) La norma contenida en el artículo 60 de la Ley N° 19.070 resulta aplicable tanto a los profesionales de la educación que se desempeñan en colegios particulares pagados como en colegios particulares subvencionados. 2) Resulta jurídicamente procedente pagar la indemnización adicional prevista en el inciso 1° del artículo 60 de la Ley N° 19.070 tanto a los profesores que desarrollan la labor de docencia de aula, como a aquellos que realizan funciones docente-directivas o funciones técnico-pedagógicas de apoyo.</p>	36
<p>8.180/334, 18.12.95. Para los efectos de calcular la remuneración íntegra que por concepto de feriado legal debe pagarse a los trabajadores que laboran en la Empresa Conjuntos Mecánicos... sujetos a un sistema de remuneración mixta, procede considerar los bonos por turno, convenidos en las letras A) y D) de la cláusula 2ª del contrato colectivo de trabajo vigente. Por el contrario, para los mismos efectos, no procede incluir el bono por turno, establecido en la letra c) de igual cláusula.</p>	39
<p>8.181/335, 18.12.95. 1) El empleador se encuentra facultado para confeccionar los horarios de clases de su establecimiento educacional de forma tal que al convenir con los docentes la distribución diaria de la jornada, entre las horas que la misma comprende, se dejen períodos de inactividad laboral. 2) Los períodos de inactividad a que se refiere el punto anterior no constituyen jornada de trabajo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 3) Constituye jornada extraordinaria de trabajo el tiempo que los docentes ocupan en desarrollar actividades de atención de apoderados, si con él se excede la jornada ordinaria legal o la pactada en sus respectivos contratos de trabajo, si fuere menor. 4) El trabajo en horas extraordinarias sólo procede si las partes, esto es trabajador y empleador, así lo acordaren expresa o tácitamente.</p>	42

8.272/336, 19.12.95.	La determinación adoptada por la Empresa Industrias ... de trasladar la totalidad de la empresa a un nuevo domicilio, se ha enmarcado dentro de las facultades de administración que le son propias, razón por la cual no se encuentra obligada a pagar a sus trabajadores las diferencias de remuneración que derivarían del cambio de domicilio.	45
8.273/337, 19.12.95.	Se pronuncia sobre legalidad de modificaciones al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la Empresa Compañía Minera....	48
8.274/338, 19.12.95.	El artículo 15 de la Ley N° 18.020 es aplicable al personal de la Empresa de Correos de Chile.	52
8.275/339, 19.12.95.	Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 3.745/192, de 1º.06.95. Que concluye que "La negativa de algunos dirigentes sindicales de uno de los sindicatos de trabajadores constituidos en el Instituto de Fomento Pesquero de firmar las modificaciones de sus contratos de trabajo en forma de actualizar sus remuneraciones y ajustarlas a lo dispuesto en la Resolución N° 82, de 29 de octubre de 1992, de los Ministerios de Economía, Fomento y Reconstrucción y de Hacienda, carece de causa justificada, por lo que no es jurídicamente procedente".	53
8.330/340, 27.12.95.	Se pronuncia sobre solicitud de reconsideración de instrucciones N° 0-95-212, de 19.04.95, cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, a la Empresa Inversiones....	55
8.331/341, 27.12.95.	Los anticipos de gratificación legal pagados en septiembre y diciembre de cada año, no deben incluirse en la base de cálculo para el pago de la indemnización por años de servicios. Rectifica Dictamen N° 1.152/47 de 14.02.95, en la parte pertinente.	59
8.332/342, 27.12.95.	No resulta procedente exigir el pago del bono por turnos contemplado en el inciso 4º de la cláusula N° 11 del Contrato Colectivo suscrito entre el Sindicato de Trabajadores N° 1 de la Compañía Minera ... y la misma Empresa, en el evento de que los dependientes no realicen efectivamente el reemplazo del turno saliente.	61

8.397/343, 29.12.95.	Para los efectos de lo prevenido en el Cuadro Anexo N° 1 de la Ley N° 17.235, las federaciones, confederaciones y centrales sindicales constituyen sindicatos y como tales, están afectas a la exención del 100% del impuesto territorial contemplada en dicha norma legal.	62
ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		65
1.- Ordenes de Servicio.		
10, 04.12.95.	Dirección Instruye respecto del tratamiento que debe darse a la información contenida en los procesos sumariales afinados.	65
11, 07.12.95.	Depto. Orgs. Sindicales Complementa Orden de Servicio N° 9, de 15.11.95, relativa a la realización de escrutinios en votaciones.	65
12, 11.12.95.	Depto. Jurídico Imparte instrucciones sobre aplicación de las normas de la Ley N° 19.410 que establecen remuneraciones y beneficios para los profesionales de la educación.	66
13, 13.12.95.	Depto. Jurídico. Imparte instrucciones sobre aplicación de las normas relativas a asignación de zona que se contienen en las Leyes N°s. 19.070 y 19.410 para los profesionales de la educación que indica.	79
14, 27.12.95.	Depto. Orgs. Sindicales. Instruye respecto de procedimiento que debe seguirse, en el evento que en la constitución de un sindicato o una asociación de funcionario no se cumpla con el requisito del quórum, señalado en la ley. Anexo a esta Orden de Servicio. Memorándum 137, de 10.11.95, del Departamento Jurídico.	84
2.- Circulares.		
161, 04.12.95.	Depto. Fiscalización Rectifica Circular N° 129, de 20.09.95, de Depto. de Fiscalización, sobre trabajos pesados.	87
164, 06.12.95.	Depto. Fiscalización Reitera e imparte instrucción relativa a uso de formulario de ingreso fiscal.	87

174, 27.12.95.	Negociación Colectiva Informa sobre estudio "Proposición de un Estudio Diagnóstico y Programa de Desarrollo del Personal para la Dirección del Trabajo (extracto).	88
175, 28.12.95.	Depto. Fiscalización Instruye sobre forma de actuar en la tramitación de reclamos cuando el trabajador presenta certificado extendido por el I.N.P., en que faltan cotizaciones previsionales y el empleador presenta planillas, pagadas o declaradas, por el mismo período faltante.	88
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes y Circulares		90
1.- Dictámenes.		
6.152, 08.06.95.	Cotización adicional para salud de la Ley N° 18.566.	90
6.227, 12.06.95.	Cálculo de subsidio por incapacidad laboral cuando en los meses a considerar ha existido período de huelga legal. ..	91
6.327, 13.06.95.	Calidad de los servicios prestados. Cobertura previsional de miembros de una sociedad de responsabilidad limitada. Imprudencia.	93
6.411, 16.06.95.	Derecho a licencia médica de trabajadores cesantes.	94
6.571, 22.06.95.	Aplicabilidad de las normas de la Ley N° 16.744 sobre prevención de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a las Municipalidades.	96
2.- Circulares.		
1.448, 07.12.95.	Imparte instrucciones sobre reajuste de pensiones que debe aplicarse a contar del 1° de diciembre de 1995, de acuerdo con el artículo 14 del D.L. N° 2.448, de 1979, modificado por la Ley N° 19.262.	97
1.449, 07.12.95.	Subsidio de cesantía. Imparte instrucciones sobre nuevos montos fijados por la Ley N° 19.429 a contar del 1° de enero de 1996.	101

SUPERINTENDENCIA DE INSTITUCIONES DE SALUD PREVISIONAL.	
Dictámenes y Fallos Arbitrales	102
1.- Selección de Fallos.	
Rol N° 097-1110/95, de 26.10.95.	
Acoge demanda en contra de la ISAPRE	102
Rol N° 226-910/95, de 28.07.95.	
Demanda por variación de precio de Plan Colectivo de Salud.	106
2.- Selección de Dictámenes.	
2.539, 11.08.95.	
Procedencia del reembolso de los gastos cubiertos por las ISAPRE con motivo de accidentes del trabajo, cuando el accidentado es un empleado público.	108
2.917, 12.09.95.	
Exclusión de prestaciones por cobertura contractual. Sentido y alcance del artículo 33 de la Ley N° 18.933, modificada por la Ley N° 19.381.	109
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	110
29.730, 21.09.95.	
Contraloría es incompetente para interpretar disposiciones laborales aplicables a personal afecto al estatuto de atención primaria de salud municipal que labora en corporaciones privadas que administran establecimientos asistenciales, y fiscalizar su cumplimiento.	110
29.800, 21.09.95.	
Procede que oficiales del servicio de registro civil e identificación participen, como ministros de fe, en asambleas extraordinarias de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado que tengan por objeto la reforma de sus estatutos.	112
29.999, 22.09.95.	
Interposición del recurso de reposición contemplado en el artículo 9° de Ley N° 18.575 no suspende los efectos del acto administrativo que por su intermedio se impugna.	113
30.094, 25.09.95.	
Dirigentes de las asociaciones de funcionarios municipales, no tienen derecho a percibir viáticos por su asistencia a seminarios en el desempeño de tales cargos.	114

DEL DIARIO OFICIAL	115
NOMINA DE CONSULTORIOS DE CORPORACIONES DE ASISTENCIA JUDICIAL.....	117
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	145

