



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Agosto 1999



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Walter Riesco, Presidente de la Confederación de la
Producción y el Comercio:

**"YO LLAMO A
LOS EMPRESARIOS
A CONFIAR MAS EN
LOS JOVENES"**

Andrea Munizaga D.

- *"Es fundamental impulsar un diálogo intergeneracional, en donde el empresario vea que la juventud está avanzando en asumir con responsabilidad su inserción en el mundo laboral, y la juventud comprenda cuáles son los requerimientos que el empresariado exige para desempeñarse correctamente en el trabajo".*



La Confederación de la Producción y el Comercio, presentó al Gobierno una propuesta elaborada con el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para buscar soluciones al tema del alto desempleo juvenil que presenta el país. En el grabado, Walter Riesco, Presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC).

Con el objetivo de contribuir a enfrentar el tema de los altos índices de desempleo juvenil existentes en el país, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) presentó al Gobierno una interesante propuesta elaborada con el respaldo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La iniciativa, que fue expuesta ante el Primer Mandatario, Eduardo Frei, y los Ministros de Hacienda, Eduardo Aninat, y del Trabajo, Germán Molina, tiene como fin impulsar un diálogo entre el sector público y privado para enfrentar el problema del desempleo juvenil.

La tasa de desempleo promedio en el país, subió a 10,8% en el trimestre móvil abril-junio, la cifra más alta para ese período desde 1987, cuando alcanzó a 11,9%.

De acuerdo al registro del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), el número de personas desocupadas llegó a 621.630. Al hacer la comparación con abril-junio de 1998, se observa un aumento en todas las regiones. La V Región continúa siendo la de más alto desempleo, con un 13,9%, seguida por la IV Región con 12,4%. En el Área Metropolitana, la tasa de desocupación subió desde 6,5% a 11,5% en un año.

El desempleo en los jóvenes de 15 a 19 años subió desde 19,6% en abril-junio de 1998 a 30,4% en igual trimestre del año.

Walter Riesco, abogado y presidente de la CPC, conversó con ***Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo***.

El ministro del Trabajo, Germán Molina, sostuvo que "en una economía abierta como la chilena la mayor responsabilidad en la generación de empleos la tiene, en el 80%, el sector privado". En consideración a esto y como representante del empresariado ¿qué rol le asigna usted al sector privado en la tarea de superar el problema del desempleo juvenil?

Este es un esfuerzo que estamos realizando permanentemente a través de la educación técnica profesional, en donde hemos tenido excelentes resultados. Creo que estas iniciativas tienen que multiplicarse. El sector público y, particularmente, el Gobierno, tienen que tener confianza en que la administración que lleva el sector privado de los colegios técnicos-profesionales ha sido eficiente. Por otro lado, hemos colaborado en esta tarea con INACAP, que tiene alrededor de 37 mil jóvenes en sus aulas, en donde se imparten distintas carreras, lo que ha contribuido mucho a la formación de la juventud y su inserción en el mercado laboral.

¿Que otras acciones en este sentido va a impulsar la Confederación de la Producción y el Comercio?

Nosotros estamos dispuestos a realizar acciones decididas tendientes a administrar y colaborar vigorosamente en el éxito de crear una Bolsa de Trabajo Privada en Internet, orientada a agilizar la búsqueda de empleo.

Otra de las ideas que queremos impulsar es la eliminación de la educación dual. Muchas empresas están interesadas en implementar un sistema educacional que tenga mucho más contacto con empresas que acojan a los muchachos en prácticas permanentes, de manera de impulsar una educación técnica-profesional que sea adecuada al mundo laboral real. De esta manera, el joven toma contacto con la empresa desde que está en la educación media.



"La juventud es el futuro del país, y esto no sólo debe ser una frase. En la juventud de hoy se va a sostener el desarrollo de Chile. En ellos tiene que estar presente la reserva de valores de nuestra nación". En la foto Walter Riesco, conversa con la periodista de Boletín Oficial, Andrea Munizaga.

Creo que tiene que haber una estrecha interconexión entre lo que es el mundo de la empresa y la educación del joven. No sacamos nada con capacitar mediante una carrera, si después el joven no encuentra un puesto de trabajo. En este sentido, creemos que debería existir un organismo de coordinación para que la capacitación que se realice, corresponda a las necesidades reales que tenga el empresariado.

¿Cómo evalúa la situación laboral del joven del Chile de hoy?

Creo que la juventud hoy día está desesperanzada. Veo su situación bastante deprimida. Hay encuestas contundentes que lo señalan. Entre los jóvenes entre 15 y 19 años existe un desempleo de más del 25% y entre los que tienen entre 20 y 24 años el desempleo alcanza casi el 20%. Estas son cifras alarmantes. La juventud es el futuro del país, y esto no sólo debe ser una frase. En la juventud de hoy se va a sostener el desarrollo de Chile. En ellos tiene que estar presente la reserva de valores de nuestra nación. Y vemos que eso está flaqueando...

La propuesta contempla elevar el salario mínimo para los jóvenes sólo tomando en cuenta la inflación esperada. ¿No cree que esta idea pueda resultar polémica?

Un joven que accede a un puesto de trabajo, poco le va a importar si el salario que se ofrece es menor que a un trabajador estable que cumple una jornada de trabajo completa. Y en ese sentido, creo que tiene que haber una flexibilidad en el ámbito de las remuneraciones. De hecho, en las épocas en que se establecieron remuneraciones inferiores para jóvenes y para mayores de 65 años, las estadísticas acusaron inmediatamente un mayor empleo en estos sectores.

Sí puede generar polémica en el sentido de que, al establecer mejores condiciones a los jóvenes, ellos podrían quitarles puestos de trabajo a los trabajadores adultos... Pero, eso no es efectivo. Yo creo que en la oferta de trabajo hoy existe un nicho especial para la juventud. Lo que va a ser mucho más evidente en el futuro.

Las posibilidades de horario de trabajo del joven son distintas a las de los adultos. Así un joven podrá tener acceso a un puesto de trabajo en determinados horarios, que no completan las ocho horas diarias y están distribuidos de manera distinta. La flexibilidad en las remuneraciones es una propuesta realista que concuerda efectivamente con las aspiraciones de la juventud.

¿Cuáles son las consecuencias sociales que trae consigo el que una sociedad tenga tan altos índices de desempleo juvenil, como en el caso de Chile?

El desempleo, la ociosidad, unida a una gran carencia de habilidades para el trabajo, lleva al joven a buscar alternativas como la delincuencia y la droga. Hay que pensar que los mayores índices de desempleo se dan en las clases más necesitadas. De hecho, un 77% del desempleo de los jóvenes entre 15 y 19 años se produce en familias que están bajo la línea de pobreza. Y en el caso de los jóvenes entre 20 y 24 años, el 58% proviene de ese estrato. Es en esa capa social en donde se puede dar con mayor facilidad la delincuencia y la drogadicción juvenil. Hay que tomar en cuenta que, con algunas operaciones delictuales que ellos realicen pueden obtener un ingreso muy superior a lo que pueden acceder en un trabajo honesto. Eso es un peligroso incentivo para incursionar en ese mundo. De manera que éste es un problema actual muy complejo, que nos está afectando hoy y que puede proyectarse en forma preocupante hacia el futuro.

A su juicio, ¿qué factores inciden en esta compleja y muchas veces dramática realidad?

Por la competitividad que el mundo moderno le exige a las empresas, hoy se requiere de gente preparada con habilidades mínimas para desarrollar un trabajo. Cuando un joven va a buscar empleo, el empresario sabe que éste aún no tiene responsabilidades, que no cuenta con valores básicos para desarrollar un trabajo y que no está habilitado para ningún trabajo definido. Eso retrae al empresario para contratar jóvenes. A su vez, los jóvenes, con una deserción escolar muy grande no están convencidos de que necesitan ciertas habilidades para poder ocupar un puesto en el mundo del trabajo. En algún momento, hay que revertir esta situación. Darles las herramientas y posibilidades a los jóvenes para adquirir esas habilidades e incentivar en ellos los valores de la responsabilidad.

Por otra parte, creo que el tipo de crecimiento del país tiene que ser sostenido por más tiempo. Hemos tenido una etapa de fuerte crecimiento que debería mantenerse, porque, ese es un requisito fundamental para que se creen puestos de trabajo, exista una oferta laboral y los jóvenes puedan insertarse.

Otro elemento que incide es el inadecuado tratamiento al tema de la delincuencia juvenil. Yo creo que el delincuente sabe con certeza que existen muy pocas probabilidades de que le proponen un castigo. Esto, unido a la mantención de un estrato en el país en donde se presenta la pobreza dura, genera un problema muy preocupante. En este punto, creo que el acento que hay que poner está precisamente en la educación formal y en la entrega de habilidades mediante una buena educación técnico profesional.

La Propuesta de los Empresarios: "Por una Eficiencia Económica junto a un Desarrollo Social"

¿En qué consiste la propuesta de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) para fomentar el empleo juvenil?

En Chile el problema del desempleo juvenil no es un tema propio de esta coyuntura. Es un problema que se arrastra por mucho tiempo. Constatar eso llevó a la Confederación y al empresariado en general, que está siempre en la búsqueda de la eficiencia económica junto a un desarrollo social, a analizar el tema en profundidad.

Nosotros no tenemos la intención de señalar que éste es el único camino para eliminar el desempleo juvenil. Esta es una invitación para realizar una reflexión, desde distintos sectores sociales del país, con el objeto de involucrar tanto al sector público, como al privado, y especialmente a la juventud. Nosotros creemos que aquí se requiere un análisis de todos para poder iniciar acciones conjuntas tendientes a solucionar el problema del desempleo juvenil. De manera que son bienvenidas, también, otras propuestas que conduzcan al mismo objetivo.

¿Cómo fue acogida por las autoridades de Gobierno la propuesta?

El Presidente Frei agradeció la propuesta, asumiéndola como un aporte del sector privado para colaborar con la solución de este grave problema. Yo diría, además, que él concordó con nosotros en cuanto a la necesidad de establecer algún organismo que coordinara todas las políticas y las acciones tendientes a disminuir el desempleo juvenil, y nos solicitó que tomáramos contacto con algunos organismos del sector público, que han estado preocupados del tema, con el fin de intercambiar ideas. Creo que el Presidente asumió nuestra propuesta como una invitación al diálogo y a la acción conjunta. En ese sentido, ya tomamos contacto con el Ministerio del Trabajo, el SENCE y el Instituto de la Juventud. Con ellos vamos a seguir analizando qué avances hay en el tema, con el objeto de colaborar en las acciones que estén realizando y sugerir que asuman otras en los temas donde aún no hayan incursionado.

¿Qué nuevos mecanismos propone la CPC para incorporar la vitalidad de los jóvenes a la tarea de construir una sociedad mejor?

Creo que tiene que haber un fomento de la participación del sector privado en el sistema educacional. En este sentido es importante que exista una instancia pública, formada fundamentalmente por los Ministerios de Educación y del Trabajo, tendiente a que sea realmente efectiva esta apertura del sector privado a participar en la educación.

También tiene que haber una institucionalidad legal promotora del empleo juvenil. Yo creo que nuestra legislación está dirigida al empleo de adultos. No a los jóvenes. Los jóvenes necesitan compatibilizar su formación con el trabajo. Para eso hay que modificar la legislación, en el sentido de establecer cierta flexibilidad en materia de horarios y de remuneraciones.

"Hay que Inyectar el Espíritu Empresarial en los Jóvenes"

Según el documento, esta propuesta constituye una invitación para generar un diálogo que conduzca a elaborar estrategias que permitan una mayor participación juvenil en el mercado ¿Cómo podría involucrarse a la sociedad civil y en particular a los jóvenes en esta reflexión?

Bueno, en Chile existen muchas entidades que reúnen a la juventud. Desde el mismo Instituto Nacional de la Juventud, a las Universidades, los Institutos profesionales y Colegios Técnico-profesionales, centros juveniles, etc. Hay una innumerable cantidad de centros que agrupan a jóvenes, con los cuales nosotros queremos conversar, con el objeto que ellos nos expresen, en primer lugar, la coincidencia o discrepancia que puedan tener con el planteamiento que nosotros estamos haciendo, y –de implementarse nuestras ideas– señalarnos la efectividad de éstas. Yo creo que este contacto de ida y vuelta es necesario para diseñar una exitosa política nacional de empleo juvenil.

Como representante de los empresarios, ¿Ud. realizaría un llamado a los empresarios a creer en los jóvenes?

Sí. Yo llamo a los empresarios a confiar más en los jóvenes. Es fundamental impulsar un diálogo intergeneracional, en donde el empresario vea que la juventud está avanzando en asumir, con responsabilidad, su inserción en el mundo laboral, y la juventud comprenda cuáles son los requerimientos que el empresariado exige para desempeñarse correctamente en el trabajo.

Una de las propuestas dice relación con promover el espíritu empresarial en la juventud. ¿Cómo podría respaldar este proceso el empresariado nacional y el sector público?

Hay que inyectar el espíritu empresarial en los jóvenes. Creo que son precisamente los jóvenes los que pueden asumir el riesgo de emprender nuevas empresas.

Al joven se le debe proporcionar una educación que entregue las cualidades que tiene un empresario: imaginación, vocación para emprender negocios y condiciones de liderazgo. Además de eso, es indudable que se requiere la ayuda del Estado. Y en esto, yo creo que la Corporación de Fomento de la Producción, que tiene distintos programas de ayuda dedicada a los empresarios, puede hacer mucho en cuanto al análisis del proyecto que tenga el joven y en señalar las formas de cómo llevarlo a cabo. Por nuestra parte, nosotros también estamos dispuestos a colaborar en entregar las herramientas adecuadas para que los jóvenes se transformen en nuevos empresarios.

Usted ha afirmado que vivimos en tiempos de cambios acelerados. Como representante del empresariado ¿cómo ve el rol futuro del sector privado respecto a temáticas de carácter nacional tan importantes como ésta?

La empresa privada se desarrolla en situaciones estables, sin tensiones sociales, ni con problemas de tanta envergadura como el desempleo juvenil. En la medida en que el país goce de estabilidad y no exista pobreza se desarrollará mejor el mundo de los negocios. Yo creo que durante el siglo que viene esto va a ser prioritario.

La iniciativa permitiría crear una instancia real de cooperación entre Empresarios, Estado y Trabajadores

CONSEJO DE DIALOGO SOCIAL PROPUSO RICARDO LAGOS EN REUNION CON LA CPC

Desempleo, Tema de Análisis en reunión de Lagos y Dirigentes de la CPC

Andrea Munizaga D.

Un Consejo de Diálogo Social que permita una mayor colaboración entre los Empresarios, el Estado y los Trabajadores, propuso crear Ricardo Lagos, Candidato a la Presidencia de la República, en reunión sostenida con el Comité Ejecutivo de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), presidido por Walter Riesco.

Según advirtió Lagos, la iniciativa es fundamental porque *"un país no compite con éxito si hay sectores que se sienten marginados de los beneficios del desarrollo, lo que genera tensión, conflicto y desconfianza"*.

En otro plano, señaló que para que el país vuelva a crecer a tasas del 7% se requiere un ahorro interno de entre el 23% y 26% del PIB y un ahorro externo del 4%, que permita tener un nivel de inversión de 30% sobre el producto. Agregó que es necesario desarrollar un conjunto de obras de infraestructura con recursos públicos y privados.

Por su parte, el presidente de la CPC, Walter Riesco, catalogó como "amable" la reunión con el candidato de la Concertación, en la que se abordó el tema del desempleo.

Durante el encuentro, Lagos llamó a los empresarios a invertir y tener confianza, *"porque así el país estará posicionado para salir adelante"*. Además, instó a las autoridades de Gobierno para que el presupuesto del próximo año ponga énfasis en resolver el problema del desempleo.

Por su parte, el presidente de la CPC, Walter Riesco sostuvo que *"el Gobierno debe estar abierto a adoptar nuevas iniciativas que tiendan a reactivar el empleo"*.

Carlos Ramírez, distinguido por la Universidad Diego Portales y la Asociación Chilena de Relaciones Laborales

PREMIOS A LA EXCELENCIA ACADEMICA recibió EDITOR DEL BOLETIN OFICIAL DEL TRABAJO

Andrea Munizaga D.

***María Ester Feres, Directora del Trabajo:
"El premio con que le ha distinguido la Asociación Chilena de Relaciones Laborales, a Carlos Ramírez, es el reconocimiento al esfuerzo de un funcionario público, profesional que ha estimado como indispensable el mejoramiento y el perfeccionamiento continuo".***



María Ester Feres, Directora del Trabajo y de la Asociación Chilena de Relaciones Laborales, hace entrega del testimonio "Premio Excelencia Académica, Año 1999", conferido por la Asociación Chilena de Relaciones Laborales, debido a los méritos demostrados por Carlos Ramírez en sus estudios de postgrado.

En una solemne ceremonia, Carlos Ramírez Guerra, editor de **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo**, fue distinguido con el premio a la excelencia por sus altas calificaciones obtenidas en el Magíster en Desarrollo y Comportamiento Organizacional, M.D.C.O., impartido por la Universidad Diego Portales. La ceremonia, fue presidida por el Rector de la Universidad Diego Portales, Manuel Montt Balmaceda. Contó con la presencia de autoridades académicas, alumnos, familiares y amigos de los graduados.

Asimismo, en razón de sus méritos académicos, la Asociación Chilena de Relaciones Laborales le otorgó el testimonio "Premio Excelencia Académica, año 1999", en la Reunión del Directorio que realizó en el Club de la Unión, con la asistencia de destacadas personalidades del mundo académico, gremial y político.

Líderes que administren el cambio Organizacional

Como *"inesperada"* calificó Ramírez la doble distinción de que fué objeto por sus méritos académicos. *"Yo jamás pensé en una distinción. He trabajado intensamente durante todo este período sin buscar el reconocimiento. Yo diría que ha sido bastante grato y sorprendente haber sido distinguido de esta manera"*, declaró al conversar con **Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo**.

Por su parte, María Ester Feres, Directora del Trabajo, señaló que *"el premio con que le ha distinguido la Asociación Chilena de Relaciones Laborales, a Carlos Ramírez, es el reconocimiento al esfuerzo de un funcionario público, profesional que ha estimado como indispensable el mejoramiento y el perfeccionamiento continuo. Yo tengo la percepción de que Carlos ha asumido con mucha seriedad la problemática de la modernización del Estado. Este afán permanente de perfeccionamiento, él pretende volcarlo hacia los funcionarios, a fin de que efectivamente el proceso de modernización tenga el componente participativo, que es fundamental para su éxito"*.

Carlos Ramírez es uno de los pocos graduados en este programa –único en Chile– que tiene como fin formar líderes que administren en forma efectiva la transición y el cambio organizacional. Ejecutivos que con su desarrollo personal contribuyan a una mejor calidad de vida bajo una perspectiva sistemática y multidisciplinaria, basada en los valores humanistas que preconiza el Desarrollo Organizacional.



La Directora de Postgrado de la Vicerrectoría Académica entrega el premio a Carlos Ramírez "por la mayor superación personal y profesional a través de los años de estudio, predominando en el crecimiento integral que se refleja en aportes reales" demostrada en su Tesis de Grado acerca de la gestión participativa y el proceso de modernización de la gestión pública.

Carlos Ramírez, Administrador Público, titulado con Distinción Máxima en la Universidad de Chile, ha cursado distintos programas de postítulo, tales como: Relaciones Industriales, en el Instituto de Relaciones del Trabajo de la Universidad de Chile; Análisis de Sistemas, en ECOM, y Control e Informática en la Administración Pública, en la Universidad Nacional Andrés Bello.

Durante el transcurso de su carrera ha recibido diversos premios de carácter nacional: Graduado de Honor del Curso Superior de Administración para el Desarrollo de la Academia Nacional de Estudios Políticos y Estratégicos (1991), y el premio al Administrador Público Destacado (1996), máxima distinción que confiere el Colegio de Administradores Públicos de Chile.

Entre sus actividades profesionales, se ha desempeñado como consultor de la Comisión Económica para América Latina y del Caribe (CEPAL), y de la Agencia de Cooperación Internacional de Chile (AGCI); ha sido investigador de la Corporación de Promoción Universitaria (CPU), y examinador del Premio Nacional a la Calidad de los Servicios Públicos en el Centro Nacional de la Productividad y la Calidad.

Actualmente, es Profesor de la Escuela de Gobierno, Gestión Pública y Ciencia Política de la Universidad de Chile, Director de la Revista Chilena de Administración Pública y Editor de ***Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo***.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo
**APRUEBA REGLAMENTO CURSO BASICO DE
SEGURIDAD DE FAENAS PORTUARIAS**

Decreto N° 49, 31.05.99 (*)

Núm. 49.- Santiago, 31 de mayo de 1999.- Vistos: Lo dispuesto en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, en su artículo 133 inciso 3º, del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 de 1967, Orgánico del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; la Ley N° 19.518 de 1997, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, el artículo 32 N° 8 de la Constitución Política del Estado, y la Resolución N° 520 de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando: La necesidad de dictar una norma de carácter reglamentario destinada a establecer los requisitos y la duración del curso básico de seguridad para faenas portuarias.

Decreto:

Apruébase el siguiente reglamento para la aplicación del inciso 3º del artículo 133 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1 que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, que establece el curso básico de seguridad en faenas portuarias.

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º: Para efectos del presente reglamento se entenderá por:

"Trabajador Portuario":	Todo aquel que realiza funciones de carga y descarga de mercancías y demás faenas propias de la actividad portuaria, tanto a bordo de naves y artefactos navales que se encuentren en los Puertos de la República, como en los recintos portuarios.
"Autoridad Marítima":	El Director General, que será la autoridad superior, los Gobernadores Marítimos y los Capitanes de Puerto.
"SENCE":	Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
"Organismo Técnico de Capacitación" u "OTEC":	Las personas jurídicas que tengan entre sus objetivos la capacitación, las universidades, los institutos profesionales y centros de formación técnica, inscritos en el Registro Nacional de Organismos Técnicos de Capacitación del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

(*) Publicado en el Diario Oficial del 16.07.99.

"Curso Básico en Seguridad en Faenas Portuarias" o "el curso": Aquel que desarrollado de conformidad a las normas de este reglamento, tiene por objeto entregar a los trabajadores portuarios conocimientos básicos para una mayor seguridad en el desempeño de sus labores.

Artículo 2º: Los trabajadores portuarios para desempeñar sus funciones, deberán previamente aprobar el curso, de acuerdo con las normas contenidas en el presente reglamento.

Artículo 3º: Para realizar el curso, será necesario cumplir con los siguientes requisitos:

1. Ser mayor de 18 años.
2. Haber cumplido con la educación básica obligatoria.

Los requisitos precedentes deberán acreditarse mediante documentos o certificados oficiales auténticos, ante la OTEC respectiva.

TITULO II

DE LA CAPACITACION

Artículo 4º: El curso se regirá por las normas del presente reglamento, sujetándose en los aspectos o materias no regulados a las normas de la Ley N° 19.518 y su respectivo reglamento, siempre que ellas no fueren contrarias a éstas.

Artículo 5º: El curso sólo podrá ser impartido por los Organismos Técnicos de Capacitación inscritos en el registro respectivo que administra el SENCE, de conformidad a lo establecido en los artículos 19 a 23 de la Ley N° 19.518.

Artículo 6º: Será responsabilidad del SENCE la aprobación del contenido y programa del curso, en el marco de lo establecido en el presente reglamento y de conformidad a la Ley N° 19.518 y su respectivo reglamento.

Con todo, los organismos técnicos de capacitación deberán solicitar previamente visación del programa y contenido del curso a la Autoridad Marítima, quien deberá pronunciarse fundadamente en un plazo no superior a quince días hábiles.

Artículo 7º: El curso contemplará, a lo menos, los siguientes contenidos:

- Nomenclatura portuaria y marítima.
- Prevención de Riesgos en faenas portuarias.
- Primeros auxilios.
- Técnicas de carga y descarga en los puertos.
- Inglés básico marítimo portuario.

Los contenidos referidos precedentemente no podrán ser desarrollados en menos de 47 horas pedagógicas, de las cuales a lo menos un 30% deberá contener un componente práctico.

Artículo 8º: A fin de adecuar y actualizar los contenidos, modalidades de aprendizaje que debiera contener el curso, y sistemas de evaluación del mismo, se solicitará al SENCE, que en el marco de sus atribuciones de recabar, procesar y difundir la información relevante para el funcionamiento eficiente del sistema de capacitación, desarrolle a lo menos cada dos años un proceso de consulta a los principales actores del sector, como son, entre otros, la Autoridad Marítima, los trabajadores portuarios y las empresas de muellaje.

En los casos que proceda la actualización de los contenidos del curso ésta se realizará mediante resolución del SENCE.

Artículo 9º: Los alumnos deberán cumplir con una asistencia mínima del 75%, no obstante estarán obligados a asistir al 100% de las clases prácticas. Esta exigencia tendrá una ponderación equivalente al 40% de la nota final.

Artículo 10: Los aprendizajes del curso serán evaluados mediante un examen de carácter público, elaborado por la Autoridad Marítima quien lo remitirá mediante sobre cerrado a los respectivos organismos técnicos de capacitación, los que deberán aplicarlo trimestralmente.

La evaluación equivaldrá al 60% de la nota final y se expresará en una escala de calificaciones de 1 a 7. Las notas se expresarán hasta con un decimal.

La nota final 4.0 corresponderá al mínimo de aprobación del curso.

Artículo 11: Los Organismos Técnicos de Capacitación deberán, una vez concluidas y evaluadas las actividades de capacitación, extender los certificados de aprobación de los participantes.

Dichos certificados deberán contener, a lo menos, la identificación del OTEC que impartió el curso, la identificación del participante, número de su cédula de identidad, el número de horas de capacitación que contempló, sus contenidos y el período en que se realizó.

Artículo 12: Para acreditar la realización del curso, el trabajador deberá exhibir el certificado de aprobación. No obstante lo anterior, cuando corresponda, los Organismos Técnicos de Capacitación deberán remitir a la Autoridad Marítima, a las empresas portuarias y a las empresas de muellaje respectivas la nómina de las personas que hayan aprobado el curso.

Artículo 13: Cada cinco años los trabajadores portuarios deberán efectuar un curso de actualización, que tendrá una duración no superior a 10 horas pedagógicas. Se entenderá aprobado por los alumnos que hubieren cumplido con a lo menos un 75% de asistencia.

El trabajador portuario que no cumpliera con los mínimos de asistencia exigidos en el inciso anterior, podrá repetir el curso de actualización las veces que sea necesario.

Estarán eximidos de realizar el curso a que alude este artículo los trabajadores portuarios que acrediten, mediante los certificados de las OTEC, haber realizado en el período de cinco años cursos de capacitación en el ámbito portuario.

Artículo 14: El costo del curso a que se refiere el presente reglamento será de cargo del interesado. Sin perjuicio de lo anterior, podrá ser financiado a través de los mecanismos y en la forma prevista en el párrafo 4º de la Ley Nº 19.518.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo 1º: Los trabajadores portuarios que a la entrada en vigencia de este reglamento acrediten, por los medios señalados en el inciso 2º del artículo 16 transitorio del Código del Trabajo, que a la fecha de septiembre de 1994 hubieren laborado dos turnos promedio mensuales, en los últimos doce meses calendarios anteriores a dicha fecha, podrán continuar ejerciendo sus funciones sin necesidad de realizar el curso a que se refiere el presente reglamento.

Sin perjuicio de lo anterior no estarán eximidos de la obligación de efectuar el curso de actualización a que alude el artículo 13 precedente.

Artículo 2º: Los trabajadores portuarios que desempeñándose actualmente en el sector no se encuentren exceptuados de la realización del curso, de conformidad al artículo precedente deberán en el plazo de dieciocho meses contados desde la entrada en vigencia del presente reglamento realizar un curso especial de habilitación de una duración no superior a 15 horas pedagógicas, cuyos contenidos básicos serán prevención de riesgos y primeros auxilios en sus aspectos teórico. Se entenderá aprobado por los alumnos que hubieren cumplido con a lo menos un 75% de asistencia.

Este curso se regirá en los restantes aspectos por las normas que prevé el presente reglamento.

Artículo 3º: El presente reglamento entrará en vigencia a partir de la fecha de su total tramitación y publicación en el Diario Oficial.

Anótese, tómesese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

Departamento de Relaciones Laborales

GUIA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA

La negociación está presente en infinidad de momentos en la vida de cada grupo social y particularmente en el ámbito de las relaciones laborales.

La empresa es una organización compleja, en la que se reúnen *personas*: empleador y trabajadores, y de alguna manera también proveedores y clientes; *bienes materiales*: capital, máquinas, materia prima, productos terminados; y *bienes inmateriales*: tecnología, marcas, administración, diseño, etc.

Por ser una organización compleja, con múltiples relaciones, las situaciones en que se debe negociar se multiplican enormemente. La empresa debe establecer acuerdos con sus proveedores, sus clientes, también con organismos públicos, con competidores, instituciones financieras.

En una concepción moderna de la gestión empresarial, se considera la negociación colectiva entre empleador o empleadores y trabajadores, como un instrumento que permite generar acuerdos y formalizar compromisos que den respuesta a los distintos intereses de las partes, fijando formas equitativas para la distribución de las cargas y los beneficios.

La Constitución Política del Estado (Art. 19 N° 16) establece que la negociación colectiva constituye un derecho de los trabajadores, el cual es regulado en su forma particular de ejercicio en el Libro IV del Código del Trabajo.

La legislación laboral de nuestro país, reconoció desde comienzos del presente siglo este derecho para los trabajadores. En la actualidad, dicho reconocimiento pretende desarrollar un sistema de relaciones laborales en el cual las partes directamente involucradas (empleadores y trabajadores), establezcan acuerdos en igualdad de condiciones, en un espíritu de mutua colaboración, entendiendo que los intereses, no obstante ser diferentes, son complementarios y se potencian mutuamente.

La negociación en la realidad empresarial, es un proceso permanente, que si bien la ley regula su formalización en un momento dado, fijándose una oportunidad para desarrollarla y las partes establecen un período de vigencia al acuerdo

que se suscribe; no es posible improvisarla, ni pretender resolver a través del acuerdo formal todos los problemas o diferencias existentes. La negociación requiere siempre una etapa de preparación, de evaluación y de aplicación práctica del contrato o convenio colectivo.

Que la negociación colectiva sea un proceso permanente, significa al menos lo siguiente:

- Que, existan canales habituales de interlocución entre los representantes de los trabajadores y los directivos de la empresa.
- Que, suscrito el instrumento colectivo, se dé cabal cumplimiento a lo acordado y se sostengan las reuniones que sean pertinentes con el objeto de resolver los problemas que se deriven de su aplicación práctica.
- Que no se minimicen los problemas planteados por los trabajadores, por poco importantes que éstos parezcan y se busquen en forma conjunta las soluciones más rápidas, evitando su acumulación, ya que ello podría derivar en un conflicto mayor.
- Que los trabajadores, sus representantes y la parte empresarial, conozcan las diversas preocupaciones que los afectan, como también sus expectativas y alternativas de solución. Debe existir por tanto transparencia y oportunidad en la interlocución y entrega de información.
- Que frente a cambios tecnológicos, de estructura de mercado, de cambio en las condiciones económicas de la empresa, etc., se puedan buscar en forma conjunta, las medidas para adaptar el instrumento colectivo a las nuevas circunstancias.

Por último, es importante destacar que en un proceso de negociación, debe considerarse a las personas que en ella intervienen, como seres humanos, cuyos derechos van más allá de las reivindicaciones puramente económicas.

El ser humano necesita sentirse útil, inteligente, seguro física y laboralmente, con la autoestima en alto, realizado, proyectado al futuro, respetado, importante. Asimismo, para desenvolverse de buena manera, precisa de afecto, amistad, ser reconocido, perteneciente y considerado por sus semejantes, de armonía en sus relaciones de trabajo, de apoyo y confianza.

El considerar los aspectos antes señalados, permitirá a la empresa contar con trabajadores motivados a incrementar su productividad y creatividad, incorporándose al trabajo con entusiasmo, sintiéndose parte importante de la empresa. El hecho de sentir pertenencia con el trabajo y la empresa hará que también exista preocupación por sus proyecciones y su futuro.

La presente guía es un instrumento de apoyo para quienes participan directamente en los procesos de negociación colectiva: trabajadores y empleadores, de modo que cuenten con la información legal lo más detallada posible sobre sus requisitos, formalidades y procedimientos e incluye además conceptos económicos básicos, a tener en cuenta en un proceso tecnificado.

INTERROGANTES DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

1. ¿DONDE ESTA REGULADA LA NEGOCIACION COLECTIVA?

En el Libro IV del Código del Trabajo, cuyo texto fue refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, publicado el 24 de enero de 1994.

2. ¿QUE ES LA NEGOCIACION COLECTIVA?

Es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo.

I. EMPRESAS EN LAS QUE SE PUEDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

3. ¿DONDE PUEDE TENER LUGAR LA NEGOCIACION COLECTIVA?

- a) En las empresas del sector privado.
- b) En las que el Estado tenga aportes, participación pero no representación.

4. ¿EXISTE ALGUN OTRO REQUISITO PARA QUE PUEDA NEGOCIARSE COLECTIVAMENTE EN LAS EMPRESAS INDICADAS?

En efecto, para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requiere que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

5. ¿DONDE NO PUEDE HABER NEGOCIACION COLECTIVA?

- a) En las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionan con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio.
- b) En aquellas empresas en que leyes especiales la prohíban.
- c) En las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendario, hayan sido financiados

en más de cincuenta por ciento por el Estado, directamente o través de derechos o impuestos. Sin embargo, esta prohibición no rige respecto de los establecimientos educacionales particulares subvencionados en conformidad al Decreto Ley N° 3.476; ni a los establecimientos educacionales técnico-profesionales administrados por Corporaciones Privadas, conforme al Decreto Ley N° 3.166. Asimismo, en conformidad a lo dispuesto en el Art. 14 de la Ley N° 19.464, el personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal, tendrá derecho a negociar colectivamente.

II. TRABAJADORES QUE PUEDEN NEGOCIAR COLECTIVAMENTE

6. ¿QUIENES PUEDEN NEGOCIAR EN FORMA COLECTIVA?

Por regla general, pueden negociar todos aquellos trabajadores que presten servicio en empresas en las cuales puede tener lugar la negociación colectiva, salvo los trabajadores que se encuentren exceptuados.

7. ¿TIENEN FUERO LOS TRABAJADORES QUE NEGOCIAN COLECTIVAMENTE?

Sí. Los trabajadores que negocian colectivamente tienen fuero desde 10 días antes de presentado el proyecto de contrato colectivo, hasta que concluye la negociación. Aquellos trabajadores que pertenecen a la comisión negociadora, y no son dirigentes, gozarán de fuero hasta 30 días después de concluida la negociación colectiva.

8. ¿QUIENES SE ENCUENTRAN EXCEPTUADOS?

- a) Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.
- b) Los contratados para una determinada obra o faena transitoria o de temporada. No obstante estos trabajadores pueden recurrir a la negociación colectiva no reglada.
- c) Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados a lo menos, de facultades generales de administración previstas en el Art. 2132 del Código Civil.
- d) Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores.
- e) Los trabajadores que ejerzan cargos superiores de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

9. ¿EN LOS CASOS SEÑALADOS PRECEDENTEMENTE, SE REQUIERE CUMPLIR ALGUN REQUISITO ADICIONAL PARA QUE SURTA EFECTO LA EXCEPCION?

Efectivamente. Tratándose de los casos señalados en las letras c), d) y e), se requiere que la circunstancia de no poder negociar colectivamente, conste por escrito en el respectivo contrato de trabajo. De no ser así, se entiende que estos trabajadores estén plenamente habilitados para negociar.

10. ¿SE PUEDE RECLAMAR DE LA CALIFICACION INSERTA EN EL CONTRATO DE TRABAJO, QUE IMPIDE NEGOCIAR COLECTIVAMENTE?

Sí. Dentro del plazo de seis meses contados desde la suscripción del contrato, o de su modificación.

11. ¿DONDE DEBE INTERPONERSE LA RECLAMACION?

Ante la Inspección del Trabajo respectiva y de la resolución que dicho organismo dicte, podrá recurrirse ante el juez competente dentro del plazo de cinco días contados desde su notificación.

III. MATERIAS QUE PUEDEN NEGOCIARSE COLECTIVAMENTE

12. ¿QUE MATERIAS SON OBJETO DE NEGOCIACION COLECTIVA?

- a) Las relativas a remuneraciones;
- b) Las que refieran a otros beneficios en especie o en dinero.
- c) Las que dicen relación con las condiciones comunes de trabajo.

13. ¿MATERIAS QUE NO PUEDEN SER OBJETO DE NEGOCIACION COLECTIVA?

Las que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquellas ajenas a la misma.

IV. NEGOCIACION COLECTIVA NO REGLADA

14. ¿EN QUE CONSISTE LA NEGOCIACION COLECTIVA NO REGLADA?

La ley autoriza que, con acuerdo previo de las partes en cualquier momento y sin restricciones de ninguna naturaleza, podrán iniciarse, entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales o grupos de trabajadores, cualquiera sea el número de sus integrantes, negociaciones directas y sin sujeción a normas de procedimiento para convenir condiciones de trabajo y remuneraciones u otros beneficios, aplicables a una o más empresas, predios, obras o establecimientos por un tiempo determinado.

15. ¿CUALES SON LAS PRINCIPALES DIFERENCIAS CON LA NEGOCIACION REGLADA?

- a) La negociación no reglada no tiene un procedimiento fijado en la ley.
- b) Se requiere acuerdo previo para negociar.
- c) Los trabajadores no tienen fuero en la negociación no reglada.
- d) En la negociación no reglada no existe derecho a huelga ni lock-out.
- e) En esta negociación pueden participar trabajadores contratados por obra o faena transitoria o de temporada.
- f) El acuerdo que se suscribe se denomina convenio colectivo.

V. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA DENTRO DE UNA EMPRESA**16. ¿COMO SE INICIA LA NEGOCIACION COLECTIVA?**

Se inicia mediante la presentación de un proyecto de contrato colectivo.

17. ¿QUIEN PUEDE PRESENTAR UN PROYECTO?

- a) Todo sindicato de empresa o de un establecimiento de ella;
- b) Los grupos de trabajadores que reúnan, a los menos, los mismos quórum y porcentajes requeridos para la constitución de un sindicato de empresa o el de un establecimiento de ella.

18. ¿COMO SE CALCULAN LOS PORCENTAJES ANTES INDICADOS?

Estos quórum y porcentajes se entenderán referidos el total de los trabajadores facultados para negociar colectivamente, que laboren en la empresa o predio o en el establecimiento, según el caso.

19. ¿SE PUEDEN PRESENTAR PROYECTOS DE CONTRATO COLECTIVO EN LOS PREDIOS AGRICOLAS?

Sí. Cada predio agrícola se considera como una empresa para negociar colectivamente. También se consideran como una sola empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

En el caso de empleadores que sean personas jurídicas y que dentro del giro comprendan la explotación de predios agrícolas, los trabajadores de los predios comprendidos en ella, podrán negociar conjuntamente con los otros trabajadores de la empresa.

20. ¿CUANDO PUEDE PRESENTARSE EL PROYECTO?

Es necesario distinguir entre:

- a) Empresas que no tienen contrato colectivo vigente, y
- b) Empresas con contrato colectivo vigente.

VI. PRESENTACION EN EMPRESAS SIN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE**21. ¿CUANDO PUEDE PRESENTARSE EL PROYECTO EN EMPRESAS QUE NO TIENEN CONTRATO COLECTIVO VIGENTE?**

Los trabajadores pueden presentar el proyecto en cualquier momento, salvo que el empleador haya declarado un período no apto para iniciar negociaciones.

22. ¿EN QUE CONSISTE EL PERIODO NO APTO PARA INICIAR NEGOCIACIONES?

En el derecho que da la ley al empleador para establecer un período o varios, que en total no sumen más de 60 días en el año calendario, durante el cual los trabajadores no pueden presentar proyecto de contrato colectivo.

Este derecho sólo puede ejercerse en empresas donde no exista contrato colectivo vigente.

Para establecer el o los períodos, el empleador debe hacer una declaración en el mes de junio antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrir el período comprendido por los doce meses calendario siguiente a aquél.

23. ¿QUE FACULTAD TIENE EL EMPLEADOR FRENTE A LA PRESENTACION DEL PROYECTO?

El empleador puede comunicar la presentación del proyecto a los demás trabajadores de la empresa y a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo de cinco días.

Desde ese momento, los demás trabajadores tienen un plazo de 30 días para presentar proyecto de contrato colectivo.

24. ¿QUE OCURRE SI NO SE EFECTUA TAL COMUNICACION?

El empleador deberá negociar únicamente con quienes hubieren presentado el proyecto. Los demás trabajadores conservan el derecho de presentar un proyecto de contrato cuando lo estimen conveniente.

VII. PRESENTACION EN EMPRESAS CON CONTRATO COLECTIVO VIGENTE**25. ¿CUANDO SE PUEDE PRESENTAR PROYECTO EN EMPRESAS CON CONTRATO COLECTIVO VIGENTE?**

Los trabajadores deben presentar el proyecto entre los 45 y los 40 días anteriores a la fecha de vencimiento. Los trabajadores que ingresen después podrán presentar proyecto de contrato después de transcurridos seis meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere extendido en su totalidad, las estipulaciones del contrato colectivo respectivo, en este caso podrán presentar proyectos de contrato al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo.

26. ¿SE PUEDE POSTERGAR EL INICIO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA?

La ley autoriza que las partes de común acuerdo posterguen hasta sesenta días, y por una sola vez en cada período, la fecha en que les corresponde negociar, debiendo fijar la fecha de la futura negociación.

De todo esto debe dejarse constancia escrita y remitirse copia del acuerdo a la Inspección del Trabajo.

VIII. PROCEDIMIENTO DE NEGOCIACION COLECTIVA CUANDO PARTICIPAN DOS O MAS EMPRESAS**27. ¿CUANDO TIENE LUGAR?**

Cuando dos o más sindicatos de distintas empresas, un sindicato interempresa, o una federación o confederación, presentan un proyecto de contrato colectivo conjunto a sus respectivos empleadores.

28. ¿QUE REQUISITOS PREVIOS DEBE CUMPLIRSE?

- a) Acuerdo previo de las partes, por escrito y ante ministro de fe.
- b) Acuerdo de la mayoría absoluta de los trabajadores afiliados que tengan derecho a negociar colectivamente, de otorgar representación a la organización sindical de que se trata, en asamblea celebrada ante ministro de fe.

29. ¿QUE NORMAS SE APLICAN PARA LA PRESENTACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

Las mismas de la negociación colectiva de empresa, sin perjuicio de algunas normas especiales que señala el Código del Trabajo.

30. ¿COMO ESTARA CONSTITUIDA LA COMISION NEGOCIADORA DE LOS EMPLEADORES?

Por un apoderado de cada una de las empresas.

31. ¿EN QUE OPORTUNIDAD DEBE CONSTITUIRSE LA COMISION NEGOCIADORA DE LOS EMPLEADORES?

En el momento de la suscripción del acuerdo previo o a más tardar dentro de los dos días siguientes a éste.

32. ¿SE PUEDE DELEGAR LA REPRESENTACION?

Sí, los apoderados podrán delegar la representación en una comisión de hasta 5 personas. Esta delegación debe constar por escrito y ante ministro de fe.

33. ¿EN QUE FORMA DEBEN DAR RESPUESTA AL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO LOS EMPLEADORES?

Deberán dar una respuesta única.

IX. LA REPRESENTACION DE LAS PARTES EN EL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA DE EMPRESA**34. ¿QUIEN REPRESENTA A LOS TRABAJADORES EN LA NEGOCIACION?**

La Comisión Negociadora.

35. ¿COMO SE FORMA ESTA COMISION?

Hay que distinguir si se trata de un sindicato, si se trata de varios sindicatos en conjunto o si es un grupo de trabajadores unidos para el efecto de negociar colectivamente.

36. ¿QUIENES LA COMPONEN EN EL PRIMER CASO?

El directorio sindical.

37. ¿SI SON VARIOS SINDICATOS?

Por los directores de todos ellos.

38. ¿QUIENES LA INTEGRAN SI EL PROYECTO HUBIERE SIDO PRESENTADO POR UN GRUPO DE TRABAJADORES?

Es preciso elegir una comisión negociadora.

39. ¿COMO DEBE EFECTUARSE ESTA ELECCION?

Mediante la realización de una votación secreta. Si el número de trabajadores fuera igual o superior a 250, deberá efectuarse ante un ministro de fe.

40. ¿CUALES SON LOS REQUISITOS PARA SER ELEGIDOS?

Ser miembro del negociador y tener los requisitos exigidos por la ley para ser dirigente sindical.

41. ¿CUANTOS MIEMBROS INTEGRAN LA COMISION?

La comisión está compuesta por tres miembros. Si los trabajadores fuesen 250 o más, podrán nombrarse cinco; y si fueran 1.000 o más, podrán elegirse siete; y si estuviere formado por tres mil trabajadores o más, podrán nombrarse nueve miembros.

42. ¿QUIENES REPRESENTAN AL EMPLEADOR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA?

El empleador tiene derecho a ser representado por tres apoderados que formen parte de la empresa.

43. ¿PUEDEN LAS PARTES DESIGNAR ASESORES?

Sí. Pueden designar tres asesores por cada parte.

X. TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO**44. ¿QUE OBLIGACION TIENEN LOS TRABAJADORES DESPUES DE PRESENTADO UN PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?**

Deben acompañar a la Inspección del Trabajo respectiva una copia del proyecto firmado por el empleador dentro de los cinco días siguientes al de su presentación.

45. ¿QUE SUCEDE SI EL EMPLEADOR SE NIEGA A RECIBIR EL PROYECTO O A FIRMAR LA COPIA?

Los trabajadores pueden requerir a la Inspección del Trabajo para que le notifique al empleador el proyecto de contrato colectivo, dentro de los tres días siguientes al vencimiento del plazo indicado en la respuesta a la pregunta anterior.

46. ¿QUE MENCIONES DEBE CONTENER EL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO?

- a) Las partes que ha de afectar, acompañándose nómina de los trabajadores involucrados;

- b) Las cláusulas que se proponen;
- c) El plazo de vigencia;
- d) La individualización de la Comisión Negociadora y su firma.

47. ¿QUE DEBE HACER A SU VEZ EL EMPLEADOR UNA VEZ QUE SE LE HA PRESENTADO EL PROYECTO?

Debe dar respuesta el proyecto dentro de los 10 días siguientes a su presentación. Este plazo será de 15 días contados desde igual fecha, si la negociación afectara a doscientos cincuenta trabajadores o más, o si comprendiere dos o más proyectos de contrato presentado en un mismo período de negociación.

48. ¿ES POSIBLE EXTENDER LOS PLAZOS ANTES SEÑALADOS?

En efecto. Las partes de común acuerdo pueden prorrogar dichos plazos por el tiempo que estimen conveniente.

49. ¿QUE REQUISITOS DEBE CUMPLIR LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR?

Debe efectuarse por escrito y en forma de un proyecto de contrato colectivo. Debe además, pronunciarse sobre todas las proposiciones de los trabajadores y contener los antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas u otras pertinentes que invoque el empleador.

50. ¿ES NECESARIO ENVIAR COPIA DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR A LA INSPECCION DEL TRABAJO?

Así es. La copia de la respuesta del empleador debe enviarse a la Inspección del Trabajo respectiva dentro de los cinco días siguientes a su entrega, firmada por uno o más miembros de la Comisión Negociadora de los trabajadores. En el evento de que los miembros de dicha comisión se negaren a firmar, el empleador puede recurrir a la Inspección del Trabajo para que notifique su respuesta.

51. ¿PUEDE LA COMISION NEGOCIADORA RECLAMAR DE LA RESPUESTA DEL EMPLEADOR?

En efecto. Puede reclamar tanto de la respuesta como de las demás observaciones formuladas por el empleador, por no ajustarse a derecho.

52. ¿ANTE QUIEN SE INTERPONE EL RECLAMO?

Debe interponerse dentro de un plazo de 5 días contados desde la fecha de recepción de la respuesta, ante la Inspección del Trabajo respectiva y esta misma resuelve. Si la negociación involucra a más de 1.000 trabajadores, el reclamo debe ser resuelto por el Director del Trabajo.

53. ¿QUE SUCEDE SI SE ACOGE EL RECLAMO?

La resolución que acoge el reclamo ordenará la modificación correspondiente dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días desde la fecha de notificación de la resolución respectiva.

54. ¿QUE PASA SI EL EMPLEADOR NO DA RESPUESTA OPORTUNA AL PROYECTO?

La Inspección del Trabajo aplicará una multa ascendente al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores involucrados en el proyecto.

55. ¿QUE SUCEDE SI PESE A ELLO NO DA RESPUESTA?

Transcurridos 20 días desde la presentación del proyecto sin que hubiese dado respuesta se entenderá que acepta el proyecto de contrato colectivo.

XI. MECANISMOS QUE DA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA PRODUCIR EL ACUERDO DE LAS PARTES**56. ¿CUALES SON LOS MECANISMOS A LOS QUE PUEDEN RECURRIR LAS PARTES EN UNA NEGOCIACION COLECTIVA PARA LOGRAR ACUERDO?**

- a) Negociaciones directas;
- b) La Mediación;
- c) El Arbitraje;
- d) La Huelga;
- e) El Lock-out o cierre temporal de la empresa;
- f) Los trabajadores pueden exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a los del contrato anterior, excepto cláusulas de reajustabilidad.

A. NEGOCIACIONES DIRECTAS**57. ¿EN QUE CONSISTEN LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS?**

Una vez entregada la respuesta del empleador, las partes se reunirán el número de veces que estimen conveniente, con el objeto de obtener directamente un acuerdo, sin sujeción a ningún tipo de formalidades.

58. ¿CUANTO TIEMPO PUEDEN DURAR LAS NEGOCIACIONES DIRECTAS?

El límite de tiempo está dado por el plazo para votar la huelga. No obstante, el Código del Trabajo da a las partes el derecho, en caso de haber llegado a un acuerdo, de prorrogar la vigencia del contrato anterior y continuar la negociación.

B. LA MEDIACION**59. ¿CUANDO PUEDE TENER LUGAR LA MEDIACION?**

La mediación se puede dar durante cualquier momento en el curso de la negociación. Las partes deben designar de común acuerdo y libremente la persona del mediador.

60. ¿QUE PLAZO TIENE EL MEDIADOR PARA DESARROLLAR SU LABOR?

Diez días contados desde la notificación de su designación, o el plazo que determinen las partes.

61. ¿QUE SUCEDE SI TRANSCURRIDO ESTE PLAZO NO SE HA LOGRADO UN ACUERDO?

El mediador convocará a las partes a una audiencia para que éstas formalicen su última proposición de contrato colectivo. El mediador les presentará a las partes una propuesta de solución, a la que éstas deberán dar respuesta dentro de un plazo de tres días. Si no se acepta la proposición del mediador, éste pondrá término a su gestión presentando un informe dejando constancia de su proposición y de la última proposición de cada una de ellas, o sólo de la que se hubiese hecho.

C. EL ARBITRAJE**62. ¿CUANDO TIENE LUGAR EL ARBITRAJE?**

Puede tener lugar en cualquier momento de la negociación, incluso durante la huelga o el cierre temporal de la empresa.

63. ¿QUE TIPO DE ARBITRAJE EXISTE?

En la negociación colectiva, existe el arbitraje voluntario y el obligatorio.

64. ¿CUANDO EL ARBITRAJE ES VOLUNTARIO?

Es voluntario cuando las partes, de común acuerdo, designan un árbitro para resolver sus diferencias.

65. ¿CUANDO ES OBLIGATORIO?

Es obligatorio cuando las partes no han logrado un acuerdo directo, tratándose de aquellas empresas en que los trabajadores no pueden declarar la huelga conforme a las disposiciones del Código del Trabajo.

66. ¿COMO SE DESIGNA EL ARBITRO EN ESTE CASO?

Se designa de entre aquellas personas incluidas en la Nómina Nacional de Arbitros en un comparendo celebrado al efecto en la Inspección del Trabajo.

67. ¿QUE NORMAS DEBE SEGUIR EL ARBITRO EN SU FALLO?

- a) Sólo debe fallar en favor de una de las proposiciones de las partes, aceptándola en su integridad.
- b) El fallo debe ser fundado y deberá considerar el nivel de remuneraciones vigentes, el grado de especialización y experiencia de los trabajadores, el aumento de productividad, etc., y
- c) Contendrá las mismas menciones que un contrato colectivo.

68. ¿QUIEN PAGA LAS COSTAS DEL ARBITRAJE?

Serán de cargo de ambas partes por mitades.

69. ¿SE PUEDE INTERPONER ALGUN RECURSO CONTRA ESTE FALLO?

Sí. La sentencia es apelable ante una Corte Arbitral integrada por tres miembros de la Nómina Nacional de Arbitros y designados por sorteo ante la Inspección del Trabajo.

D. LA HUELGA**70. ¿QUIENES PUEDEN DECLARARSE EN HUELGA?**

Pueden declararse en huelga los trabajadores involucrados en un proceso de negociación colectiva que cumplan con los requisitos legales y que no se encuentren expresamente exceptuados.

71. ¿QUE TRABAJADORES ESTAN EXCEPTUADOS?

No pueden declararse en huelga los trabajadores:

- a) De las empresas que atienden servicios de utilidades públicas, y
- b) De aquellos cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

72. ¿QUIEN DETERMINA CUALES SON LAS EMPRESAS QUE SE ENCUENTRAN EN LOS CASOS ANTERIORES?

Por resolución conjunta de los Ministerios del Trabajo y Previsión Social; Defensa Nacional; y Economía, Fomento y Reconstrucción.

73. ¿QUE SUCEDE EN DICHAS EMPRESAS A FALTA DE ACUERDO ENTRE LAS PARTES?

Si las partes no logran un acuerdo directo, procede el arbitraje obligatorio.

74. ¿CUALES SON LOS REQUISITOS PARA LA HUELGA?

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;
- b) Que no se hubiere acordado someter el asunto a arbitraje, y
- c) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los cinco últimos días de vigencia del contrato colectivo o del fallo anterior, o en caso de no existir éstos, dentro de los cinco últimos días de un total de cuarenta y cinco (negociación a nivel de empresa), o sesenta días contados desde la presentación del proyecto (negociación supraempresa).

75. ¿CUANDO DEBE CONVOCARSE LA VOTACION?

La votación debe ser convocada, por la comisión negociadora, a lo menos con 5 días de anticipación al día fijado para la votación de la huelga.

76. ¿COMO DEBE EFECTUARSE LA VOTACION?

Debe efectuarse en forma secreta, personal y en presencia de un ministro de fe.

77. ¿QUE OPCIONES TIENEN LOS TRABAJADORES EN LA VOTACION?

Pueden optar por declarar la huelga o aceptar la última oferta del empleador.

78. ¿QUE PORCENTAJE SE REQUIERE PARA ACORDAR LA HUELGA?

Se requiere que sea acordada por mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación. A falta de dicha mayoría, se entiende que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador. (Ver N° 99 letra "c").

79. ¿CUANDO DEBE HACERSE EFECTIVA LA HUELGA?

Al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación.

80. ¿PUEDE PRORROGARSE DICHO PLAZO?

Efectivamente. Por acuerdo de las partes, puede prorrogarse por otros 10 días.

81. ¿QUE OCURRE SI NO SE HACE EFECTIVA OPORTUNAMENTE LA HUELGA?

Se entiende que los trabajadores desisten de ella y que aceptan la última oferta del empleador. (Ver N° 99 letra "d")

82. ¿CUANDO SE ENTIENDE QUE NO SE HA HECHO EFECTIVA LA HUELGA?

Se entiende que ésta no se ha hecho efectiva cuando más de la mitad de los trabajadores involucrados en la negociación continuaren laborando.

83. ¿CUALES SON LOS PRINCIPALES EFECTOS DE LA HUELGA?

- a) Se entiende suspendido el contrato de trabajo respecto del empleador y los trabajadores a quienes afecte.
- b) Los trabajadores involucrados no están obligados a prestar servicios, ni el empleador a pagarles remuneraciones y demás beneficios pactados. Es necesario tener presente que la suspensión de la obligación de pagar remuneraciones durante la huelga, se circunscribe exclusivamente a aquellos beneficios que por la no prestación de trabajo efectivo en el marco legal de suspensión del contrato, no nacen y por lo mismo, no se devengan ni son exigibles en relación a los días de huelga. (Dictámen N° 6.751/222, del 14.10.91)
- c) Los trabajadores pueden desempeñar otras labores temporales fuera de la empresa, y
- d) El empleador puede contratar los trabajadores que considere necesarios, siempre que cumpla con las condiciones que se señalan en el Art. 381.

84. ¿TIENE LA HUELGA UNA DURACION MAXIMA?

No, actualmente tiene carácter indefinido.

85. ¿EL EMPLEADOR PUEDE CONTRATAR TRABAJADORES DURANTE EL PERIODO DE HUELGA?

1. A partir del primer día de haberse hecho efectiva la huelga si cumple con los siguientes requisitos:

- a) Que el empleador haya informado a todos los trabajadores su última oferta y acompañando una copia a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días establecido para la votación de huelga.
 - b) Que la última oferta contemple idénticas estipulaciones que las contenidas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustado según I.P.C. en el período comprendido entre la fecha del último reajuste y hasta la fecha de término de vigencia del respectivo instrumento.
 - c) Reajustabilidad mínima anual según variación del I.P.C. para el período del contrato, excluidos los últimos 12 meses.
2. A partir del 15º día, si la oferta no cumple con las condiciones arriba señaladas.

86. ¿SE PUEDE PRODUCIR EL REINTEGRO DE LOS TRABAJADORES?

Sí.

1. A partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga, y siempre que la última oferta del empleador cumpla con las condiciones expuestas en la pregunta anterior.
2. A partir del trigésimo día de hecha efectiva la huelga, si la última oferta del empleador no cumple con las condiciones básicas ya especificadas.

Si la última oferta no fuese hecha con la anticipación exigida por la ley, los trabajadores podrían reintegrarse a partir del decimoquinto día de materializada la oferta, o del trigésimo de haberse hecho efectiva la huelga, cualquiera de éstos sea el primero.

87. ¿PUEDE EL EMPLEADOR OFRECER INDIVIDUALMENTE EL REINTEGRO A LOS TRABAJADORES, FUERA DE LAS CONDICIONES SEÑALADAS MAS ARRIBA?

No, le está prohibido hacerlo.

88. ¿SE PUEDE DECRETAR LA REANUDACION DE FAENAS?

Sí. En caso que la huelga o lock-out por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de bienes o servicios de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

La decreta el Presidente de la República, decreto que deberá ser suscrito además por los Ministros del Trabajo y Previsión Social; Defensa Nacional; y

Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como árbitro laboral.

E. EL LOCK-OUT O CIERRE TEMPORAL DE LA EMPRESA

89. ¿QUE ES EL LOCK-OUT?

Es el derecho que le asiste al empleador, iniciada la huelga, a impedir temporalmente el acceso a todos los trabajadores a la empresa, predio o establecimiento.

90. ¿CUANDO SE PUEDE DECLARAR?

Unicamente después de haberse hecho efectiva la huelga.

91. ¿QUE FORMA PUEDE ADOPTAR?

El lock-out puede ser total o parcial.

92. ¿CUANDO ES TOTAL?

Cuando afecta a todos los trabajadores que laboren en la empresa o predio.

93. ¿CUANDO ES PARCIAL?

Cuando afecta a todos los trabajadores de uno o más establecimientos de la empresa.

94. ¿EL LOCK-OUT, AFECTA A TODOS LOS TRABAJADORES?

No. Por cuanto se exceptúan los Gerentes, Subgerentes, Agentes y Apoderados y demás personas contempladas en los números 2, 3 y 4 del Art. 305 del Código del Trabajo. (Ver letras c, d y e de respuesta a la pregunta N° 8)

95. ¿EN QUE CASOS SE PUEDE DECLARAR EL LOCK-OUT?

- a) Cuando la huelga afecta a más del 50% de los trabajadores de la empresa o del establecimiento, según el caso, o
- b) cuando la huelga importa la paralización de actividades imprescindibles para el funcionamiento de la empresa o establecimiento, cualquiera fuere en este caso el porcentaje de trabajadores en Huelga.

96. ¿CUAL ES LA DURACION DEL LOCK-OUT?

El lock-out no puede extenderse más allá del 30° día contado desde la fecha en que se hizo efectiva la huelga y, en ningún caso, con posterioridad al día en que ésta hubiere concluido.

97. ¿CUALES SON LOS EFECTOS DEL LOCK-OUT?

- a) La suspensión de los contratos de trabajo, lo que significa que cesa la obligación de prestar servicios para los trabajadores y obligaciones de las remuneraciones, beneficios y regalías para el empleador.
- b) La totalidad de las imposiciones o cotizaciones serán de cargo del empleador cuando éste hubiere decretado el lock-out pero sólo en relación a aquellos dependientes que no estuviesen involucrados en el proceso de negociación, y
- c) Los trabajadores afectados pueden desempeñar trabajos temporales fuera de la empresa sin que ello importe el término de su contrato.

F. LOS TRABAJADORES PUEDEN EXIGIR LA SUSCRIPCION DE UN NUEVO CONTRATO COLECTIVO CON IGUALES ESTIPULACIONES A LAS DEL CONTRATO ANTERIOR (EXCEPTO CLAUSULAS DE REAJUSTABILIDAD)

98. ¿QUE CARACTERISTICAS TIENE ESTE CONTRATO COLECTIVO?

- A) Debe tener las mismas estipulaciones contenidas en los contratos vigentes al momento de presentarse al proyecto.
- B) El empleador no puede negarse a celebrar este contrato.
- C) Este contrato durará 18 meses.
- D) No contendrá las cláusulas que se refieran a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero.

99. ¿EN QUE MOMENTOS LOS TRABAJADORES PUEDEN EJERCER ESTE DERECHO?

- A) En cualquier momento durante la negociación.
- B) Si la votación de la huelga no se efectúa en la oportunidad legal, los trabajadores en vez de quedarse con la última oferta del empleador, pueden optar por este derecho, dentro del plazo de 5 días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.
- C) Si efectuada oportunamente la votación de la huelga no se reúne la mayoría absoluta, también se podrá optar por este derecho en el plazo de 3 días contados desde la votación.
- D) Por último, si aprobada la huelga ésta no se hace efectiva, los trabajadores también podrán optar por este derecho dentro del plazo de 5 días contados desde que debió hacerse efectiva la huelga.

XII. LOS EQUIPOS DE EMERGENCIA**100. ¿CUALES SON LOS SUPUESTOS PARA LA EXISTENCIA DE EQUIPOS DE EMERGENCIA?**

Los supuestos para la existencia de equipos de emergencia son:

- a) Que se haya iniciado una huelga.
- b) Que la paralización pueda provocar un daño actual e irreparable en bienes materiales de la empresa o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud o que preste servicios esenciales.

101. ¿QUIEN ESTA OBLIGADO A PROPORCIONAR EQUIPO DE EMERGENCIA?

El sindicato o grupo negociador está obligado a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización pueda causar daño.

102. ¿QUIEN SOLICITA EL EQUIPO DE EMERGENCIA?

El empleador mediante requerimiento escrito.

103. ¿QUE OBLIGACION TIENE LA COMISION NEGOCIADORA ANTE EL REQUERIMIENTO DEL EMPLEADOR?

La comisión negociadora debe señalar al empleador los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las veinticuatro horas siguientes a dicho requerimiento.

104. ¿QUE DERECHO TIENE EL EMPLEADOR ANTE LA NEGATIVA DE LOS TRABAJADORES A PROPORCIONAR EQUIPO DE EMERGENCIA, O DE LA FALTA DE ACUERDO EN CUANTO A SU COMPOSICION?

El empleador puede reclamar ante la Inspección del Trabajo, en el plazo de cinco días contados de la ocurrencia de estos hechos, quien deberá resolver dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes.

105. ¿PUEDE RECLAMAR EL EMPLEADOR DE LA RESOLUCION EMITIDA POR LA INSPECCION DEL TRABAJO?

Sí, ante el Juzgado de Letras del Trabajo, dentro de los 5 días siguientes a la fecha de la resolución, o de la expiración del plazo que tiene la Inspección del Trabajo.

LOS PLAZOS EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

TITULO I

NORMAS GENERALES

1. Plazo para reclamar a la Inspección del Trabajo de inclusión de cláusula que inhabilita para negociar colectivamente:

6 meses contados desde la suscripción del contrato de trabajo o de su modificación. (Art. 305, inciso 3º).
2. Plazo para reclamar de la resolución de la Inspección del Trabajo que se pronuncia sobre la cláusula de inhabilitación:

5 días contados desde la notificación de la resolución. (Art. 305, inciso 3º).
3. Plazo para calificar empresas que no pueden declarar la huelga por los Ministerios del Trabajo, Defensa y Economía:

Mes de julio de cada año. (Art. 384, inciso 4º).
4. Antigüedad de la empresa para que se pueda negociar:

1 año desde el inicio de sus actividades. (Art. 308).
5. Fuero de los trabajadores involucrados en la negociación:

Desde los 10 días previos a la presentación del proyecto hasta la suscripción del contrato, o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral que se dicte. (Art. 309).
6. Plazo de fuero de la comisión negociadora cuyos integrantes no están acogidos al fuero sindical:

30 días adicionales desde la terminación del procedimiento de negociación colectiva. (Art. 310, inciso 1º).
7. Los plazos de días previstos en la negociación que vencieren en sábado, domingo o festivos:

Se entenderán prorrogados hasta el día hábil siguiente. (Art. 312).
8. Oportunidad para suscribir un convenio colectivo:

En cualquier momento y de común acuerdo entre las partes. (Art. 314).

9. Plazo de duración de un convenio colectivo:

Convenios totales: 2 años. (Arts. 314, 347 y 350).

Convenios parciales: Sin plazos. (Art. 351, inciso 3º).

TITULO II

PRESENTACION Y TRAMITACION DEL PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

10. Plazo para postergar la fecha de negociación:

Hasta por 60 días, por una sola vez en cada período de negociación. (Art. 322, inciso final).

NOTA: Las partes, al prorrogar, deben convenir que el instrumento que los rige continúe vigente mientras dura la prórroga. Si no lo hacen, éste se extinguirá a su vencimiento.

CAPITULO I

Presentación hecha por los sindicatos de empresa o grupo de trabajadores

11. Oportunidad para presentar proyecto de contrato colectivo:

Si hay contrato colectivo anterior, no antes de 45 días ni después de 40 días anterior a la fecha de vencimiento del contrato colectivo anterior. (Art. 322, inciso 1º).

En las empresas en que no hay contrato colectivo anterior, en cualquier momento. (Art. 317, inciso 1º).

12. Período no apto para negociar:

Lo declara el empleador, puede ser uno o más períodos en el año calendario que en total no pueden exceder los 60 días. (Art. 317, inciso 2º).

13. Oportunidad para declarar período no apto para negociar:

En el mes de junio, antes de la presentación de un proyecto de contrato y cubrirá el período comprendido en los doce meses calendario siguientes a aquél. (Art. 317, inciso 3º).

14. Plazo para comunicar la presentación de un proyecto a los demás trabajadores de la empresa:

Dentro de los 5 días siguientes a la recepción del proyecto. (Art. 318).

15. Si el empleador no comunicare a los demás trabajadores la presentación de un proyecto de contrato colectivo:

Estos pueden presentar en cualquier momento su proyecto. (Art. 319, inciso 2º).

16. Plazo que poseen los demás trabajadores para presentar sus proyectos si se ha efectuado la comunicación por el empleador:

30 días desde la comunicación. (Art. 320, inciso 1º).

17. Si se ha comunicado el proyecto a los demás trabajadores de la empresa, el cómputo del plazo para dar respuesta por el empleador se cuenta desde:

El último día del plazo de 30 contados desde la fecha de la comunicación. (Art. 320, inciso 2º).

18. a) Plazos que tienen los trabajadores que ingresan a la empresa con posterioridad y en que hubiere un contrato colectivo vigente:

Después de transcurridos 6 meses desde la fecha de su ingreso, a menos que el empleador les hubiere hecho extensivo el contrato colectivo. (Art. 322, inciso 2º).

- b) Oportunidad en que los trabajadores no afectos a un contrato anterior pueden participar en una nueva negociación:

Al vencimiento del plazo de 2 años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad y en todo caso, con la antelación indicada en el inciso 1º del Art. 322. (Art. 322, inciso 3º).

19. Plazo para entregar copia del proyecto presentado al empleador y firmado por éste, a la Inspección del Trabajo:

Dentro de los 5 días siguientes a su presentación. (Art. 324, inciso 1º).

20. Plazo para requerir a la Inspección del Trabajo para que notifique el proyecto al empleador cuya copia del mismo se niega a firmar:

Dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del plazo de 5 días indicado precedentemente. (Art. 324, inciso 2º).

21. Presentado el proyecto, el trabajador deberá permanecer afecto a la negociación durante todo el proceso. (Art. 328). Sólo podrá reintegrarse individualmente en los siguientes casos (Art. 381):

1. A partir del decimoquinto día de haberse hecho efectiva la huelga, siempre y cuando la última oferta contemple, a lo menos:
 - a) Idénticas estipulaciones que las contempladas en el contrato, convenio o fallo arbitral vigente, reajustadas con I.P.C. desde el último reajuste y fecha de vigencia del respectivo instrumento.
 - b) Reajustabilidad mínima según variación I.P.C. para el período del contrato excluidos los últimos 12 meses.
2. Reintegro a partir del trigésimo día, cuando la oferta del empleador no reúne las condiciones previstas en las letras a) y b) precedentes.

22. Plazo del empleador para dar respuesta al proyecto:

- a) Si el proyecto comprende hasta 249 trabajadores dentro de los 10 días siguientes a su presentación. (Art. 329, inciso 2º).
- b) Si comprende 250 o más trabajadores dentro de los 15 días siguientes a su presentación. (Art. 329, inciso 2º).
- c) Si comprende 2 o más proyectos presentados en un mismo período: dentro de los 15 días siguientes a su presentación. (Art. 329, inciso 2º).

23. Plazo para entregar a la Inspección del Trabajo copia de la respuesta firmada por 1 o más miembros de la comisión negociadora:

Dentro de los 5 días siguientes de la entrega a la comisión. (Art. 330, inciso 1º).

24. Plazo para requerir a la Inspección del Trabajo para que notifique a la comisión negociadora la respuesta ante la negativa de firmar la copia por parte de la misma:

Dentro de los 3 días siguientes al vencimiento del plazo de 5 días señalado precedentemente. (Art. 330, inciso 2º).

25. Plazo para reclamar a la Inspección del Trabajo o al Director del Trabajo de las observaciones formuladas por el empleador y de las que merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones legales. (Art. 331, inciso 2º).

5 días desde la fecha de recepción de la respuesta.

26. Plazo de la Inspección y del Director del Trabajo, en su caso, para pronunciarse sobre las objeciones de legalidad:

5 días desde la presentación de la reclamación. (Art. 331, incisos 2º y 3º).

27. Plazo de las partes para enmendar las observaciones acogidas:

Entre 5 y 8 días contados desde la notificación de la resolución respectiva. (Art. 331, inciso 4º).

28. Término dentro del cual la falta de respuesta por parte del empleador importa la aceptación del proyecto de los trabajadores:

A los 20 días de presentado el proyecto. (Art. 332, inciso 3º).

CAPITULO II

De la presentación hecha por otras Organizaciones Sindicales

29. Posibilidad de negociar en las empresas en que existe un contrato colectivo vigente:

Las partes podrán adelantar o diferir hasta un máximo de sesenta días el término de su vigencia, con el objeto de negociar colectivamente de acuerdo con las normas de este capítulo. (Art. 336).

30. Plazo que tienen los trabajadores para presentar proyecto de contrato colectivo:

Dentro de los 30 días siguientes a la suscripción del acuerdo previo, para presentar proyecto de contrato colectivo. (Art. 337).

31. Plazo para que los empleadores, constituyan una comisión negociadora:

En el momento de suscripción del acuerdo previo o dentro de los dos días siguientes a éste. (Art. 340, inciso 2º).

32. Plazo para que la comisión negociadora de los empleadores dé respuesta al proyecto de contrato colectivo:

15 días siguientes a su presentación. El plazo es de 20 días si la comisión negociadora estuviese integrada por representantes de más de 10 empresas. Estos plazos son prorrogables de común acuerdo y la prórroga será general para todas las empresas que negocian. (Art. 342, incisos 1º y 3º).

33. Plazo para que el sindicato base o el delegado sindical o el representante de los trabajadores, según el caso, suscriba el instrumento respectivo, en caso

de que la comisión negociadora no concurriere a su firma o se negare a hacerlo:

Dos días. (Art. 343, incisos 3º y 4º).

34. Plazo para remitir copia del contrato colectivo a la Inspección del Trabajo:

3 días siguientes a la suscripción. (Art. 343, inciso final).

TITULO III

DEL CONTRATO COLECTIVO

35. Plazo para enviar copia del contrato a la Inspección:

Dentro de los 5 días siguientes a su suscripción. (Art. 344, inciso 4º).

36. Duración mínima de un contrato colectivo:

2 años. (Art. 347, inciso 1º).

37. Fecha de vigencia de los contratos colectivos:

- a) La regla general es que la vigencia se cuenta a partir del día siguiente al de la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior. (Art. 347, inciso 2º).
- b) Si no existe contrato colectivo o fallo arbitral anterior, la vigencia se cuenta a partir del día siguiente al de su suscripción. (Art. 347, inciso 2º).
- c) La duración de los contratos colectivos que se suscriban con arreglo a las normas de la negociación colectiva supraempresa, se contará para todos éstos, a partir del día siguiente al 60º de la presentación del respectivo proyecto, cuando no exista contrato colectivo anterior. (Art. 347, inciso 3º).

38. Vigencia y duración de los contratos si se hubiere hecho efectiva la huelga:

El contrato que se celebre con posterioridad tendrá vigencia desde su suscripción, pero su duración se cuenta desde el día siguiente a la fecha de vencimiento del contrato colectivo o fallo arbitral anterior o del cuadragésimo quinto o sexagésimo día, contados desde la presentación del respectivo proyecto, según corresponda. (Art. 347, inciso final).

39. Vigencia y duración del fallo arbitral, si se hubiere hecho efectiva la huelga:

El fallo arbitral que se dicte tendrá vigencia desde la fecha de constitución del compromiso. Su duración se cuenta del modo señalado precedentemente. (Art. 347, inciso final).

TITULO IV DE LA MEDIACION

40. Oportunidad para designar un mediador:

En cualquier momento de la negociación. (Art. 352).

41. Plazo del mediador para desarrollar su acción:

Máximo 10 días desde la notificación de su designación. (Art. 354, inciso 1º).

42. Plazo para que las partes respondan a propuesta de solución que presenta el mediador:

3 días. (Art. 354, inciso 2º).

TITULO V DEL ARBITRAJE LABORAL

43. Oportunidad para someter a arbitraje la negociación:

En cualquier momento. (Durante la negociación propiamente tal, durante la huelga o el lock-out). (Art. 355, inciso 1º).

44. Plazo para enviar copia del acuerdo de arbitraje a la Inspección:

Dentro de 5 días desde la suscripción. (Art. 356, inciso 1º).

45. Plazo de la Inspección para designar árbitro obligatorio:

Vencido el instrumento colectivo anterior o transcurrido los plazos legales en caso de no haber instrumento colectivo, la Inspección del Trabajo deberá citar a las partes a un comparendo para dentro de tercero día, con objeto de proceder a la designación del árbitro laboral. (Art. 357, inciso 1º).

46. Plazo para declaración de implicancia:

Se podrá formular en cualquier momento. (Art. 360, inciso 4º).

47. Plazo para declarar la recusación por el tribunal:

Dentro de 5 días hábiles, desde la constitución del tribunal. (Art. 360, inciso 5º).

48. Plazo para deducir causales de recusación:

Dentro de 5 días hábiles, desde la constitución del tribunal. (Art. 360, inciso 5º).

49. Plazo para el evento de causal sobreviniente con posterioridad a la constitución:

Dentro de 5 días hábiles, contados desde que se tuvo conocimiento. (Art. 360, inciso 6º).

50. Plazo para apelar ante Consejo Directivo del Cuerpo Arbitral, si se hubiere denegado la declaración de implicancia o recusación:

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la resolución denegatoria. (Art. 360, inciso 7º).

51. Plazo para la constitución del tribunal arbitral:

Dentro de los 5 días hábiles siguientes a la notificación de la designación. (Art. 361, inciso 1º).

52. Plazo para notificar al árbitro designado:

Dentro de los 3 días siguientes a la designación. (Art. 361, inciso 2º).

53. Plazo del tribunal para emitir fallo:

Dentro de los 30 días hábiles siguientes a la constitución. Puede prorrogarse fundadamente por otros 10 días hábiles. (Art. 361, inciso 4º).

54. Plazo para apelar al fallo arbitral:

Dentro de 5 días hábiles, contados desde la notificación. (Art. 364, inciso 3º).

55. Plazo para emitir fallo por la Corte Arbitral:

Dentro de los 30 días siguientes al de la notificación de su designación. (Art. 365, inciso 1º).

56. Vigencia del fallo arbitral:

A partir de la suscripción del compromiso, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 4º del Art. 347 del Código del Trabajo tratándose de arbitrajes voluntarios. (Art. 367).

TITULO VI
DE LA HUELGA Y EL CIERRE TEMPORAL
DE LA EMPRESA

57. Oportunidad para prorrogar la vigencia del contrato anterior:

Si llega la fecha de término del contrato, las partes de común acuerdo podrán prorrogarlo y seguir negociando. (Art. 369, inciso 1º).

58. Oportunidad en que la comisión negociadora podrá exigir al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo, con iguales estipulaciones que las contenidas en los respectivos contratos vigentes:

En cualquier oportunidad durante el proceso de negociación. (Art. 369, inciso 2º). (Ver respuestas a las preguntas N°s. 64, 68 y 71).

59. Plazo de duración del contrato suscrito del modo señalado:

18 meses. (Art. 369, inciso 2º).

60. Momento en que se entiende suscrito el contrato celebrado en los términos del Art. 369, inciso 2º:

Desde el momento en que la comisión negociadora comunique por escrito su decisión al empleador. (Art. 369, inciso 4º).

61. Plazo dentro del cual los trabajadores deberán resolver la huelga y la última oferta del empleador:

Dentro de los 5 últimos días de vigencia del contrato colectivo o fallo anterior, o en el caso de no existir éstos, dentro de los 5 últimos días de un total de 45 ó 60 días contados desde la presentación del proyecto, según si la negociación se ajusta al procedimiento del Capítulo I o II del Título II. (Art. 370).

62. Plazo de anticipación con que se debe convocar a votación:

Con a lo menos 5 días de anticipación. (Art. 370, inciso 2º).

63. Plazo de comisión negociadora para ejercer la facultad del inciso 2º del Art. 369, si no hubiere efectuado la votación en su oportunidad:

Dentro de 5 días contados desde el último día en que debió procederse a la votación. (Art. 370, inciso 3º).

64. Plazo para efectuar la votación cuando no se hubiere llevado a cabo por causas ajenas a los trabajadores:

5 días. (Art. 370, inciso 4º).

65. Plazo dentro del cual se deberá informar a todos los trabajadores, acerca de la última proposición del empleador:

A lo menos con una anticipación de 2 días al plazo de 5 días indicados en la letra b) del Art. 370. (Art. 372, inciso 3º).

66. Plazo para acompañar a la Inspección del Trabajo copia de la última oferta del empleador:

Dentro de 2 días anteriores al plazo de 5 días señalados precedentemente. (Art. 372, inciso 3º).

67. Plazo para ejercer la facultad del inciso 2º, del Art. 369, en caso de no obtenerse el quórum necesario para aprobar la huelga:

Dentro de 3 días contados desde que se efectuó la votación. (Art. 373, inciso 2º).

68. Plazo para hacer efectiva la huelga:

Al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación. (Art. 374, inciso 1º).

69. Prórroga del plazo para hacer efectiva la huelga:

Por 10 días de común acuerdo entre las partes. (Art. 374, inciso 1º).

70. Plazo para ejercer la facultad del inciso 2º del Art. 369, si la huelga no se hiciera efectiva en la oportunidad legal:

Dentro de 5 días, contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva. (Art. 374, inciso 2º).

71. Plazo para determinar el quórum necesario para hacer efectiva la huelga en empresas que laboren con sistema de turnos:

Se calcula sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación, cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga. (Art. 374, inciso 4º).

72. Oportunidad para pronunciarse sobre la posibilidad de someter el asunto a mediación o arbitraje, respecto de un nuevo ofrecimiento del empleador o, a falta de éste, sobre su última oferta:

Una vez declarada la huelga o durante su transcurso, la comisión negociadora o el diez por ciento de los trabajadores involucrados podrán convocar a votación. (Art. 378).

73. Oportunidad del empleador para declarar el lock-out:

Una vez que se hubiere hecho efectiva la huelga. (Art. 375, inciso 1º).

74. Plazo de extensión del lock-out:

No puede extenderse más allá del trigésimo día en que se hizo efectiva la huelga que lo originó o del término de la huelga, cualquiera que ocurra primero. (Art. 375, inciso 6º).

75. Plazo que debe transcurrir desde el inicio de la huelga para que el trabajador pueda retirarse de la negociación:

15 ó 30 días contados desde la iniciación de la huelga, cumplidas las condiciones que el artículo 381 establece. (Art. 381, incisos 2º y 3º).

76. Plazo que debe transcurrir para que el empleador pueda contratar trabajadores de reemplazo:

Uno o quince días desde la iniciación de la huelga, cumplidas las condiciones que el Art. 381 establece. (Art. 381, incisos 1º y 2º).

77. Oportunidad para convocar a censura de la comisión negociadora:

En cualquier momento puede convocarse a votación. (Art. 379, inciso 1º).

78. Plazo para anunciar votación de censura a la comisión negociadora:

Con 24 horas de anticipación. (Art. 379, inciso 2º).

79. Plazo para señalar al empleador, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia:

Dentro de las 24 horas siguientes al requerimiento del empleador. (Art. 380, inciso 2º).

80. Plazo que el empleador tiene para reclamar en caso que la comisión negociadora no designe equipo de emergencia y plazo en que debe dictar su resolución el inspector del trabajo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de 5 días desde la fecha de la negativa de los trabajadores o de la falta de acuerdo en cuanto a la composición del equipo, y deberá ser resuelto dentro de las 48 horas siguientes a su presentación. (Art. 380, incisos 3º, 4º y 5º).

81. Plazo para reclamar al Juzgado del Trabajo para que se pronuncie sobre la resolución de la Inspección del Trabajo, sobre equipo de emergencia:

Dentro de 5 días, contados desde la fecha de la resolución de la Inspección o de la expiración del plazo de 48 horas. (Art. 380, inciso final).

TITULO VII

DE LA NEGOCIACION COLECTIVA DE LA GENTE DE MAR

82. Plazo que tiene la comisión negociadora para conocer los resultados de todas las votaciones:

Dentro de los 2 días siguientes a la fecha de efectuadas. (Art. 386, letra b, 3^{er} párrafo).

83. Plazo que tiene la comisión para comunicar los resultados a la Inspección del Trabajo:

Dentro de los 4 días siguientes a la fecha de votación. (Art. 386, letra b, 3^{er} párrafo).

84. Plazo para hacer efectiva la huelga:

A partir del 6^o día contado desde que se acuerde, o vencido este plazo, en el primer puerto a que arribe la nave, siempre que, encontrándose en el extranjero, exista en él Consul de Chile. (Art. 386, letra c, 1^{er} párrafo).

85. Prórroga del plazo para hacer efectiva la huelga:

Por 6 días. (Art. 386, letra c, 2^o párrafo).

86. Desde cuándo se computan los plazos de 15 días y de 30 días a que se refiere el Art. 381:

A contar del sexto día o de su prórroga. (Art. 386, letra c, 3^{er} párrafo).

87. Tiempo de subsistencia de los contratos:

1. El empleador, siempre que la nave se encuentre en el extranjero durante la huelga, puede contratar temporalmente a la gente de mar involucrada en la negociación. (Art. 386, letra d, 1^{er} párrafo).
2. Estos contratos subsistirán por el tiempo que acordaron las partes y, en todo caso, concluirán al término de la suspensión de los contratos de trabajo previsto en el Art. 377 o al arribo de la nave a puerto chileno de destino. (Art. 386, letra d, 2^o párrafo).

88. Plazo para contratación de personal temporal, iniciada la huelga:
Dentro de los 3 días siguientes a iniciada la huelga. (Art. 386, letra d, 3^{er} párrafo).
89. Plazo para designar personal de emergencia:
Dentro de los 6 días siguientes a la presentación del proyecto de contrato colectivo. (Art. 386, letra e).
90. Plazo de que dispone la comisión negociadora para reclamar ante el Tribunal competente si no estuviere de acuerdo con el número o composición del personal de emergencia:
Dentro de los 5 días siguientes a la designación de este personal. (Art. 386, letra e).

ASPECTOS ECONOMICOS A CONSIDERAR EN LA NEGOCIACION COLECTIVA

Al negociar colectivamente, se requiere que las partes conozcan las condiciones económicas en que se desenvuelve la empresa, permitiéndoles fijar un marco para el desarrollo de las conversaciones. A continuación, se analizan algunos aspectos económicos de importancia y que pueden resultar un aporte para desarrollar una negociación más tecnicada.

1. INDICADORES Y DEFINICION

Los indicadores elegidos están en relación a evaluaciones de corto plazo, o a lo más, dentro de 2 años, respecto de ciertas variables, tomando en cuenta que, contratos, convenios y fallos arbitrales, tienen por ley una duración mínima de dos años.

1.1 SITUACION GENERAL DE LA ECONOMIA

La evolución de la situación económica, nos permite darnos cuenta del clima general en la cual se enmarca el proceso de negociación, lo que implica poder diagnosticar el pasado reciente y las expectativas de los agentes económicos en el futuro cercano.

Por lo común, la situación general de la economía en el corto plazo, se puede ver según el comportamiento de los siguientes indicadores:

Indices de Actividad Económica.- Este índice nos permite saber si la economía ha crecido o decrecido. Estos indicadores pueden ser mensuales: INDICE MENSUAL DE ACTIVIDAD ECONOMICA (IMACEC) o anuales: PRODUCTO INTERNO BRUTO (PIB).

Generalmente, es el Banco Central quien publica estos índices en sus Boletines.

En términos generales miden los productos finales producidos por la economía. Si la economía crece, se puede esperar un mayor uso del conjunto de factores productivos: Trabajo, Capital y Recursos Naturales. Esto puede implicar, condiciones de una escasez relativa mayor del trabajo y por tanto mejores condiciones para obtener aumentos de remuneraciones.

Índice de Empleo y Desocupación.- Este índice permite ver los niveles y variaciones del empleo del factor trabajo en la economía. En la medida en que existe pleno empleo del factor trabajo, se puede esperar aumentos de las remuneraciones. En cambio, en la medida en que existe un desempleo importante, podría significar una menor probabilidad de obtener aumentos de remuneraciones. Esto es importante tomar en cuenta, dado que se puede dar el caso que exista crecimiento económico por mejoramientos tecnológicos y un menor empleo.

Las tasas de empleo y desempleo, se establecen comparando la Población Económicamente Activa respecto a la Fuerza de Trabajo Ocupada. Los índices de empleo y desempleo son responsabilidad del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Índices de Remuneraciones.- Estos índices permiten saber las variaciones de las remuneraciones generales promedios. Con ello se puede comprobar si las remuneraciones se incrementan o decrecen. Los índices de remuneraciones pueden ser reales o nominales, estos últimos se refieren a las remuneraciones expresadas en monedas de un período determinado. Por lo general, lo importante son los índices de remuneraciones reales. Esto significa que las remuneraciones nominales están deflactadas o se les ha depurado de las variaciones del IPC. Estos índices también son desarrollados por el INE. Aquí debe tenerse en cuenta que, en las remuneraciones se toman en cuenta tanto las de empresarios, rentistas y trabajadores independientes o dependientes, por lo cual, es importante tratar de identificar las remuneraciones de los trabajadores asalariados, es decir sueldos y salarios.

Índices de Precios al Consumidor y al Por Mayor.- Los índices de precios, expresan la variación general del nivel de todos los precios en una economía, ponderados por el peso relativo de los distintos productos tomados en cuenta. Cuando existe una variación persistente de los niveles de precios, si éstos aumentan se llama inflación y si disminuyen se denomina deflación. Estos índices permiten ver cual es el grado de estabilidad de la economía y en alguna forma permite darnos cuenta de la desvalorización o revalorización del dinero o moneda en que se pagan las remuneraciones.

Tasas de interés.- Son producto de la relación entre los requerimientos de créditos y el ahorro disponible en el mercado de capitales. Estas tasas, como indicadores en términos anuales, pueden ser una manera aproximada y rápida de determinar los niveles mínimos de rentabilidad, a los cuales los dueños del Capital estarán dispuestos a seguir invirtiendo, puesto que de otra forma les convendrá ahorrar. Al mismo tiempo, en la medida en que las tasas de interés aumentan, desincentivan las inversiones por lo cual disminuye el empleo y cuando bajan incentivan la inversión aumentando el empleo.

Indicadores de sectores transables (Exportable/Importables), Tipo de Cambio, Déficit-Superávit (menores-mayores Importaciones sobre Exportaciones) de la Balanza Comercial.

El sector externo de la economía tiene repercusiones sobre los niveles de actividad, no sólo en relación a los períodos de contratación de trabajo temporal, sino que además, en la medida que el Tipo de Cambio (por ejemplo cantidad de pesos por dólar) sufre variaciones, éstas incentivan o desincentivan ciertas actividades que implican el aumento o disminución del empleo. También al aumentar o disminuir los precios de las exportaciones y las importaciones provocan variaciones en los niveles de las actividades y en el empleo.

Niveles de Inversiones.- Las inversiones son afectadas por las variaciones de las tasas de interés, pero también existen ciertos aspectos de las inversiones que están determinadas por otros factores, tales como, la inversión autónoma del gobierno, la inversión de capital extranjero y la inversión de capitales internos hacia otros países. También implican alteraciones en los niveles de las actividades y el empleo.

1.2 EVOLUCION Y PERSPECTIVAS DEL SECTOR

Una buena parte de la información de los índices e indicadores nacionales, se puede encontrar desagregado por grandes agrupaciones de Ramas de Actividades Económicas: 1) AGRICULTURA, CAZAY PESCA; 2) MINERIA; 3) INDUSTRIA MANUFACTURERA; 4) ELECTRICIDAD, AGUAY GAS; 5) CONSTRUCCION; 6) COMERCIO; 7) TRANSPORTE Y COMUNICACIONES; 8) INSTITUCIONES FINANCIERAS, BANCOS, SEGUROS Y SERVICIOS A EMPRESAS; 9) SERVICIOS COMUNALES, SOCIALES Y PERSONALES.

Estas clasificaciones pueden variar según la fuente y el tipo de información de que se trate. En algunos casos, la representatividad de las muestras sobre las cuales se hacen las estimaciones, son deficientes, por lo cual, se deben hacer breves indagaciones sobre la pertinencia de la clasificación de que se trate respecto a la empresa que negocia. Sin embargo, los indicadores pueden dar una visión de como se reflejan las variaciones del conjunto de la economía en la rama pertinente.

Por otra parte, debe tomarse en cuenta, que existen ciertas relaciones económicas importantes por Sector Productivo, en las cuales se integran partes de las Ramas de Actividades económicas de una Agrupación de estas con Ramas de Otras Agrupaciones. Así por ejemplo, el Sector Pesquero está compuesto por las ramas de actividad extractiva de Pesca; las ramas de actividad industrial de procesamiento: Harinas, Aceites, Conservas, Congelados, etc., y las ramas de actividad de Comercio; pescaderías, supermercados, mercados de transables (Exportadores e Importadores), etc. El análisis completo de las interrelaciones de un Sector determinado, nos acerca mucho más a poder determinar los factores ambientales en que se enmarca la actividad de una empresa y requiere un análisis de expertos que permita integrar la información. Para esto es conveniente recurrir a instituciones de estudios, asesorías y consultorías especializadas. También es deseable que esta información la tengan, lo más actualizada posible, las organizaciones de trabajadores y empleadores.

En general se requiere evaluar, el desenvolvimiento del sector productivo específico en los últimos dos años y su perspectiva en los dos años siguientes, especificando los factores críticos que influyen en la situación actual.

2. EL AMBIENTE ESPECIFICO EN QUE SE DESENVUELVE UNA EMPRESA

El ambiente específico, tiene relación con aquellos elementos que relacionan la actividad de la empresa con sus mercados de productos y factores en donde se debe evaluar cuál es el grado de influencia que tiene la empresa sobre ellos y cuáles elementos están determinados para la empresa.

2.1 CARACTERISTICAS DE LA ESTRUCTURA DEL MERCADO DE PRODUCTOS

Pueden existir mercados de productos intermedios, como de productos finales. Estos últimos siempre tienden a ser los relevantes en los precios, a los cuales las empresas pueden vender su producto. Sin embargo, los precios de los productos intermedios, pueden estar influenciados por los grados de escasez relativa, los sistemas de comercialización, créditos y mercados especulativos de valores de éstos.

En relación a los precios en los mercados chilenos, además de prestar atención al número de empresas que participan en una determinada actividad y el grado de competitividad en un giro determinado, también es necesario tener presente la influencia de los mercados externos, las importaciones y los cambios tecnológicos, sobre todo en relación al ciclo de vida de los productos, puesto que si se requiere enfrentar continuos cambios en los productos, también se requerirá nuevos tipos de calificaciones y habilidades.

También es necesario evaluar los niveles promedios de utilidad de las empresas que participan en el sector y cuál es el flujo de inversiones que se han estado dando y cómo se prevé que será en el futuro cercano.

2.2 PARTICIPACION DE LA EMPRESA EN EL MERCADO

El posicionamiento de una empresa en el mercado, depende en forma relevante del porcentaje de participación que ésta tenga en el total del mercado. Esto permite ver cual es la posibilidad que un aumento de costos, en el corto plazo, pueda ser trasladado a los precios del producto sin que la empresa disminuya la cantidad de productos vendidos. Si el mercado que enfrenta la empresa es de carácter competitivo y la empresa no puede trasladar los aumentos de costos a precios, en el corto plazo, las estrategias de aumento de remuneraciones deberán contemplar este problema.

2.3 ESTRUCTURA DEL MERCADO DE TRABAJO ESPECIFICO

Otro aspecto importante a tener en cuenta, es la estructura del mercado de trabajo específico, tanto en relación a los costos de reemplazo de los trabajadores de las diversas especialidades, como de los factores relevantes sobre los cuales se fijan los precios de los factores y sus relaciones de sustituibilidad entre materias primas, maquinarias y trabajo, ante posibles cambios tecnológicos.

También son importantes, las formas en que se fijan las remuneraciones de los trabajadores, ya sea que existan acuerdos de Federaciones y Confederaciones de Trabajadores, o se establezcan acuerdos de organizaciones empresariales o grupo de empresarios.

2.4 NIVEL DE REMUNERACIONES DEL MERCADO DE TRABAJO ESPECIFICO

Los niveles de remuneraciones promedio, de los trabajadores del sector al cual pertenecen los que negocian, son un elemento importante para saber la situación relativa de éstos. Es decir, si están por sobre o por debajo del promedio de remuneraciones del mercado. Así, también es importante saber los requerimientos futuros de mano de obra de las diversas empresas del sector y las posibilidades de que los trabajadores puedan cambiarse a otra.

Estos elementos, pueden ser parte de las argumentaciones en pro o en contra de determinados aumentos de remuneraciones y al mismo tiempo sirven para fortalecer el proceso de negociación, en la medida en que éste considera con cierta objetividad las posiciones de las partes en la etapa de regateo en el caso en que no se llegue a acuerdo. Es decir, que no sólo sean los elementos subjetivos de la relación de las partes que

negocian en el mundo interno de la propia empresa, sino que, además sean capaces de prever las posibles repercusiones, posteriores al proceso de negociación.

3. SITUACION ECONOMICA Y FINANCIERA DE LA EMPRESA

Una vez que se tiene un conocimiento básico de la evolución del medio ambiente en que se desenvuelve la empresa, lo que conocemos de ella adquiere un significado más preciso, pero además, tenemos que sistematizar la información que se tiene, corroborar las ideas iniciales que tenemos y presentar un diagnóstico lo más cercano a la realidad, para poder desarrollar una negociación colectiva con argumentos técnicos y objetivos.

Este proceso de diagnóstico es el inicio real del proceso de negociación colectiva, dado que los elementos exigidos por la ley, no son más que procedimientos para llegar a la firma de un contrato o convenio. Al tratar de ubicar la información requerida, se toma contacto con diversas personas y se van conformando, en su interacción, opiniones, imágenes y expectativas sobre la cual se establecen climas de confianza o desconfianza, que facilitarán o dificultarán, las posibilidades de llegar a acuerdos. En lo posible, es conveniente obtener un diagnóstico que sea compartido por ambas partes.

En Chile las negociaciones colectivas son de tipo tradicional, es decir, se establecen en el marco que lo obtenido por una de las partes, representa una pérdida para la otra, por lo cual se tiende a suponer que entre menos información tenga una de ellas, posibilita que la otra tenga mayor poder de negociación. También, se supone algunas veces que, si se entrega información a los trabajadores, esta información llegará a la competencia. Esto hace que, desde un principio se niegue información, con lo cual se genera en muchos casos desconfianza e imposibilita a la contraparte formarse expectativas que contemplen la realidad de la empresa.

Pero también podemos partir del supuesto que, entre más coincidan las partes que negocian, en el diagnóstico de la situación de la empresa, más fácilmente se llegará a acuerdo. Siempre y cuando prime la comunidad de intereses entre las partes, en un marco de confianza, intimidad y respeto por lo que comúnmente han desarrollado y piensan compartir en el período siguiente.

En general, que sea uno u otro el clima o intenciones en que se desenvuelve la negociación, dependerá de si los aumentos de productividad se han reflejado en: ventas que implican utilidad suficiente para repartir; los factores que han determinado las utilidades; los planes de expansión o inversiones; el nivel de las remuneraciones en relación al promedio del mercado; las posibilidades y necesidades de sustitución de la mano de obra; y la probabilidad de encontrar trabajo en otras empresas con mayores o iguales remuneraciones. Pero en gran parte, las expectativas que se tengan, dependerán de los

elementos subjetivos que se han establecido en: las relaciones de cooperación-explotación del trabajo cotidiano de conjunto en la empresa, la capacidad de liderazgo efectivo y como se absorben los costos por los errores cometidos, cuando no existen utilidades a repartir.

3.1 UTILIDADES

Las utilidades tienen dos componentes a determinar, el primero se refiere a la existencia y la cantidad efectiva de utilidad. Para esto se puede recurrir a técnicas contables en base a la determinación de costos fijos y variables, con lo cual sabiendo los niveles de ventas o ingresos por ventas, se puede tener una estimación del punto de equilibrio entre ingresos y costos en donde la utilidad es cero. Niveles de ventas por sobre el punto de equilibrio, implicarán utilidades; y por bajo el punto de equilibrio, existirán pérdidas. En general, para determinar o corroborar los niveles de utilidad sobre esta técnica contable, es necesario recurrir a profesionales con conocimiento, dado que existen ciertos supuestos, sobre la base de lo cual, varían los grados de precisión de la información obtenida.

Un segundo componente a determinar, es qué elementos son los que explican la existencia de utilidades en un período determinado y qué relación tienen con el aumento de la productividad del factor trabajo u otro factor. Para esto existen cierto tipo de análisis históricos de los balances generales y estados de resultados de las empresas. En donde, si bien los niveles de utilidad pudieran estar subvalorados por factores como las depreciaciones de los activos fijos o la existencia de pérdidas en otras actividades que no son del giro, etc., comparando dos o tres años podemos saber que ocurrió durante estos períodos y explicar que elementos son los que justifican las utilidades declaradas. También en este caso es conveniente la asesoría de profesionales.

3.2 SITUACION FINANCIERA

Sin embargo, no es suficiente que existan utilidades declaradas. Algunas veces las empresas, tienen situaciones financieras que no les permiten hacer frente, en el corto plazo, a aumentos importantes de sus niveles de gastos. Es importante tenerlo en cuenta, puesto que la "asfixia" financiera es tan dramática como la falta de aire para respirar de una persona. Para poder darse cuenta de la situación financiera de una empresa, se pueden hacer análisis estructurales de los balances y estados de resultados, los cuales se hacen traduciendo la información a ciertos índices de solvencia y liquidez.

La solvencia, tiene que ver con la forma en que las deudas con terceros están respaldadas por los activos de la empresa. La liquidez, tiene que ver con la capacidad de traducir en dinero efectivo los activos, frente a las deudas inmediatas que tiene que cubrir la empresa.

Para la elaboración e interpretación de estos índices, se debe contar con la asesoría de profesionales o personas que tengan conocimiento de la empresa, puesto que los valores determinados para cada índice, pueden tener significados distintos, dependiendo de la empresa y la situación concreta que esté enfrentando.

3.3 LIMITACIONES DE LA INFORMACION ECONOMICA-FINANCIERA

Los informes contables que reflejan la situación económico-financiera de la empresa, presentan algunas limitaciones importantes:

La imagen de la empresa que proporcionan los balances generales y estados de resultados es incompleta, dado que sólo muestra aquellos factores que pueden expresarse en dinero. Así, el balance no puede decir nada de la situación de la empresa en relación a la competencia, de las capacidades profesionales de los gerentes y trabajadores, etc.

Los valores contables de los balances pueden ser exactos, pero comercialmente tendrán un grado de inexactitud. Así, los valores que se han asignado a los distintos activos, pueden estar bastante lejos de su valor comercial.

En algunos casos es necesario considerar que, ciertos negocios están conformados como "holding", en donde una empresa productora, aparece vendiendo a precios de costos sus productos a una comercializadora y es ésta la que declara las utilidades. En estos casos, es conveniente hacer un análisis conjunto de ambas empresas

EN GENERAL PARECIERA RECOMENDABLE QUE EN LAS EMPRESAS SE PUSIERAN DE ACUERDO EN EL TIPO DE INFORMACION ECONOMICO-FINANCIERA EN QUE LAS PARTES QUE NEGOCIAN PUEDAN ESTABLECER SUS DIAGNOSTICOS.

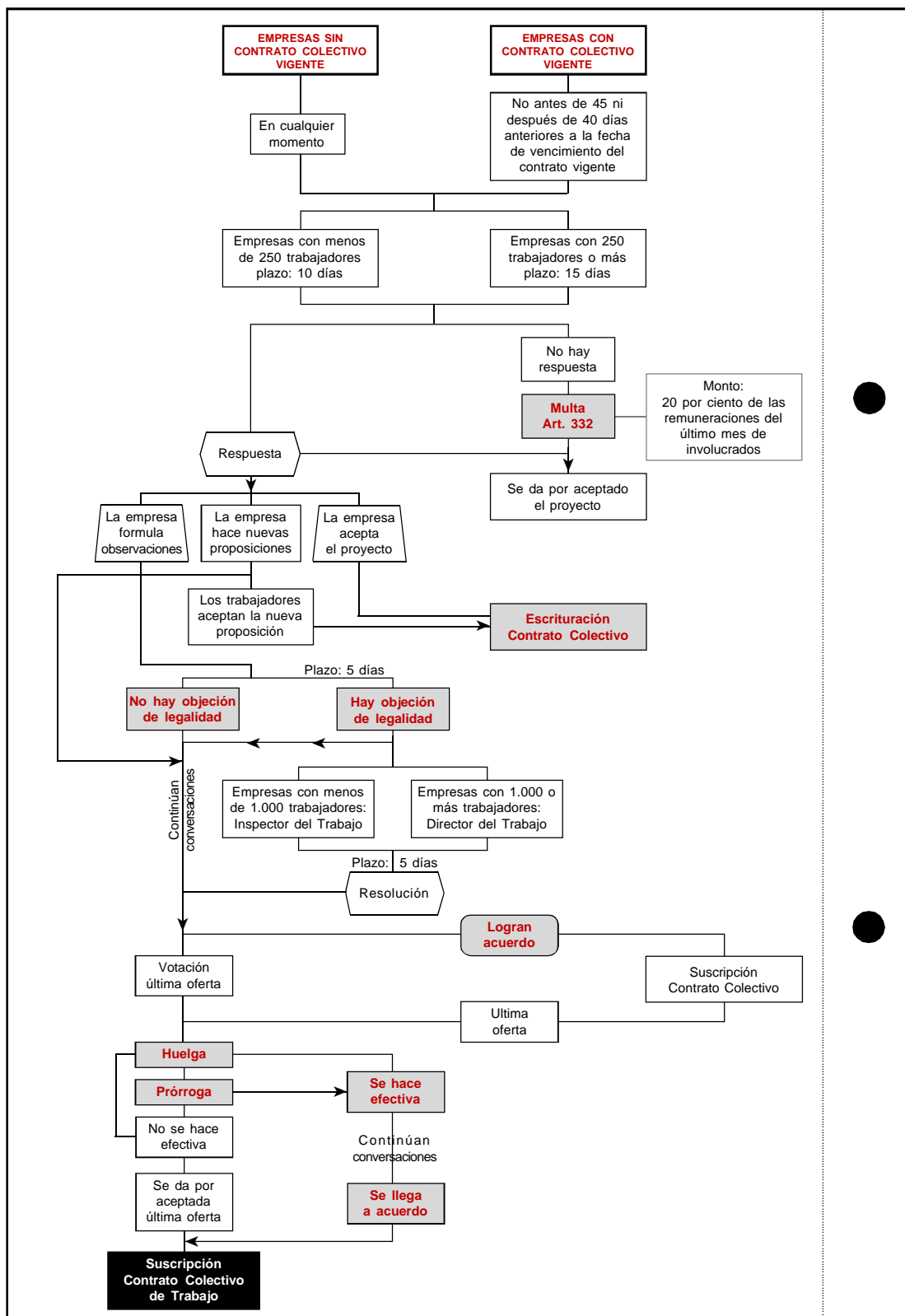
4. PLANES FUTUROS DE LA EMPRESA, ESTABILIDAD DEL EMPLEO, CAPACITACION Y CONDICIONES DE TRABAJO

Las condiciones generales del mercado de trabajo en Chile, hacen que las negociaciones colectivas se centren fuertemente en la determinación de los aumentos de remuneraciones, en un aumento real inicial y la matención de las remuneraciones futuras, compensando el IPC. Sin embargo, es posible que en algunas empresas, donde la rotación de personal no sea un factor importante, se pueda negociar colectivamente en base a los planes futuros de la empresa, elementos tales como: capacitación y mejoramiento de las condiciones de trabajo, lo que está ligado estrechamente a la estabilidad del empleo y por tanto a un compromiso que va más allá de lo meramente económico.

Tanto la capacitación, como el mejoramiento de las condiciones de trabajo, se ligan estrechamente a aumentos futuros de productividad y por tanto se

esperaría que existieran retornos, que puedan traducirse en aumentos de las remuneraciones y de las utilidades. Sin embargo, esto no es automático, puesto que existen inseguridades en que los retornos se hagan efectivos y que los trabajadores capacitados no busquen otras empresas, sobretodo en sectores en que los procesos de trabajo son estandarizados o muy semejantes a otras.

Estos factores y sobretodo la capacitación, precisan contar con otros marcos complementarios de negociación, que requieren cambios legislativos, pendientes en el Congreso Nacional; y modificaciones de hábitos y visiones en procura de favorecer un sistema de relaciones laborales basado en la cooperación y aporte recíproco de trabajadores y empleadores.



PRACTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES

Oficina de Comunicación y Difusión

El 4 de marzo de 1997 entró en vigencia la Ley N° 19.481 que introdujo importantes modificaciones al Código del Trabajo. Con ellas se amplió la facultad de la Dirección del Trabajo para procurar la observancia de la normativa sobre prácticas antisindicales y prácticas desleales en el proceso de negociación colectiva.

¿Qué se considera práctica antisindical o desleal?

Las prácticas antisindicales son las acciones que atentan contra la libertad sindical; las prácticas desleales son las conductas destinadas a entorpecer el proceso de negociación colectiva.

A modo de ejemplo se citan las de mayor ocurrencia:

- Ejercer presiones para que el trabajador renuncie al sindicato.
- Despido o amenaza de pérdida de empleo o de beneficios en caso de participar en la formación de un sindicato.
- Cambiar de funciones o trasladar a dirigentes sindicales.
- Impedir el uso o entorpecer el ejercicio del derecho de los permisos sindicales.
- Separación ilegal de funciones de dirigentes sindicales.
- Despido de trabajadores sindicados.
- Discriminación indebida respecto de las remuneraciones o el otorgamiento de beneficios.
- Ejecutar acciones durante el proceso de negociación colectiva que revelen una manifiesta mala fe.
- Despido con posterioridad a la suscripción de un contrato colectivo.

¿Quién puede denunciar una práctica antisindical o desleal?

Lo puede hacer cualquier interesado, es decir, un trabajador, un dirigente sindical o un empleador. Este tipo de denuncia no requiere patrocinio de abogado.

¿Dónde se presenta la denuncia?

En el Tribunal del Trabajo competente. Sólo si la práctica desleal denunciada es conocida por un Juez del Trabajo, puede ser objeto de sanción.

¿Corresponde poner en conocimiento de la Inspección del Trabajo los hechos que al parecer son prácticas antisindicales?

Sí, porque ante una denuncia puesta en su conocimiento, los Inspectores del Trabajo –en su calidad de ministros de fe– procederán a constatar los hechos que puedan ser constitutivos de prácticas desleales.

¿Se puede formular una denuncia en la Inspección del Trabajo antes de presentar la demanda en los Tribunales?

Sí. No hay ningún obstáculo para que se solicite la constatación de los hechos por parte del órgano fiscalizador.

Si el Inspector del Trabajo constata la existencia de hechos que puedan ser constitutivos de prácticas desleales ¿puede sancionarlos?

No, a menos que estos hechos constituyan infracciones a la legislación laboral. No hay que olvidar que esta atribución sólo le corresponde a los Tribunales del Trabajo.

¿Qué importancia tiene entonces la fiscalización que efectúa el Inspector del Trabajo?

El informe de fiscalización tiene un importante peso probatorio en los procesos sobre prácticas desleales.

Cuando un Juez del Trabajo instruye uno de los procesos, debe –por mandato de la ley– pedir a la Dirección Regional del Trabajo un informe de fiscalización, el que debe ser remitido al Juez en el plazo de 30 días hábiles.

Si el Juez acoge la demanda y dicta una sentencia condenatoria ¿Qué sanción puede aplicar?

El Tribunal sancionará al infractor con una multa que puede ir desde una Unidad Tributaria Mensual hasta diez Unidades Tributarias Anuales.

Para determinar su cuantía considera la gravedad de la infracción y si la falta se ha cometido en forma reiterada.

¿Qué más debe disponer el juez?

El juez ordenará que se subsanen o enmienden las prácticas desleales.

Si hubo término de contrato sólo podrá imponer una multa no inferior a una Unidad Tributaria Anual, sin perjuicio de aplicar las normas que regulan la materia.

¿Pueden existir otras responsabilidades?

Si las conductas antisindicales o desleales configuran faltas, simples delitos o crímenes, el Código del Trabajo establece que, sin perjuicio de lo que disponga el Juez de Trabajo, podrá existir responsabilidad penal.

Tipos de Prácticas Antisindicales y Desleales

Tipificación de la conducta
ATINGENTES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES
1. Obstaculizar la formación de un sindicato.
2. Obstaculizar el funcionamiento de un sindicato.
3. Ejecutar actos de injerencia sindical.
4. Discriminar indebidamente entre trabajadores con el único fin de incentivar o desincentivar la afiliación o desafiliación hacia un determinado sindicato.
5. Respeto del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso.
ATINGENTES AL PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA
6. Respeto del empleador (impedir y/o obstaculizar que los trabajadores negocien colectivamente).
7. Respeto del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, al impedir y/o obstaculizar la negociación colectiva.
Total General

Materias más denunciadas en las Inspecciones del Trabajo sobre Prácticas Antisindicales y Desleales

1. Ejercer presiones para que el trabajador renuncie al sindicato.
2. Despidos, traslados, y/o cambios de funciones de trabajadores que hubieren decidido formar un sindicato.
3. Desconocer el ejercicio derecho a fuero sindical.
4. Cambiar de funciones o trasladar a dirigentes sindicales.
5. Discriminación respecto de las remuneraciones.

- | |
|--|
| 6. No enterar dentro de los plazos establecidos en la ley los fondos correspondientes a las cuotas sindicales. |
| 7. Impedir el uso o entorpecer el ejercicio del derecho de los permisos sindicales. |
| 8. Discriminación en cuanto a la entrega de beneficios. |
| 9. El despido de afiliados a una organización sindical. |
| 10. Distribución desfavorable de tareas al directorio sindical, delegados o miembros titulares o suplentes del comité paritario. |
| 11. Despido de trabajadores con posterioridad a un proceso de negociación colectiva. |
| 12. Negativa a reintegrar a dirigentes sindicales estando pendiente el juicio de desafuero. |

Hay que recordar que en una práctica antisindical o desleal siempre existen trabajadores afectados directamente con esta situación, que es el trabajador que sufre la presión, el vejamen, el despido, etc., pero inevitablemente hay también una organización que se ve afectada, que es el sindicato o el comité paritario, y finalmente se ven potencialmente afectados aquellos trabajadores que no pertenecen al sindicato, y que con motivo de la práctica antisindical y desleal se violenta su voluntad de integrarse a estas organizaciones.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Preguntas y Respuestas Frecuentes

1. ¿Cómo pueden traspasarse los fondos previsionales de una A.F.P. a otra?

Para traspasar los fondos previsionales desde una Administradora de Fondos de Pensiones a otra distinta, el afiliado debe suscribir un formulario llamado Orden de Traspaso en una agencia de la A.F.P. elegida o con un vendedor representante de ésta y adjuntar la fotocopia de su cédula nacional de identidad y de la última cartola cuatrimestral resumida o detallada de la Administradora donde registra afiliación vigente.

2. ¿Cómo puede un afiliado saber en qué Administradora está incorporado, si desconoce o no se acuerda de ello?

Debe consultar por escrito mediante carta dirigida al Superintendente de A.F.P., Sr. Julio Bustamante J., Huérfanos 1273, 2º piso, Santiago.

3. Mi empleador se equivocó y hace varios meses que está pagando mis cotizaciones previsionales en una A.F.P. distinta de aquella en que me encuentro incorporado, ¿qué pasa con esos fondos, se pierden y si no es así cómo puedo regularizar este problema?

Esos fondos no se pierden y se encuentran en el Patrimonio del Fondo de Pensiones de la Administradora que los recaudó equivocadamente y, por lo tanto, están obteniendo rentabilidad. Para regularizar este problema se pueden seguir dos alternativas:

- a) Suscribir un reclamo en la Administradora que tiene vigente su cuenta de capitalización individual. En este caso su Administradora solucionará el problema ciñéndose a los procedimientos que esta Superintendencia ha establecido mediante la Circular N° 650.

b) Enviar una carta exponiendo claramente el problema e identificando a las Administradoras involucradas dirigida al Superintendente de A.F.P., Sr. Julio Bustamante J., Huérfanos 1273, 2º piso, Santiago. En este caso, la Superintendencia fiscalizará la situación y controlará directamente que se solucione su problema.

4. Tengo dos empleadores y con los dos percibo una remuneración superior a 60 U.F. (límite máximo imponible), ¿cómo se efectúan las cotizaciones previsionales en la Administradora en la que estoy incorporado?

Las cotizaciones previsionales se deben efectuar sobre las remuneraciones mayores, hasta el límite máximo imponible, excluyendo o limitando las restantes, según corresponda.

En caso de haber remuneraciones iguales, los contratos de trabajo más antiguos prevalecerán sobre los nuevos. Todo lo anterior, se deberá acreditar a los empleadores con los respectivos certificados de remuneraciones o pago de cotizaciones, según corresponda.

5. Quiero retirar todo el saldo que mantengo en mi cuenta de ahorro voluntario y cerrarla ¿qué procedimiento debo seguir?

La cuenta de ahorro voluntario no se cierra, aun cuando haya sido retirada la totalidad de los fondos. Esta se mantendrá vigente con saldo cero.

Para girar el saldo el afiliado debe efectuar un retiro, siempre y cuando no hubiera efectuado los cuatro retiros de libre disposición que la ley autoriza hacer, dentro del mismo año calendario.

6. No me ha llegado la cartola de la cuenta de capitalización individual, a pesar de que mi empleador cotiza normalmente en la Administradora en la que me encuentro incorporado, ¿qué debo hacer?

Ud. puede dirigirse a una agencia de la Administradora donde se encuentra incorporado y solicitar una copia de su cartola, y exponer allí su problema para que sea solucionado por la A.F.P. o enviar una carta reclamo a la Superintendencia. En este caso, se investigará el origen de la anomalía y se solucionará el problema. La carta reclamo deberá ser dirigida al Superintendente de A.F.P. Sr. Julio Bustamante J., Huérfanos 1273, 2º piso, Santiago.

7. Soy mayor de 65 años y continúo trabajando, no estoy pensionado ¿qué cotizaciones previsionales debo efectuar?

El afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre, o mayor de sesenta si es mujer, que continúa laborando como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud y estará exento de cotizar el 10% de su remuneración imponible y la cotización adicional.

8. ¿Cómo deben enterarse las cotizaciones previsionales de los trabajadores de casa particular, que prestan servicios en jornadas parciales o algunos días de la semana?

Según lo dispuesto en el artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, no pudiendo ser inferior al 75 % del ingreso mínimo mensual. Estos trabajadores si desempeñan sus funciones en jornadas parciales o algunos días de la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior a la antes referida, proporcionalmente calculada en relación con la jornada de trabajo o con los días de trabajo. En consecuencia, las cotizaciones previsionales pueden efectuarse también sobre la remuneración determinada en forma proporcional en relación a la jornada o días trabajados. En todo caso, si las remuneraciones fueran superiores al mínimo, las cotizaciones deberán realizarse sobre el monto efectivo de las mismas.

9. He dejado de cotizar hace varios años ¿qué pasa con los fondos que tengo en mi cuenta de capitalización individual, puedo retirarlos de una sola vez o los pierdo?

Los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual no se pierden, le pertenecen al afiliado y se mantendrán en la cuenta hasta que el trabajador haya cumplido con los requisitos para pensionarse.

Si el afiliado no tiene derecho a retirar excedente de libre disposición, los fondos disponibles en la cuenta de capitalización individual sólo pueden ser retirados en forma de pensión.

10. ¿Cómo se si tengo derecho a retirar excedente de libre disposición?

Puede solicitar que le efectúen el cálculo en la Administradora donde está incorporado, al momento de solicitar su pensión, indicándolo en el formulario Solicitud de Pensión o suscribiendo posteriormente el formulario Solicitud y Cálculo de Excedente de Libre Disposición.

Para tener derecho a retirar dicho excedente el trabajador debe tener 10 años de afiliación en cualquier sistema previsional y cumplir con uno de los siguientes requisitos:

- a) Obtener una pensión bajo la modalidad de renta vitalicia inmediata o diferida al menos igual al 70% del promedio de sus remuneraciones y al 120% de la pensión mínima vigente.
- b) Tener un saldo superior al saldo mínimo si está o se pensiona bajo la modalidad de retiro programado. El saldo mínimo es el capital necesario para pagar una pensión equivalente al 70% del promedio de sus remuneraciones y al 120% de la pensión mínima vigente.

11. ¿Puedo efectuar giros totales o parciales de los fondos previsionales enterados en mi cuenta de capitalización individual?

De acuerdo a las normas que rigen el Nuevo Sistema de Pensiones, las sumas depositadas en las cuentas de capitalización individual sólo están destinadas al financiamiento de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, sin perjuicio del otorgamiento de otras prestaciones tales como los retiros de excedentes de libre disposición, en el caso que lo solicite el afiliado al pensionarse y le asista el derecho; el pago de cuota mortuoria o el pago de los fondos bajo la forma de herencia. En consecuencia, las A.F.P. se encuentran impedidas de resolver favorablemente este tipo de solicitudes, cualquiera que sea la causa invocada por el afiliado para formularla. La Superintendencia de A.F.P. tampoco tiene facultades para autorizarlas.

12. ¿Puede una afiliada(o) a una Administradora de Fondos de Pensiones, recibir en forma simultánea pensión de sobrevivencia y de vejez?

Sí, las pensiones que se otorgan en este Sistema no son incompatibles.

13. ¿Puede un pensionado del Antiguo Sistema, que se encuentra afiliado al Nuevo Sistema, retirar los fondos previsionales acumulados en su cuenta de capitalización individual?

Puede retirar sus fondos, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

- a) Que la pensión del Antiguo Sistema sea igual o superior al 70% del promedio de rentas y/o remuneraciones percibidas en los diez años anteriores al mes en que solicita el beneficio.
- b) Si el trabajador es menor de 65 años en caso del hombre o 60 en caso de la mujer, debe registrar 5 años de afiliación al Sistema.

14. ¿Se puede tramitar una pensión en una A.F.P., otorgando un poder a un tercero?

Sí, pero este poder debe ser otorgado ante Notario y debe contener expresamente las facultades que se otorgan al mandatario. Es de responsabilidad de la Fiscalía o Asesoría Legal de cada Administradora, la calificación de la suficiencia del documento y las facultades conferidas en él.

15. ¿Es obligatorio que al cumplimiento de la edad legal (65 años hombre y 60 años mujer), un afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones deba solicitar su pensión de vejez?

No, la ley sólo establece una edad mínima para ejercer el derecho, pudiendo el afiliado, a contar desde esa fecha, requerir en cualquier momento el beneficio.

16. ¿Si me pensiono en este Sistema debo renunciar a mi trabajo?

No, a excepción de los trabajadores afectos a leyes especiales, cuyos estatutos exigen el cese de funciones.

17. Estoy pensionado en este Sistema y continúo trabajando. ¿Qué cotizaciones previsionales debo efectuar?

El pensionado de este Sistema que continúe trabajando como trabajador dependiente tiene dos opciones:

- a) Seguir cotizando como trabajador activo, a excepción de la cotización adicional, cuyo monto es inferior.
- b) Sólo enterar la cotización de salud, situación que debe ser comunicada por escrito a su empleador y a la Administradora en que se encuentra afiliado.

18. ¿En mi calidad de pensionado, puedo cambiarme de una A.F.P. a otra?

Sí, siempre que tenga saldo en la cuenta individual.

19. ¿Puedo contratar una pensión en la modalidad renta vitalicia, que sea inferior al monto de la pensión mínima?

No, ninguna renta vitalicia puede ser inferior al monto de la pensión mínima vigente.

20. ¿Puedo recibir Garantía Estatal, si tengo una pensión del Antiguo Sistema?

No, los trabajadores que se incorporan a este Sistema en calidad de pensionados, no tienen derecho a Garantía Estatal.

21. ¿Puedo acogerme a algún beneficio en este Sistema, teniendo una pensión por la Ley de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales?

Si cumple con los requisitos para pensionarse anticipadamente, puede percibir en forma simultánea ambos beneficios, hasta el cumplimiento de la edad legal, momento en que cesa la pensión de invalidez por accidente del trabajo o enfermedad profesional y continúa percibiendo su pensión por el D.L. N° 3.500.

22. ¿Puedo retirar mi Bono de Reconocimiento por exonerado político, como excedente de libre disposición?

No, la ley sólo permite utilizarlo para obtener una pensión o mejorar su monto.

23. ¿Se pueden retirar los Depósitos Convenidos como excedente de libre disposición?

No, el depósito convenido sólo se puede destinar a pensión.

24. ¿En qué caso un pensionado o beneficiario de este Sistema tiene derecho a la Garantía del Estado?

Cuando el saldo de la cuenta individual del afiliado se agota o la pensión en renta vitalicia es inferior a la pensión mínima vigente y siempre que cumpla con los requisitos exigidos, dependiendo del tipo de pensión de que se trata.

25. ¿Tengo una pensión de sobrevivencia, puedo retirar excedente de libre disposición?

No, la ley sólo faculta a los afiliados para ejercer este derecho.

26. ¿Una cónyuge anulada tiene derecho a recibir pensión de sobrevivencia?

Sí, siempre que tenga hijos en común con el afiliado fallecido y a la fecha del fallecimiento del afiliado, sea soltera, y acredite haber vivido a sus expensas. En este caso el monto de pensión corresponderá al de la madre de hijos naturales.

27. Percibo una pensión de sobrevivencia por viudez. ¿Al casarme pierdo la pensión?

No, tanto la viuda, el viudo inválido y la madre de hijo natural pueden contraer matrimonio, con posterioridad a la obtención del beneficio.

28. ¿Quiénes pueden solicitar su desafiliación del Nuevo Sistema?

Pueden solicitar su desafiliación aquellas personas que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Quienes hayan sido imponentes de instituciones de previsión del Régimen Antigo y no tengan derecho al Bono de Reconocimiento.
- b) Aquellos que, teniendo derecho a Bono de Reconocimiento sólo por remuneraciones imponibles del período comprendido entre el 1º de julio de 1979 y el mes anterior a la fecha de opción por el nuevo Sistema Previsional, tengan a lo menos 60 meses de cotizaciones anteriores a julio de 1979.

29. ¿Dónde debo solicitar mi desafiliación?

Si cumple con los requisitos establecidos en la letra b) del artículo 1º de la Ley Nº 18.225, de 1983, (ver pregunta Anterior) debe suscribir el formulario

"Solicitud de Desafiliación" en la Administradora donde tiene afiliación vigente.

30. Tengo períodos de cotizaciones en Chile y además en un Estado con el cual Chile tiene en aplicación un Convenio de Seguridad Social. ¿De qué forma podría yo beneficiarme con dicho Convenio?

En general Ud. puede beneficiarse con los Convenios de Seguridad Social, entre otros, en los siguientes aspectos:

Puede presentar solicitudes en un Estado para obtener prestaciones adquiridas en el otro Estado; tiene derecho a recibir las prestaciones económicas de un Estado en el otro Estado sin disminución del beneficio; puede complementar los períodos de seguros cumplidos bajo la legislación de un Estado con los del otro Estado; puede realizarse los exámenes médicos correspondientes en el Estado que reside, en caso de ocurrir un siniestro que implique solicitar una pensión de invalidez en el otro Estado; puede favorecer a su continuidad previsional ya sea en Chile o en el otro Estado, por cuanto se establecen condiciones especiales bajo ciertos requisitos, a los trabajadores que sean destinados al territorio del otro Estado sujeto a Convenio; tiene derecho a acceder a los sistemas de salud chilenos en las mismas condiciones que los pensionados chilenos si recibe una pensión del otro Estado.

31. ¿Qué requisitos deben tener las personas para acceder a un Convenio de Seguridad Social suscrito con Chile?

Deben registrar, en alguno de los dos Estados, períodos de seguros o períodos considerados como equivalentes por la respectiva legislación.

32. Yo soy afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones y tengo cotizaciones en otro Estado con el cual Chile tiene en aplicación un Convenio de Seguridad Social, ¿Cuándo totalizo períodos de seguro?

En el Nuevo Sistema Previsional el número de períodos cotizados, sólo es relevante, junto a otros requisitos, para efectos de otorgar una garantía estatal; dado que se exige un mínimo de períodos que varía de acuerdo al beneficio: vejez o invalidez y sobrevivencia.

Por lo tanto, sólo si los períodos de seguro cumplidos por usted bajo la legislación chilena son insuficientes para cumplir con el requisito establecido en nuestra legislación para tener derecho a la garantía estatal de pensión mínima, se le sumaran los períodos de seguro cumplidos en Chile con los del otro Estado, con el fin de que pueda adquirir el derecho a dicho beneficio, pero recibirá del Estado chileno una pensión en proporción a los años efectivamente cotizados en Chile.

33. ¿Los Convenios de Seguridad Social suscritos por Chile, permiten el retiro de fondos o el traspaso de éstos al sistema de Seguridad Social del otro país?

Los *Convenios de Seguridad Social* no consideran el retiro de fondos previsionales por parte del afiliado ni el traspaso de dichos fondos al otro Estado sujeto a Convenio. Los fondos podrán ser retirados sólo en términos de pensión cuando Ud. cumpla con los requisitos.

34. Una persona que reside fuera del país y tiene derecho a recibir una pensión bajo el Sistema Previsional chileno ¿Se envía su pensión al país de residencia?

Cualquier persona que tenga derecho a una pensión en Chile y resida fuera del territorio nacional, en un país con el cual Chile no tenga en aplicación un Convenio de Seguridad Social, deberá solicitar el beneficio a través de un representante legal. El monto de la pensión se pagará en pesos mediante un cheque nominativo a nombre del trabajador, el cual puede otorgar un poder para alguna persona que resida en el país para que retire dicho cheque y se encargue de su envío.

Cuando existe un Convenio de Seguridad Social en aplicación entre Chile y otro Estado, la persona puede solicitar su pensión desde su lugar de residencia a través del Organismo de Enlace que corresponda (Ver listado de Organismos de Enlace). Su pensión se determinará de acuerdo a la legislación interna y se pagará en pesos, en dólares de los Estados Unidos de América o en la moneda del país donde reside, según lo estipule el respectivo Convenio. El envío de la pensión en este caso es de responsabilidad de la A.F.P.

35. Tengo períodos de cotizaciones en Chile y en otro Estado con el cual existe en aplicación un Convenio de Seguridad Social, además cumpla con los requisitos para pensionarme por vejez edad en ambos Estados ¿podría obtener la respectiva pensión en ambos Estados?

Efectivamente si Ud. cumple con los requisitos de cada Estado para obtener un beneficio, tiene derecho a recibir las pensiones de ambos Estados, ya que cada Estado otorga el beneficio de acuerdo a su propia legislación, son pensiones independientes entre sí.

36. ¿Los beneficios por concepto de vejez, invalidez o sobrevivencia se reducen en Chile por recibir pensiones del otro Estado con Convenio de Seguridad Social en aplicación?

Las pensiones en Chile son inembargables y no se reducen por el hecho de que el trabajador ejerza una actividad remunerada o reciba ingresos ya sea dentro o fuera del país.

La garantía estatal por pensión mínima es el único beneficio que exige no recibir otros ingresos por un monto mayor o igual al beneficio. Lo anterior debido a su carácter subsidiario. Sin embargo, no se considera como ingreso las pensiones que el trabajador puede recibir en otro Estado producto de la totalización de períodos en virtud de algún *Convenio de Seguridad Social* suscrito con Chile.

37. Si mi empresa me envía a trabajar por un período corto a un país con el cual Chile tiene en aplicación un convenio de Seguridad Social ¿yo puedo seguir cotizando en Chile?

En términos generales, los Convenios establecen que el trabajador dependiente al servicio de una empresa cuya sede se encuentre en el territorio de uno de los Estados, que sea enviado al territorio del otro Estado para realizar trabajos de carácter temporal, quedará sometido a la legislación del primer Estado, siempre que la duración previsible del trabajo sea la establecida en el respectivo Convenio.

38. ¿Cuál es el procedimiento para que un trabajador afiliado a una A.F.P., que es enviado temporalmente a trabajar a otro Estado con el cual Chile tiene suscrito un Convenio de Seguridad Social, quede sometido a la legislación chilena y exento de cotizar en el otro Estado?

El empleador o el trabajador debe solicitar a la Superintendencia de A.F.P. un certificado de desplazamiento. Para ello debe suscribir el formulario "Certificado de Desplazamiento", presentar los documentos civiles de respaldo, fotocopia del contrato de trabajo y copia de las tres últimas planillas de pago correspondientes a las cotizaciones del trabajador.

39. ¿Puede un trabajador chileno, que reside en el extranjero, solicitar la devolución de sus fondos previsionales?

El Nuevo Sistema Previsional chileno, dentro de sus normas *no contempla bajo ninguna circunstancia*, la devolución de los fondos previsionales acumulados por un trabajador durante su vida activa, el objetivo de éstos están orientados al uso exclusivo del financiamiento de las pensiones que gozará en el futuro tanto el trabajador como sus beneficiarios, en caso de fallecer este último.

40. ¿Un extranjero que trabaja en Chile está obligado a cotizar en una A.F.P.?

La legislación chilena, para la incorporación al Régimen Previsional chileno, no hace diferencia entre un extranjero y un nacional, siendo obligatorio cotizar para todo trabajador dependiente.

Sin embargo, se establecen exenciones para ciertos tipos de trabajadores en disposiciones legales contenidas en *Convenios Bilaterales de Seguridad*

Social y en la Ley N° 18.156, publicada en el Diario Oficial el 25.08.1982, relativa a Técnicos Extranjeros.

41. ¿Puede un trabajador extranjero, sujeto a un contrato de trabajo y que cotiza en una Administradora, solicitar la devolución de sus fondos previsionales?

La Ley N° 18.156, de Técnico Extranjero, en su artículo 7° otorga tal posibilidad, sólo para trabajadores dependientes extranjeros, que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1°, de dicha ley, cuales son:

- a) que detenten la calidad, de "técnicos"...,se entenderá por técnico, a los trabajadores que posean conocimiento de una ciencia o arte, que pueda ser acreditado mediante documentos justificativos de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores;
- b) que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de vejez, enfermedad, invalidez o muerte.

El cumplimiento de este requisito debe acreditarse mediante certificación de la institución de seguridad social correspondiente, debidamente legalizada, en la que conste su obligación de otorgar las prestaciones señaladas.

- c) que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

42. Un trabajador que cumple los requisitos de la Ley N° 18.156 y de la Circular N° 553, de la Superintendencia de A.F.P., para obtener la devolución de sus fondos. ¿Se puede incluir dentro de esta devolución el Bono de Reconocimiento?

Es improcedente considerar dentro de la devolución el monto del Bono de Reconocimiento, al invocar la Ley N° 18.156; por lo cual la Administradora debe efectuar la devolución del mismo, al I.N.P.

43. ¿Se pierde el Bono de Reconocimiento de un afiliado que se acogió al artículo 7° de la Ley N° 18.156?

Si el trabajador vuelve a cotizar en una Administradora de Fondos de Pensiones en Chile y no solicita nuevamente retiros de sus fondos previsionales, puede al momento de pensionarse en este Sistema solicitar el Documento Bono de Reconocimiento al I.N.P., de manera que pueda incrementar el monto de su pensión chilena.

44. ¿Puede un chileno que tiene doble nacionalidad acogerse a la Ley de Técnico Extranjero?

El artículo 7º de la Ley Nº 18.156, que norma la devolución de los fondos previsionales, *no se aplicará* a un afiliado chileno que teniendo la nacionalidad en un país extranjero, sin renunciar a su nacionalidad chilena, si el respectivo contrato de trabajo se hubiese celebrado bajo la nacionalidad chilena.

45. ¿Puede considerarse "desafiliado" del Nuevo Sistema Previsional, a un técnico extranjero, que retiró sus fondos previsionales, de acuerdo al artículo 7º de la Ley Nº 18.156?

No, la afiliación al Sistema de Capitalización Individual chileno, tiene carácter de única y permanente, aun cuando en este caso la cuenta individual del trabajador quede con saldo cero.

46. ¿Existe en Chile algún convenio de Seguridad Social con otros Estados?

Sí. (*)

Convenios Bilaterales sobre Seguridad Social con otros Estados

En términos generales, los Convenios Bilaterales de Pensiones suscritos por Chile, permiten a los afiliados al Sistema de Administradoras de Fondos de Pensiones, chilenos o extranjeros, que registren cotizaciones tanto en Chile como en el otro Estado Contratante, obtener pensiones paralelas en ambos países, utilizando la totalización de períodos de seguro cuando ello sea necesario.

Cabe precisar que para el cálculo de las pensiones cada país considerará únicamente las cotizaciones enteradas en él. Sin embargo, en el caso que el otro Estado Contratante exija para obtener pensión un mínimo de años cotizados, se permitirá considerar los períodos cotizados en Chile, para el solo efecto de dar cumplimiento a dicho requisito. Del mismo modo, en el caso de Chile para efectos de acceder a la garantía estatal de pensión mínima, se permitirá considerar los períodos enterados en el otro Estado, para el solo efecto de dar cumplimiento al requisito de mínimo de años cotizados. En caso de que existan períodos simultáneos de cotizaciones en ambos Estados, en Chile se considerarán exclusivamente los períodos cumplidos de acuerdo a sus disposiciones legales vigentes.

(*) Convenios Bilaterales sobre Seguridad Social con otros Estados.

En general estos Convenios, otorgan a los afiliados al sistema de capitalización individual, las siguientes garantías:

Presentación de solicitudes en el Estado de residencia, para prestaciones adquiridas en el otro Estado.

- Derecho a percibir las prestaciones económicas fuera del Estado otorgante, sin exigencias de residencia ni disminución del beneficio.
- Derecho a la totalización de los períodos de seguro.
- Realización de exámenes médicos en el Estado de residencia, para acceder a pensiones de invalidez en el otro Estado.
- Establece condiciones especiales para los trabajadores desplazados en el territorio del otro Estado.
- Derecho a la asistencia de salud para los pensionados bajo la legislación de un Estado, que residan en el otro Estado en iguales condiciones que los pensionados de este último.
- Exención de la obligación de cotizar el 7% de salud, a todo afiliado al Sistema de Capitalización Individual que cotice voluntariamente como independiente durante el Estado que resida en el otro Estado.
- Las pensiones obtenidas en el otro Estado, se considerarán como si correspondieran a una pensión del Antiguo Sistema, para cumplir los requisitos establecidos en el artículo 17 transitorio del D.L. N° 3.500, para pensionarse anticipadamente en el Sistema de Capitalización Individual.

1. Tramitación de Beneficios Previsionales en virtud de un Convenio

Afiliados que residen en el otro Estado.

Específicamente los afiliados al Nuevo Sistema Previsional, que residan en el otro Estado, para solicitar sus beneficios previsionales en Chile, deben suscribir la respectiva solicitud ante la Institución de Seguridad Social a la cual pertenecen, para que ésta la remita a la Superintendencia de A.F.P. en Chile, Organismo que es el encargado de gestionar los requerimientos de los afiliados al Nuevo Sistema Previsional chileno, normado por el D.L. N° 3.500, de 1980.

Es importante recalcar que toda solicitud que se envíe desde el otro Estado, debe tener claramente identificado al trabajador, con su respectivo número de cédula nacional de identidad o rol único tributario R.U.T., el régimen previsional al cual está afecto, es decir, Antiguo o Nuevo Sistema Previsional y la Institución de Seguridad Social en la cual se encuentra incorporado o efectuó sus cotizaciones en Chile, esto es, nombre de la A.F.P. o de la Caja de Previsión.

Afiliados que residen en Chile.

Los afiliados al Nuevo Sistema Previsional que desde Chile deseen solicitar sus beneficios previsionales en el otro Estado, deberán suscribir en la Administradora en que se encuentran afiliados, la respectiva solicitud, para que ésta la remita a la Superintendencia de A.F.P. Organismo que la remitirá al Organismo de Enlace del otro Estado.

2. Convenios en aplicación

Para los afiliados al nuevo sistema de pensiones existen en aplicación Convenios de Seguridad Social con los siguientes Estados:

Alemania, Holanda, Suecia, Dinamarca, Suiza, Noruega, España y Canadá.

3. Organismos de Enlace

Corresponde al Organismo de coordinación e información entre las instituciones de ambos Estados Contratantes que intervenga en la aplicación del Convenio, y en la información a los interesados sobre derechos y obligaciones derivados del mismo.

En Chile:

Para los afiliados al régimen de capitalización individual:

Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.
Dirección: Huérfanos 1273 - Piso 2º - Santiago - Chile.
Fono: 6716074, Fax: 6992471 - 6722312.

Para los imponentes de los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional, ex Cajas de Previsión:

Superintendencia de Seguridad Social.
Dirección: Huérfanos 1376 - Piso 6º - Santiago - Chile.
Fono: 6722501, Fax: 6964672.

Para los trabajadores sin cotizaciones en Chile: Cualquiera de los Organismos de Enlace ya mencionados.

En el otro Estado Contratante, corresponden a los Organismos que se enumeran a continuación, según el país que se trate:

Alemania:

Para seguro de pensiones de los obreros.
Entidad Regional de Seguros, Rheinprovinz, Dusseldorf (LVA).

Para el seguro de pensiones de los empleados.
Entidad Federal de Seguro para Empleados, Berlín.

Para el seguro de pensiones de los mineros.
Entidad federal de Seguro Minero, Bochum.

Para el seguro adicional de los mineros y trabajadores siderúrgicos (obreros).
Entidad Federal de Seguros para el Estado Federal del Sarre, Sarrebruck;

AOK- Bundersverband Bonn, en la medida que esté participando el sistema de salud.

Holanda:

Para pensionarse por invalidez:
Nieuwe Algemene Bedrijfsvereniging (Nueva asociación general de empresas), Amsterdam.

Para pensiones de vejez y supervivencia: Sociale Verzekeringsbank (Banco de Seguridad Social), Amstelveen.

Para la administración en relación con los Arts. 7º, 8º, 12, del Convenio:
Sociale Verzekeringsbank (Banco de Seguridad Social), Amstelveen.

Suecia:

Respecto al seguro de enfermedad y el seguro de accidentes del trabajo y enfermedad profesional, la pensión básica y el seguro de pensión suplementaria:
La Administración Nacional de Seguridad Social.(Försäkringskassan).

Respecto al seguro de desempleo y la ayuda en efectivo del mercado de trabajo:
La Administración Nacional de Trabajo.

Dinamarca:

En relación a las pensiones suplementarias:
Arbejdsmarkedets Tillaegspension, ATP (oficina de pensiones suplementarias del mercado laboral).

En relación a las demás prestaciones:
Direktoratet for Social Sikring Og Bistand.(Dirección nacional de seguridad social y asistencia).

Suiza:

En relación al seguro de vejez y sobrevivencia:
Caja de Compensación Suiza.

En relación al seguro de invalidez:
La oficina del seguro de invalidez.

Noruega:

La Oficina Nacional de Seguros para la Seguridad Social en el Exterior
(Folketrygdkontoret for Utenlandssaker).

España:

El Instituto Nacional de la Seguridad Social, para todos los regímenes,
excepto para el régimen especial de los trabajadores del mar.

El Instituto Social de la Marina para el régimen especial de los trabajadores
del mar.

Canadá:

División de Operaciones Internacionales, Departamento de Seguridad de los
Ingresos, Ministerio de Desarrollo de Recursos Humanos.

División de Deducciones, Ministerio Nacional de Rentas.

DEL DIARIO OFICIAL

16

JUNIO

- Ley N° 19.611. Establece igualdad jurídica entre hombres y mujeres. Su artículo único, modifica la Constitución Política de la República de Chile, como sigue:

- 1) Sustituye en el inciso primero del artículo 1º, la expresión "Los hombres" por "Las personas", y
- 2) Agrega, al final del párrafo primero del número 2º del artículo 19, la oración "Hombres y mujeres son iguales ante la ley."

18

JUNIO

- Resolución N° 631 exenta, de 14.06.99. Fija valor de documentos que señala (publicada en esta edición).

25

JUNIO

- Decreto N° 612, de 27.04.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio de Seguridad Social entre la República de Chile y el Gran Ducado de Luxemburgo.

26

JUNIO

- Decreto N° 81, de 10.06.99, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia. Regula el Uso de la Firma Digital y los Documentos Electrónicos en la Administración del Estado.

28

JUNIO

- Decreto N° 133, de 19.04.99, del Ministerio de Educación. Reglamenta Programa Especial de Educación Básica de Trabajadores.

7

JULIO

- Resolución N° 4.228 exenta, de 24.06.99, del Servicio de Impuestos Internos. Establece procedimiento que deberá seguirse en el caso de presentación de solicitudes para llevar contabilidad en hojas sueltas.

8

JULIO

- Resolución N° E-159-99, de 24.06.99, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones. Aprueba reforma de estatutos de A.F.P. Provida S. A.

12

JULIO

- Ley N° 19.617. Modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal y otros cuerpos legales en materias relativas al delito de violación.
- Decreto N° 192, de 26.05.99, del Ministerio de Educación. Modifica Decreto N° 789, de 1992, sobre asignación de perfeccionamiento.



- Decreto N° 31, de 14.01.99, de la Subsecretaría de Marina del Ministerio de Defensa Nacional. Aprueba Reglamento para fijar Dotaciones Mínimas de Seguridad de las Naves.
- Decreto N° 49, de 31.05.99, de la Subsecretaría del Trabajo. Aprueba Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias (para la aplicación del artículo 133, inciso 3°, del Código del Trabajo). Publicado en esta edición del Boletín.
- Decreto N° 240, de 16.06.99, del Ministerio de Educación. Su artículo 1°, sustituye el Anexo del Decreto Supremo de Educación N° 40, de 1996, que contiene los Objetivos Fundamentales y Contenidos Mínimos Obligatorios de la Enseñanza Básica.

10

JUNIO

- El presidente de la Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), Ricardo Ariztía, propuso cuatro medidas para reimpulsar la actividad económica en el país.
 1. Permitir retiro voluntario de los fondos acumulados en la AFP a cesantes hasta el 31 de diciembre de 1999 y por mensualidades del 10%.
 2. Reducción temporal de impuestos personales o a la renta en un 50% hasta el 31 de diciembre de este año para fomentar el consumo interno.
 3. Rebaja temporal del IVA en dos puntos, del 18% al 16%, por los próximos seis meses, también para incrementar la demanda.
 4. Para resolver el endeudamiento del agro, transformar las deudas de corto a largo plazo, para lo cual el Estado podría emitir bonos por 20 años.

12

JUNIO

- Una caída del 3,8% registró en abril el nivel de ocupación entre las empresas afiliadas a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS). El sector más afectado con la caída fue la Construcción con una disminución de 22%.
- Apareció publicada en el Diario Oficial, la Resolución exenta N° 611, de la Dirección del Trabajo, que complementa la Resolución N° 204, de 1998, a través de la cual se fijaron requisitos y regularon procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, descanso y las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre (publicada en la edición anterior de este Boletín).

14

JUNIO

- El Ministro de MIDEPLAN, Germán Quintana, indicó que la fuerte concentración de la riqueza que reveló la última encuesta CASEN, responde a "condiciones estructurales de nuestra economía que afectan una mejor distribución del ingreso". Agregó que "es importante que todos los sectores políticos del país adviertan que para mejorar esta situación se necesita un esfuerzo de todos".
- Hasta esta fecha, el Gobierno ha invertido un total de \$1.843 millones en el pago de subsidios de cesantía, los que se han duplicado en los primeros meses de este año. En el cuatrimestre enero-abril de este año se pagó un promedio de 40 mil subsidios a través de las cajas de compensación y del INP previa inscripción en los municipios.

15

JUNIO

- La Directora del Trabajo informó que en los primeros cuatro meses de 1999 se ratificaron en las Inspecciones del Trabajo 161.489 finiquitos, lo que significa un promedio de 1.300 por día. De éstos, 122 mil correspondieron a hombres y 39 mil, a mujeres. Además del total, sólo 25 mil finiquitos tuvieron como causal el artículo 161 que da derecho a indemnización.
- El total de deudas previsionales en el país alcanza a alrededor de 180 millones de dólares, lo que significa que existen alrededor de 130 mil empresas que han caído en infracción por este motivo, según revelan las últimas estadísticas emanadas de DICOM y publicadas en el Boletín de Infractores Laborales y Previsionales de la Dirección del Trabajo a febrero de 1999.

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

16

JUNIO

17

JUNIO

- El Senado aprobó el proyecto de ley que crea un segundo Fondo de Pensiones con inversión en renta fija, cuyo objetivo es reducir la exposición de los fondos a las fluctuaciones de la economía, asegurando rentabilidades más estables. La moción establece que podrán ingresar al segundo fondo los afiliados a quienes les falten 10 años para pensionarse; que la Superintendencia de AFP realizará y divulgará públicamente estudios relacionados con el costo de administración de los fondos de pensiones para permitir a los afiliados comparar entre las AFP. Además esta ley incorpora un nuevo artículo al D.L. N° 3.500 que permite a las administradoras subcontratar la administración de las inversiones de la totalidad o partes de los recursos previsionales.
- Dos carabineros heridos y casi una veintena de detenidos fue el saldo de la protesta realizada por los trabajadores portuarios en Valparaíso. Cerca de 800 trabajadores protestaron por la negativa del Gobierno de entregar compensaciones económicas a los trabajadores que por la privatización de los puertos queden sin trabajo.
- Según el estudio de las investigadoras Helia Henríquez y Verónica Riquelme, del Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, junto a las investigadoras T. Gálvez y T. Selamé, son casi 80 mil personas las que en Chile realizan trabajos suplementarios en sus domicilios en convenio con empresas. Estas personas no cuentan con la protección que brindan las diversas disposiciones legales relativas al campo laboral. La investigación excluyó a quienes laboran en sus domicilios de manera independiente y autónoma y se centró en las personas que trabajan en sus domicilios por encargo de terceros, generalmente empresas con las cuales, suele unirlas un acuerdo o contrato precario. Se determinó que, de los 79.740 casos registrados, el 82% son mujeres. La mayoría de estos trabajadores (51,4%) está dedicada a servicios y comercio, como venta de seguros, tarjetas de crédito, cursos, viajes, vacaciones y otros. También, se incluyen servicios como digitación, dactilografía, ingreso de datos, dibujo técnico y otros. El 40% se dedica a la producción de bienes, como confección de prendas y partes de prendas de vestir, confección de artículos de cuero, de papel o de metal y un 8% en rubros no precisados.
- La Asociación de Administradoras de Fondos de Pensiones calificó como un "error" la propuesta de la SNA respecto a introducir cambios en el sistema para reducir de 10% a 5% el porcentaje de cotización mensual y permitir a los afiliados retirar parte de estos ahorros. La SNA considera que involucrar estos dineros para mitigar los efectos de la cesantía, desnaturaliza el sistema y tendría efectos negativos sobre el seguro de invalidez y sobrevivencia, sobre la pensión final que el trabajador recibiría y sobre las arcas fiscales. También implicaría una reducción significativa en el monto de las pensiones futuras que recibirían el trabajador y su familia y un menor ingreso debido al incremento del costo de los seguros correspondientes.
- Los diputados de la UDI Julio Dittborn y Claudio Alvarado propusieron que el Gobierno utilice los 400 millones de dólares recaudados por sobre la licitación de EMOS, para pagar subsidios de cesantía.

18

JUNIO

20

JUNIO

21

JUNIO

22

JUNIO

- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) adoptó un tratado que prohíbe las peores formas de explotación laboral infantil, incluidas el tráfico y esclavitud de menores. El tratado fue aprobado por los 174 estados miembros de Naciones Unidas, así como por representantes de trabajadores y empleadores, en la clausura de la reunión anual de la OIT en Ginebra.
- Un grupo de trabajadores afectados con asbestosis presentará una querrela por cuasidelito de homicidio en contra de la empresa Pizarreño y contra quienes resulten responsables. Los afectados son aproximadamente 500 trabajadores y el problema a juicio de Moisés Labraña, presidente de la Confederación Minera, es que la empresa "no tomó las medidas para contrarrestar el asunto, como tampoco dio los materiales para trabajar adecuadamente".
- La Confederación de Empleados Privados (CEPCH) rechazó la propuesta que permitiría a los afiliados cesantes del sistema previsional AFP, retirar entre un 10% y un 30% de sus ahorros una vez que el Parlamento modifique la legislación vigente. La presidenta de la CEPCH, Angélica Carvallo, justificó su oposición asegurando que más del 60% de los cotizantes tiene menos de un millón ahorrado en el sistema; además de que sólo el 47% de los cotizantes se encuentra al día.
- El presidente nacional de la Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte Terrestre (CONUTT) Ricardo Maldonado, y el secretario general, Ramón Becerra, denunciaron irregularidades por parte de los empresarios del sector y las autoridades para aplazar la puesta en vigencia de los cobradores automáticos y la falta de seguridad en la locomoción colectiva.
- Dirigentes de seis organizaciones gremiales del transporte, manufacturera y artesanal –y eventualmente el comercio– constituyeron el Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME), generando un frente que reúne a 520 mil empresarios que generan empleo para unos cinco millones de trabajadores, lo que representa el 85% de la fuerza de trabajo de Chile.
- El Ministro del Trabajo, Germán Molina, dijo que el PROTRAC no es un seguro de desempleo clásico, sino que busca que las empresas cuenten con recursos provisionados para pagar la indemnización en el momento que deban despedir a un trabajador. A su vez, éste tendrá financiamiento asegurado por lo menos para unos cuatro o cinco meses para buscar empleo, tiempo promedio que una persona tarda en hallar una nueva ocupación.
- El Presidente de la República, Eduardo Frei, informó un conjunto de medidas para estimular la reactivación de la economía y el empleo, ayudar a los sectores más vulnerables y aliviar la situación de las pequeñas y medianas empresas. Frei estimó que con estas medidas, el crecimiento será de 5% en el cuarto trimestre de este año y de entre 4,5% y 5,5% en el año 2000.

22

JUNIO

- El Presidente Frei anunció las medidas que dispuso el equipo económico del Gobierno para reactivar la economía y disminuir la cesantía. En síntesis:
 1. Adelantar el plan de inversiones de la división Radomiro Tomic de CODELCO.
 2. Ejecución de nuevas obras relacionadas con alcantarillado y tratamiento de aguas en la Araucanía y Coquimbo.
 3. Aumentar los recursos asignados al Programa de Mejoramiento Urbano, Fondo Social y al fondo de Infraestructura Educacional.
 4. Se incrementará el subsidio para las viviendas de los trabajadores.
 5. Para la micro, pequeña y mediana empresa, el Presidente Frei planteó que el Banco del Estado re programe la deuda de 60.000 compañías con ventas anuales menores a \$750 millones.
 6. Reforzar el proyecto en trámite en el Congreso que crea el PROTRAC. Para ello, el Estado aportará los recursos para que este instrumento pueda otorgar beneficios de manera inmediata, reduciendo el requisito de un año de cotizaciones a sólo un mes.
 7. Incentivar la compra de viviendas D.F.L. N° 2 para estimular el crecimiento del sector construcción.
 8. Reprogramación de los plazos a los deudores morosos y con deudas generadas entre enero de 1998 y el 31 de mayo de 1999.
 9. Se despachará al Congreso con suma urgencia un proyecto que condone recargos y dé nuevos plazos a los morosos de pago de patentes mineras.
 10. Se pondrán en marcha 80 programas de apoyo a la pequeña minería.
 11. Se mejorarán las condiciones del Fondo de Garantía del Pequeño Empresario para hacerlo más flexible y, de esa manera, más personas puedan hacer uso de él.
 12. Crear un Seguro de Crédito de Exportaciones para las pequeñas empresas dedicadas al sector externo.
 13. Estimular al sector privado, mediante un subsidio, para contratar en trabajo de jornada parcial a estudiantes universitarios o de educación superior.

- El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Felipe Lamarca, sostuvo que con el proyecto de reformas laborales, actualmente en Comisión Mixta en el Congreso, se está introduciendo una legislación que puede ser complicada a la hora de seguir poniendo trabas a los emprendedores, aumentar los costos laborales de las empresas y rigidizar las normas laborales en un momento en que la globalización exige mejorar la competitividad. Por su parte, el Ministro del Trabajo, Germán Molina, indicó que dicha legislación requiere de perfeccionamientos, pero sostuvo que estas modificaciones son importantes para la gente, puesto que mejoran el clima laboral y dan más posibilidades para que trabajadores y empleadores se desenvuelvan en un clima que garantice los derechos de ambas partes. Ambas autoridades participaron en el seminario: "El nuevo horizonte de las relaciones laborales" organizado por la Universidad Finis Terrae.

- La Federación Nacional de Sindicatos de Tripulantes Pesqueros (FETRINECH) hizo una fuerte crítica al Gobierno por la privatización de los recursos pesqueros: "La próxima donación de los recursos pesqueros nacionales que hará el Gobierno a las grandes empresas pesqueras trans-

22

JUNIO

formarán a sus trabajadores, a través de contratos a plazo fijo o contratos en blanco, en temporeros del mar, principalmente en los puertos de Arica, Iquique y Mejillones". Agregaron que se están generando intolerables condiciones de abuso por parte del empresariado, ya que sus trabajadores no cuentan con estabilidad y se han eliminado derechos básicos como años de servicio, negociación colectiva, sindicalización, vacaciones y protección a la salud.

- La decisión de anticipar inversiones permitirá que el Ministerio de Obras Públicas, a través de 38 iniciativas que implican una inversión de 85 millones de dólares, genere más de 10 mil empleos anuales en todo el país.

- Sobre el anuncio del Presidente de la República respecto a entregar subsidio a las empresas que contraten estudiantes universitarios y técnicos, el presidente de los empresarios del plástico, Ricardo Schwartz, informó que "muchos industriales ya estamos empleando estudiantes, por lo que si hay un subsidio será mucho mejor".

El presidente de ASIMET y ejecutivo de la siderúrgica AZA, Herman von Müllenbrock, indicó ésta es una práctica usual en las empresas, pero que "no podría decir si permitirá paliar el desempleo juvenil, creo que no... El desempleo existe porque no hay trabajo".

El gerente general de MINDUGAS, José García, calificó el anuncio como "positivo", pero explicó que el problema es qué cupos dar, cuando la economía vive un proceso recesivo.

El ejecutivo de Bosch S.A., Pablo Bosch, valoró la medida, pero indicó que su empresa con esfuerzo "defiende los actuales puestos de trabajo de los trabajadores que tiene". Mencionó que el Liceo Industrial Chileno Alemán requiere encontrar cupos para 140 estudiantes, pero no los ha encontrado, "porque no los hay".

- El secretario general de la Asociación de Mutuales A.G., Humberto Prieto, informó que entre 1993 y 1998, la tasa de accidentabilidad bajó un 28,9%. Este dato equivale a una disminución cercana a los 41 mil accidentes anuales, no obstante haber aumentado la masa de trabajadores en 19,7% (445.400) en el mismo período.

24

JUNIO

- El Ministro de Economía, Eduardo Aninat, informó que las medidas anunciadas por el Gobierno y la recuperación de la economía durante el segundo semestre permitirán crear unos 150 mil empleos. Agregó que el costo de estas medidas bordeará los 400 millones de dólares en dos años. Para Aninat el objetivo del paquete de medidas es efectuar un "punto de quiebre" a las expectativas pesimistas y acelerar la recuperación de la actividad.

- El Ministro de Agricultura, Angel Sartori, anunció que su cartera creará este año unos 320 mil empleos a través de los programas de riego, fomento forestal y recuperación de los suelos. Además informó que entre 1999 y el 2008, la inversión pública-privada en los planes de riego y recuperación de suelos degradados sumarán alrededor de 2.500 millones de dólares. Los recursos destinados a la superación de la sequía ascenderán a \$35 mil millones este año.

24

JUNIO

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Germán Molina, informó que el proyecto que crea el Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) quedó en condiciones de ser visto próximamente en la Sala de la Cámara de Diputados, luego de que ayer la Comisión de Hacienda de esa corporación lo aprobara en forma unánime. El secretario de Estado indicó que el proyecto se ha perfeccionado al punto en que se hace necesario que sea convertido rápidamente en ley, lo que explica que se haya decidido ponerle suma urgencia.

- El presidente de la CPC, Walter Riesco, consideró que el plan presentado por el Gobierno es realista y constituye el último esfuerzo que tienen que hacer el Gobierno, empresarios y trabajadores para iniciar pronto una recuperación de la economía. Riesco se reunió con el Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat y el presidente del Banco Central, Carlos Massad, para analizar las medidas anunciadas por el Presidente Frei.

25

JUNIO

- El Ministerio del Trabajo informó a las directivas de la Cámara Chilena del Transporte por Carretera (CHITRACAR), de la Asociación Gremial de Transporte Internacional (AGETRICH) y de la Federación de Choferes de Camiones sobre el contenido de dos resoluciones que complementan la Resolución N° 204 de la Dirección del Trabajo, que determinan el sistema de control de la jornada de trabajo y de descanso para los choferes de camiones. Esta información ya había sido entregada a la Confederación de Dueños de Camiones dos días antes.

Las nuevas normas complementan las disposiciones del Código del Trabajo, que fija descansos de dos horas por cada cinco de conducción y de ocho horas dentro de un período de 24, estableciendo los sistemas de control que los dueños de camiones podrán utilizar para dar cumplimiento a la ley.

- La Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA) pidió al Gobierno crear mecanismos de apoyo para el 50% de las empresas que, según cifras de la CONUPIA, están morosas y se encuentran en los registros de DICOM, con la finalidad de que puedan recuperar su acceso al crédito.
- La Central Unitaria de Trabajadores (CUT) pese a rechazar las medidas reactivadoras anunciadas por el Presidente Frei, puesto que a su juicio benefician sólo a las empresas y no apuntan a generar políticas sociales, pidió al Gobierno controlar y fiscalizar que los subsidios que recibirán los empleadores sean utilizados efectivamente para reactivar y dar empleo.

27

JUNIO

- Según estadísticas de la OIT, para 1996 el empleo informal (incluido el servicio doméstico) representaba el 40% del total de los desocupados en Chile. El Ministro de Economía, Jorge Leiva, admitió este fenómeno, pero estimó que "debiera corregirse en la medida que se reactive la economía".

- Un grave conflicto laboral se produjo en el supermercado Multiahorro. Según el director regional del Trabajo, Alfredo Montesinos, la empresa se expone al cierre de su local de Vitacura si no cumple con una resolución de su repartición que obliga a la administración de dicho supermercado a reponer

27

JUNIO

28

JUNIO

el trabajo a los 69 trabajadores, pertenecientes al Sindicato N° 1 que hicieron efectiva la huelga legal desde el cuatro al 11 de junio. El sindicato se acogió al artículo 369 del Código del Trabajo, que permite renunciar a recibir la reajustabilidad en salarios y en beneficios expresados en dinero, pudiendo suscribir un nuevo contrato colectivo por 18 meses en las mismas condiciones que tenían en el contrato vigente. Este nuevo contrato, no fue aceptado por los empleadores, los que se niegan a reintegrar a estos trabajadores despedidos. La Dirección Regional del Trabajo seguirá multando a la empresa con \$350.000 diarios.

- El desempleo de un 20% en Lota podría agravarse con el inminente cierre de las dos plantas pesqueras de la comuna, con lo que otras 500 personas quedarían sin trabajo. Informaron de esta situación el alcalde de Lota, Jorge Venegas, el empresario de la pesquera Haripesca, José Gallegos y dirigentes sindicales del sector pesquero de la cuenca del carbón, quienes pidieron al Gobierno que levante en forma extraordinaria la veda del jurel que rige hasta el 31 de agosto, con el fin de que las embarcaciones locales puedan capturar el recurso para la elaboración de harina y aceite de pescado.
- El diputado Rodolfo Seguel y María Rozas dirigente nacional de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), llamaron a una discusión para tratar la abolición del trabajo infantil en Chile y la prohibición de que los menores de edad porten armas, considerando que el ingreso a las escuelas matrices de las Fuerzas Armadas es a los 16 años.
Este llamado se enmarca en la reciente aprobación por parte de Chile del Convenio de la OIT, en el que se compromete a dictar leyes que eliminen "las peores formas del trabajo infantil" en el territorio y prohibir el porte de armas a los menores de 18 años. El Convenio estipula que niños son todos los menores de 18 años y las peores formas de trabajo son la esclavitud, la venta y tráfico de niños, el trabajo forzoso u obligatorio, el reclutamiento de niños para participar en las guerras, oferta de prostitución y protagonizar pornografía infantil y el uso de menores en producción y tráfico de estupefacientes.
- Un estudio del Instituto de Seguridad del Trabajo (IST) indicó que el país pierde seis mil millones de dólares al año sólo por accidentes laborales. Entre las principales causas están el consumo de alcohol, estimulantes, y otras drogas. Otro estudio que aborda este tema es el realizado por la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, efectuado el año 1988 por encargo del Ministerio de Salud.
- Cinco medidas de emergencia para frenar la cesantía propuso Joaquín Lavín, candidato presidencial de la Alianza por Chile: una red de empleo comunal; un programa de emergencia de trabajadores de la construcción que reparen y amplíen viviendas en sectores poblacionales; un plan de entrenamiento y trabajo para jóvenes; una alianza estratégica entre los municipios y las pequeñas y medianas empresas; programa de contratación de personas para saneamiento ambiental, limpieza de barrios, parques, jardines y barrios. Estas propuestas serán enviadas al Ministro del Trabajo y al de Hacienda. Lavín indicó que si bien apoya el plan de reactivación anunciado la semana pasada por el Presidente de la República, estima que éste nece-

28

JUNIO

sariamente debe ir acompañado de un paquete de propuestas a corto plazo que cree 200 mil puestos de trabajo en los próximos meses.

- El Presidente de la República, Eduardo Frei, valoró los cambios que han provocado las medidas económicas y las nuevas expectativas que ellas han creado en los distintos sectores del país. Frei se manifestó confiado y satisfecho por el apoyo que sus anuncios reactivadores han tenido en los sectores productivo, político y social.
- Una oposición total al Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) manifestó el presidente de la Confederación de Trabajadores de la Industria Alimenticia (COTIACH), Manuel Ahumada, quien manifestó que a su juicio la iniciativa gubernamental permitirá que muchos empresarios despojen de parte de la indemnización a los trabajadores. Ahumada afirmó que al permitir el Gobierno que los empresarios declaren y no paguen el aporte patronal, que debería ingresar a las cuentas individuales de los empleados, podría transformarse en una forma de apropiación de recursos, tal como ocurre con los 380 millones de dólares que adeudan muchos empleadores al fondo de pensiones del sistema previsional privado, administrado por las AFP.
- El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) informó que la desocupación llegó a 9,8% en el trimestre móvil marzo-mayo en comparación con el período anterior. Esta cifra es la tasa más alta de la década. Esto significa que en los últimos 12 meses el número de desocupados pasó de 320.760 personas a 567.740 en mayo pasado. Esto equivale a un aumento del 77% en la cantidad de personas que están sin un cupo laboral.
El desempleo juvenil en el segmento 15 a 19 años fue de 25,2% (de cada cuatro jóvenes, uno no tiene empleo); en el de entre 19 y 24 años: 19,9% y del grupo que va de los 25 a los 34 años fue de 10,9%.

29

JUNIO

- Según un informe de la Cámara de Comercio de Santiago (CCS), el plan fiscal anunciado recientemente por el Presidente de la República, Eduardo Frei, para reactivar la economía, generaría a lo menos 76 mil nuevos puestos de trabajo, bajo el supuesto de una rápida implementación de los planes de inversión y la aprobación de aquellas medidas que la requieren en el Parlamento. Esta cifra dista de las 150 mil plazas anunciadas por el Ministerio de Hacienda, aunque a juicio del gremio "resulta difícil establecer el ritmo con el cual se concretará dicho proceso". La CCS también solicitó perfeccionar el programa gubernamental incorporando dos medidas: un beneficio tributario temporal a la inversión productiva de las empresas, consistente en un crédito fiscal que rebaje hasta en un 5% el impuesto a las utilidades en caso de que éstas sean reinvertidas, y una rebaja arancelaria temporal de un 50% exclusivamente para bienes de capital. Ambas medidas por un período de seis meses, lo que permitiría acelerar la reactivación de las inversiones productivas.
- El secretario general de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, solicitó al Ministerio de Hacienda considerar en el plan reactivador anunciado recientemente, ayudas sociales directas a los trabajadores. A su

29

JUNIO

juicio, el Gobierno debió "dar plata fresca a los 700 mil cesantes para que aumente la demanda interna y eso reactive a las pequeñas y medianas empresas, que son las que dan empleo".

- El presidente de la comisión de hacienda del Senado, Alejandro Foxley, dijo que entre septiembre y octubre la tasa de desempleo sería de 12%, lo que significaría 700 mil desempleados.

Por su parte, Patricio Escobar del PET, estima que la tasa máxima podría llegar entre julio y agosto a ser de 12,5%.

30

JUNIO

- El abogado del Instituto Libertad y Desarrollo, Axel Buchheister, criticó el proyecto de ley que impediría despedir a los empleados que se les adeuden sus cotizaciones previsionales. Según Buchheister "éste es el típico proyecto populista con costos superiores a sus beneficios"; indicó que este proyecto sólo agrava la situación de una empresa que está en malas condiciones y perjudica la creación de empleo.

Por su parte William Thayer, ex Ministro del Trabajo, se declaró "claramente opuesto" al proyecto, al considerar que "destruye los fundamentos del sistema, basado en la libertad del empresariado en mantener o no a sus empleados". Agregó que no se trata de quedar impune frente a una transgresión de la ley, pero el tipo de sanción propuesta crea incertidumbre.

- Según las cifras preliminares de la Subsecretaría de Desarrollo Regional, unos 13.000 puestos laborales generarán los municipios con los suplementos entregados por el Gobierno en el programa de reactivación. Los programas implicaron una inversión de \$8.700 millones, los que ya se están repartiendo en las comunas.
- El presidente de la Confederación General de Trabajadores del Transporte Terrestre (CGTT), Ulises Martínez, dijo que las declaraciones del presidente de la Corporación de Beneficencia para el Accidentado de Tránsito (CORBAT), Roberto Solís, sobre el consumo de drogas dentro del gremio son "antojadas e interesadas cuyo único objetivo es lucrar y perjudicar nuestra labor". Para Martínez, las afirmaciones de Solís constituyen "un acoso y una persecución" puesto que el 27 de junio de 1997 se formalizó un acuerdo entre el Gobierno, los trabajadores de la locomoción colectiva y los empresarios del ramo con el propósito de prevenir el consumo de estupefacientes entre los conductores.
- La Corporación de Capacitación de la Construcción (CCC) destinará \$800 millones para ayudar a personas que por primera vez buscan trabajo, en especial, a jóvenes cesantes del sector de la construcción. Los 150 cursos durarán tres meses y favorecerán a dos mil personas.
- La secretaria general del Partido Comunista y candidata presidencial, Gladys Marín, hizo un llamado al Gobierno para que decrete "catástrofe nacional" por la cesantía. Indicó que las más perjudicadas son las mujeres temporeras, las que no aparecen en las cifras del INE, que calificó como una "manipulación de la realidad". Marín agregó que el plan del Gobierno para paliar el desempleo es insuficiente.

30

JUNIO

- Según el presidente del Consejo Regional de Pescadores, Víctor Aguila, el reciente anuncio del subsecretario de Pesca, Juan Manuel Cruz, de decretar a partir del 2000 tres años de veda para el loco, afectará a 10 mil personas que viven de la extracción del recurso.
- El asesor del Ministerio de Economía, Alvaro Díaz, dijo que recién en el transcurso del próximo año el desempleo podría retomar una tasa más "normal", alrededor del 5% ó 6%. Según las estimaciones del Gobierno, la desocupación terminará este año con una tasa cercana al 9% con un promedio anual que fluctuará entre el 8% y el 9%.
- Las últimas modificaciones del PROTRAC extienden la cobertura por cesantía a todo evento, y otorga prestaciones en caso de despido, renuncia, muerte o cualquier otra causal de terminación de contrato de trabajo. El proyecto también contempla un subsidio fiscal para quienes ganen menos dinero. Así, los trabajadores que al momento del despido reciban una remuneración bruta igual o menor a 120.750 pesos y cuyos fondos acumulados en la cuenta no les permiten financiar cuatro giros, tendrán derecho a un subsidio fiscal que les financiará el segundo, tercer y cuarto giro, por 45 mil, 35 mil y 25 mil pesos, respectivamente.

1

JULIO

- Respecto al anuncio del Gobierno sobre el PROTRAC, el economista de la Universidad Católica, Fernando Coloma, indicó que "este sistema puede prestarse para una serie de abusos que generarían empleos falsos". Por su parte el economista de la Universidad de Chile, David Bravo, consideró que hay que ser cuidadosos en generar incentivos perversos para burlar el sistema, "lo óptimo habría sido mezclar subsidio y préstamo; es decir, entregar el subsidio pero con cargo a las cotizaciones futuras".

2

JULIO

- La directora del Instituto Nacional de la Juventud, Lilian Urrutia, afirmó que el desempleo en el segmento etéreo entre los 15 y los 29 años continuará aumentando a razón del doble o triple que registre la tasa de desocupación nacional, la que de acuerdo a los expertos aún no ha tocado fondo. Las declaraciones las realizó en el seminario "Desempleo Juvenil: ¿Educación o Trabajo?" organizado por el Centro de Investigación y Desarrollo de la Educación (CIDE), cuya principal conclusión fue que las altas tasas de desempleo en el estrato juvenil en los últimos años encuentra su principal explicación en la enseñanza científico-humanista que no los prepara para ingresar al mercado laboral.

3

JULIO

- La Dirección del Trabajo presentó su Cuaderno de Estudio Nº 10 "¿Empresas sin trabajadores?" que aborda los resultados de una investigación sobre la regulación legal de las empresas de Trabajo Temporal (ETT), sus antecedentes y su aplicación en distintas países, así como los criterios de los organismos internacionales como la OIT y la realidad chilena respecto al tema.
- El alcalde de Viña del Mar, Rodrigo González, y la diputada Laura Soto (PPD) anunciaron la creación de un frente amplio, donde también participarán empresarios, parlamentarios, y la comunidad en general, para buscar soluciones al grave problema de cesantía en la V Región. Primero solicitarán al Presidente de la República declarar a la región Zona de Emergencia

3

JULIO

Económica y que se destinen fondos del 2% constitucional para impulsar programas de empleo.

- El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) anunció la licitación de \$330 millones destinados a colocar 7.200 créditos para ayudar a la reactivación de los microempresarios durante los próximos cuatro meses. El sistema, implementado a través del programa de Intermediación Financiera, permitirá que los microempresarios tengan accesos al sistema financiero, lo que antes era imposible porque, en su mayoría, no cuentan con avales.

4

JULIO

- El Instituto de Libertad y Desarrollo consideró que el subsidio de desempleo, relacionado con el PROTRAC, es una medida "más efectiva que efectista" para la actual crisis, ya que ninguno de los actuales desocupados o trabajadores contratados antes de la aprobación del proyecto, se verían beneficiados.

5

JULIO

- La empresa de Correos de Chile tiene una deuda de cerca de mil millones de pesos con los 3.849 de sus casi seis mil trabajadores. Esta deuda corresponde a que la empresa dejó de cancelarles las asignaciones de movilización y colación correspondiente a los fines de semana y festivos desde el 1º de junio de 1996.

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, afirmó que si bien el sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) "no va a resolver los problemas que generó la crisis", permitirá al país contar con un instrumento permanente, que en el mediano y largo plazo contribuirá a disminuir la vulnerabilidad de los desempleados.

- El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, criticó el proyecto de ley de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC) por carecer de una adecuada fundamentación técnica y ser una copia mecánica del sistema de AFP. Para Pavez, la iniciativa "favorece una mayor concentración de la riqueza al entregar la administración de los fondos a los grandes grupos económicos".

6

JULIO

- El Gobierno fijó suma urgencia a los proyectos de ley que forman parte de las medidas destinadas a reactivar la actividad económica y crear fuentes de trabajo para frenar el desempleo, como para ayudar a los trabajadores cesantes. Se trata de la propuesta para deducir los dividendos hipotecarios de la base imponible del impuesto a la renta que afecta a las personas naturales, en caso de compras de viviendas nuevas y del sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC).

- El PROTRAC será uno de los temas de mayor relevancia que se abordará en el IV Foro de Desarrollo Productivo que se realizará entre los días 15 y 16 de julio. En este encuentro tripartito se debatirán sobre cinco temas: "Nuevas relaciones laborales frente al proceso de globalización", "Institucionalidad social para la equidad", "Fortalecimiento de la interlocución social", "Hacia una cultura de la innovación" y "Políticas de empleo en tiempos de crisis".

6

JULIO

- La Cámara de Diputados aprobó el proyecto que suspende el cobro de multas e intereses a pequeños mineros morosos por el pago de sus patentes; medida que forma parte de las propuestas del Presidente Frei para combatir el desempleo y estimular la actividad económica. La iniciativa se remitió al Senado y beneficiará a 35.829 personas con un costo estimado de 7.681 millones de pesos.
- La Corte Suprema confirmó la sentencia de la Corte de Apelaciones de Valparaíso, del 7 de mayo pasado que acogió el recurso de protección Rol Nº 586-98, deducido por la conservera Pentzke en contra de la Dirección del Trabajo, ordenando la nulidad de un oficio e instrucciones que ordenaban a dicha empresa determinados reajustes derivados de una supuesta cláusula tácita de los contratos de trabajo. La sentencia del máximo tribunal resolvió que las facultades de la Dirección del Trabajo están claramente establecidas para una interpretación administrativa de la legislación laboral y su aplicación, pero no para interpretar contratos de trabajo sean individuales o colectivos, lo que es de competencia exclusiva de los Tribunales del Trabajo, en conformidad al artículo 420 del Código del Trabajo.
- A un paro de actividades para el día 14 de julio en la Quinta Región convocaron la Central Unitaria de Trabajadores, la Coordinadora Marítima Portuaria, organizaciones pesqueras de nivel nacional, estudiantes universitarios y entidades del gremio de transporte. La medida está motivada por el rechazo a la ley de concesiones de puertos que permitirá un sistema de monoperador en los puertos y solicitar el retiro desde el Senado de la Ley de Pesca.

7

JULIO

- Por amplia mayoría, la Cámara de Diputados aprobó, en primer trámite constitucional, el proyecto de ley que crea un Sistema de Protección del Trabajador Cesante (PROTRAC). No obstante por no reunir el quórum necesario en la votación fue rechazado el artículo 26 del texto, que tiene relación con la entidad u organismo que administrará los fondos del PROTRAC. La iniciativa del Ejecutivo pasa ahora al Senado para su segundo trámite constitucional y se espera sea despachado el 16 de julio según la urgencia que tiene el proyecto.
- El presidente de la Cámara Chilena de la Construcción, Horacio Pavez, dio a conocer la primera revisión al alza de las proyecciones de actividad en el sector, la que refleja que la inversión durante este año debería caer en un 11,3% y no en un 12,2% como se había calculado inicialmente.

8

JULIO

- Dirigentes sindicales de la comuna de Curanilahue se reunieron con el Ministro del Trabajo, Germán Molina, para denunciar las deudas pendientes por indemnizaciones y cotizaciones previsionales por \$40 millones de pesos que mantiene el aserradero Promalco Ltda. con 50 de sus trabajadores.
- El Instituto Nacional de la Juventud y el Ministerio de Planificación elaboraron un mapa de las zonas más afectadas por el desempleo juvenil. Ocho son las comunas del país que se encuentran en situación de "alto riesgo": Taltal (II Región); Petorca y Valparaíso (V Región); Talcahuano, Concepción,

8

JULIO

Coronel y San Pedro de la Paz (VIII Región) y Puerto Natales (XII Región). Tres regiones presentan altos grados de vulnerabilidad: Quinta, Octava y Metropolitana.

- Un grupo de trabajadores de la Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias (EMOS) realizó una protesta contra el proceso de privatización de la empresa. Los trabajadores dijeron que Santiago podría quedarse sin agua si los nuevos dueños de la sanitaria no son capaces de asegurar estabilidad a los mil 600 trabajadores que allí se desempeñan.
- La Comisión de Vivienda de la Cámara de Diputados aprobó el proyecto de ley del Ejecutivo que establece incentivos tributarios a quienes adquieran casa D.F.L. N° 2, tras el compromiso del Gobierno de ampliar los beneficios a los compradores. El texto original establece que los dividendos cancelados por créditos hipotecarios obtenidos para la compra de viviendas podrán ser deducidos del pago de impuestos con un tope de 10 UTM para viviendas adquiridas entre el 22 de junio de 1999 y el próximo 31 de diciembre; de 6 UTM para las que sean compradas entre el 1° de enero del 2000 y el 30 de junio del mismo año; y de 3 UTM para las casas adquiridas entre el 1° de julio y el 31 de diciembre del 2000. La indicación del Gobierno ampliará el derecho de 6 UTM a la compra de viviendas hasta septiembre del 2000 y el de 3 UTM hasta junio del 2001.
- Según las cifras de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones; la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de ISAPRES cerca de \$90.000 millones deben las empresas a los trabajadores en cotizaciones con los distintos sistemas previsionales, de acuerdo a los datos del Boletín de Infractores Laborales y Previsionales del mes de junio. La morosidad mantenida por las empresas con las AFP corresponde a 109.245 empleadores con una deuda de \$52.684 millones; con el INP, 32.786 empleadores mantienen una deuda de \$32.786 millones; mientras que a las ISAPRES, 12.196 empleadores adeudan \$4.415 millones. Estos datos fueron entregados por el Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.
- El Ministro Secretario General de la Presidencia, José Miguel Insulza, tras una reunión con la Coordinadora de Trabajadores Marítimo Portuarios y autoridades de la Quinta Región, descartó que el Gobierno esté efectuando maniobras para detener el paro regional del sector, anunciado para el 14 de julio. Los dirigentes portuarios indicaron que el Gobierno había reconocido que el tema de las indemnizaciones por la entrada en vigencia del nuevo sistema de licitación portuaria era materia del Estado.
- Los diputados de la oposición Jaime Orpis (UDI) y Roberto Delmastro (RN) presentaron un proyecto de ley que busca extender el fuero maternal de las madres biológicas a las mujeres que adoptan niños. La iniciativa extiende el fuero desde que se entrega el niño a sus padres hasta un año después de dictada la sentencia de adopción. En la práctica, el beneficio se extendería más de un año, al igual como sucede en el caso de la concepción natural, donde comienza a regir una vez que se ha comprobado el embarazo.

8

JULIO

- La Confederación de la Producción y el Comercio entregó al Presidente Frei el documento "Propuestas para el fomento del empleo juvenil" elaborado en conjunto con la representación en Chile de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Las iniciativas incluyen: Perfeccionar el instrumento de los contratos a tiempo parcial; reducir las cotizaciones de los jóvenes menores de 19 años; establecer un subsidio de movilización para frenar la deserción escolar; exonerar temporalmente de ciertos impuestos a empresas creadas por jóvenes; establecer una bolsa de trabajo en la red. En el plano macroeconómico, la CPC planteó la necesidad de una mayor consistencia entre las políticas fiscal, monetaria y cambiaria; fortalecer el tipo de cambio real; avanzar en el campo de las privatizaciones, especialmente de los puertos e incentivar el ahorro tanto de personas como de empresas.

9

JULIO

- Durante la XV junta anual de la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA), Roberto Fantuzzi, presidente de la entidad, solicitó al Gobierno intensificar las medidas reactivadoras anunciadas por el Presidente Frei. Consideró que las iniciativas del Ejecutivo que favorecen a la pequeña y mediana empresa (PYME) pueden perfeccionarse para lograr la reactivación. Fantuzzi se refirió a las PYMES que, enfrentadas a situaciones críticas, no pudieron responder a sus compromisos financieros quedando registradas en DICOM. Destacó que las PYMES siguen siendo viables y que debería darse la alternativa de que tuvieran acceso a una garantía o seguro de pago, para llegar a ser sujeto de crédito y así renegociar sus pasivos.

- El secretario general de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), Arturo Martínez, señaló "Nos oponemos al proyecto [PROTRAC] porque cambia las indemnizaciones por años de servicio de los trabajadores, por una protección que definitivamente se está planteando y financiando con los mismos recursos de los trabajadores".

Por su parte, la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC) insistió en que el PROTRAC eleva los costos de las empresas, frenando nuevas contrataciones.

El presidente de la Sociedad de Fomento Fabril, Felipe Lamarca, consideró que el proyecto "tiene un costo muy alto, porque están sumando dos cosas [indemnización y PROTRAC], por lo tanto, se introduce un costo mayor [...] lo que atenta contra el propio empleo".

Los diputados DC Rodolfo Seguel y Manuel Bustos calificaron como una buena señal la no aprobación de la cámara del artículo 26 del PROTRAC que rechaza que sean las AFP las que administren este fondo. Sin embargo, en la discusión en el Senado se repondrá dicho artículo, el que establece, además, a otras entidades como administradoras alternativas: bancos, cajas de compensación, compañías de seguros y sociedades administradoras de fondos mutuos. Bustos indicó que lo mejor es que las cajas de compensación administren los fondos, porque dan mayores garantías de seguridad puesto que "no son instancias de lucro". Bustos descartó las AFP ya que, según él, "han hecho mucho negocio con los fondos previsionales".

El Ministro del Trabajo, Germán Molina, insistió que para fomentar una real competencia que garantice costos bajos no se puede dejar fuera a las AFP y que por eso, el Ejecutivo repondrá este aspecto en el Senado.



El gerente general de la Asociación de AFP, Francisco Margozzini, calificó como carente de sentido la decisión de la Cámara de Diputados de dejar fuera de la administración del PROTRAC a las AFPs. Margozzini dijo: "el que las AFP hayan tenido rentabilidades levemente negativas, en un contexto de crisis como la vivida, no las inhabilita para ser administradoras del PROTRAC".

- Nueve organizaciones sindicales constituyeron la Federación de Sindicatos de Trabajadores del holding Falabella. En su primera etapa, esta nueva organización laboral agrupará a unos tres mil funcionarios pertenecientes a todas las áreas de trabajo, con excepción de la gerencia de la empresa, y con representación de la Región Metropolitana y del sur del país.
- Cumpliendo el fallo del Séptimo Juzgado del Trabajo, ratificado por la Corte Suprema, se realizó el embargo de tres máquinas despachadoras de correspondencia desde el Centro Tecnológico Postal (CTP) de Correos de Chile, por un valor de 10 millones de dólares. Con este dinero se debería devolver a más de tres mil 800 funcionarios el pago de colación y movilización por días no trabajados, que no se efectuaba desde 1996. En otro juicio, en que los trabajadores demandaban de la empresa el pago de asignaciones de zona, fue fallado a favor de la empresa de correos.
- La Confederación Nacional de Trabajadores del Sector Privado (CEPCH) y la Asociación de Defensa de los Consumidores en Salud (ANADEUS) denunciaron que las ISAPRES están cobrando cotizaciones a los cesantes aunque los empleadores han comunicado el término del contrato de trabajo. Angélica Carvallo, presidenta de la CEPCH, señaló que debería haber un período de algunos meses en que las ISAPRES deberían seguir entregando una atención básica a quienes quedan sin trabajo.
- El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, informó que está en plena ejecución el programa especial de empleo, que se realiza a través de los municipios en áreas de mejoramiento urbano y equipamiento comunal. Este programa ha permitido crear 59 mil puestos de trabajo a un costo de 12.345 millones de pesos. A esa cantidad debe sumarse un suplemento de tres mil millones de pesos para esos mismos programas, cifra que fue anunciada por el Presidente Frei el 21 de mayo y que ya está asignado en un 100% a regiones y comunas y permitirá generar 18 mil nuevos empleos, también por tres o cuatro meses.
Las regiones que han recibido la mayor cantidad de recursos son la VIII con 2.700 millones; la Metropolitana con 2.200; la V con 2.094; la X con 1.108 y la III y la VII con 887 millones cada una.
- El director nacional del Instituto de Desarrollo Agropecuario (INDAP), Luis Marambio, anunció que se entregarán mil millones de pesos anuales en fondos concursables, en el marco de iniciativas como la implementación de un servicio de asistencia que entregará los instrumentos para que los productores jóvenes puedan desarrollar sus proyectos.

12

JULIO

- La Federación Nacional de Trabajadores Vitivinícolas y Pisqueros sostuvo que el proyecto PROTRAC vulnera el derecho a percibir una indemnización de un mes por cada año trabajado en el caso de los asalariados con contrato indefinido. Dicen que al hacerse "una copia mecánica del sistema de ahorro obligatorio se pretende flexibilizar las posibilidades de despido, a la vez que el trabajador verá disminuido su remuneración en 0,8%, que deberá ser descontado por el empleador".
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que el Congreso aprobó nuevos beneficios para los funcionarios de Gendarmería, Aeronáutica Civil, Consejo de Defensa del Estado y Servicio Nacional de Aduanas. La Ley N° 19.553 complementa las iniciativas desarrolladas en conjunto con la ANEF en el marco del programa de desarrollo integral de los funcionarios públicos y los beneficios son un fondo de becas concursables para 400 funcionarios públicos de planta y a contrata, con efecto retroactivo a partir del 1° de marzo último. Los funcionarios de la Dirección de Aeronáutica Civil y del Consejo de Defensa del Estado tendrán derecho a la asignación de modernización; los de Gendarmería de Chile tendrán las asignaciones por turnos y de nivelación penitenciaria establecidas en la Ley N° 19.538. A esto se suma la ampliación del número de funcionarios públicos beneficiados con la asignación no imponible vinculada al desempeño en zonas extremas de \$127.200 pesos anuales y se establece un aporte extraordinario al Servicio de Bienestar de Aduanas por un monto de 135 millones durante este año.
- Gabriel Aldoney, Intendente de la V Región, que concentra el 13,4% de los cesantes de Chile, afirmó que se ha concretado un 75% de las obras del Plan de Reactivación impulsado por el Gobierno. Adelantó que en los próximos días el Gobierno dará a conocer un "anuncio de alto nivel" para contribuir a la reactivación de Valparaíso.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. COLACION. INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DE BASE DE CALCULO.

2.997/174, 8.06.99.

Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en la cláusula 9ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1 y 2 constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N° 4.466/308, de 21.09.98 y N° 647/39, de 2.02.99.

Se solicita a esta Dirección emitir un pronunciamiento respecto de la procedencia de incluir el beneficio de colación pactado en el contrato colectivo vigente, suscrito por empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1 y 2 constituidos en ella, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

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

El artículo 172 del Código del Trabajo, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170 y 171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies avaluadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos de 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.

Respecto de la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto "*última remuneración mensual*" que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático, ya que alude a "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador*".

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, ya que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: "*los beneficios o asignaciones que se 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 determinados beneficios, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere inequívocamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Por otra parte, en lo que respecta a la inclusión en dicha base de cálculo de beneficios consistentes en especies o regalías este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 647/39, de 2.02.99, que aun cuando el tenor literal de la disposición contenida en el citado artículo 172, permitiría sostener que los mismos sólo podrán ser considerados para tal efecto, cuando estuvieren evaluados en dinero, el análisis conjunto de las diversas normas relativas a remuneraciones que se contemplan en el ordenamiento jurídico vigente permite establecer que, para los efectos de calificar como tal a beneficios como el indicado, el legislador ha exigido indistintamente que los mismos estén evaluados o sean evaluables en dinero, vale decir, que tengan un valor preestablecido o que éste sea susceptible de determinación, circunstancia que habilita para sostener que, respecto de los señalados efectos, la distinción entre tales expresiones resulta irrelevante.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que, para resolver la procedencia de incluir en la base de cálculo de los beneficios indemnizatorios de que se trata, una determinada regalía o prestación en especie, sólo cabe atender a si la misma es evaluable en dinero, sin que sea necesario, por ende, que las partes le hayan fijado un valor, sea en el contrato o en un acto posterior.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que el beneficio de colación de que se trata, ha sido pactado en el contrato colectivo vigente, en su cláusula 9ª, que conviene lo siguiente:

"Noveno: Casino

"La empresa proporcionará un sistema de casino sin cargo para el trabajador, sólo en las dependencias con horario continuo. Este consistirá en:

"Desayuno: Una taza de café o té con leche con un sandwich.

"Almuerzo: Una entrada, un plato de segundo y postre.

"Once: Sólo para el personal que desarrolla sus funciones más allá de las 20:00 horas de cada día.

"Cena: Sólo para el personal que labora turno de noche".

De la norma convencional antes transcrita se infiere que la empresa proporcionará a los trabajadores afectos al contrato colectivo un sistema de casino que consistirá en proporcionar

desayuno y almuerzo a todos los trabajadores, un servicio de once para aquellos dependientes que laboren más allá de las 20:00 horas de cada día y servicio de cena para el personal que labora turno de noche.

De este modo, del análisis del artículo 172 del Código del Trabajo ya citado, en relación con la cláusula precedentemente transcrita, forzoso resulta concluir que el beneficio de colación convenido por los recurrentes y su empleador reúne los requisitos exigidos por la citada norma para ser incluido en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo, toda vez que consiste en una regalía o especie avaluable en dinero y es percibido en forma permanente por los respectivos trabajadores.

Por consiguiente, en la especie, no cabe sino concluir que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo de los trabajadores a que se refiere el presente informe, procede considerar el beneficio de colación que se estipula en la cláusula 9ª del contrato colectivo que los rige.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en la cláusula 9ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1 y 2 constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.

NORMAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD. RECLAMO FUNDADO EN RAZONES DE ORDEN TECNICO. CONCEPTO. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. RECURSO JERARQUICO. LEY N° 18.575. PROCEDENCIA.

2.998/175, 8.06.99.

- 1) Fija sentido y alcance de la expresión "reclamo fundado en razones de orden técnico", contenida en el inciso final del artículo 191 del Código del Trabajo.**
- 2) Resulta jurídicamente procedente la impugnación de las instrucciones impartidas por las Direcciones Regionales y las Inspecciones del Trabajo que ordenan corregir infracciones a la legislación laboral y previsional, con el alcance señalado en el cuerpo del presente informe.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 191. Código Civil, artículos 19 y 20. L.O.C. N° 18.575, artículo 9°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.190/314, de 14.10.97 y 7.222/314, de 25.11.97. Resolución exenta N° 2.295, de 30.12.92.

Se solicita que se fije el sentido y alcance de la expresión "reclamo fundado en razones de orden técnico", contenida en el inciso final del artículo 191 del Código del Trabajo, porque en la práctica el fundamento de estos reclamos frecuentemente está constituido únicamente por opiniones verbales emitidas por expertos en prevención de riesgos y así se expone en las respectivas solicitudes.

En el mismo requerimiento se solicita aclaración sobre la procedencia de formular impugnación, en contra de instrucciones impartidas en el ejercicio de las facultades de fiscalización otorgadas a la Dirección del Trabajo en el citado artículo 191 del Código del ramo, impugnación que, a juicio del departamento requirente, no procede atendido el tenor de esa misma disposición legal.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

El artículo 191 del Código del Trabajo, dispone:

"Las disposiciones de los tres artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades de fiscalización que en la materia corresponden a la Dirección del Trabajo.

"La Dirección del Trabajo respecto a las materias que trata este Título, podrá controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

"Cada vez que uno de los servicios facultados para fiscalizar la aplicación de normas de higiene y seguridad, se constituya en visita inspectiva en un centro, obra o puesto de trabajo, los demás servicios deberán abstenerse de intervenir respecto de las materias que están siendo fiscalizadas, en tanto no se haya dado total término al respectivo procedimiento.

"Con todo, en caso que el Inspector del Trabajo aplique multas por infracciones a dichas normas y el afectado, sin perjuicio de su facultad de recurrir al tribunal competente, presente un reclamo fundado en razones de orden técnico ante el Director del Trabajo, éste deberá solicitar un informe a la autoridad especializada en la materia y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe".

De la disposición legal transcrita se desprende, en primer lugar, que se amplía la facultad fiscalizadora de la Dirección del Trabajo respecto del cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de la facultad fiscalizadora sobre la misma materia que legalmente corresponda a otros servicios del Estado, especificándose que esta facultad ampliada consiste en controlar el cumplimiento de las medidas básicas relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Por otra parte, se reconoce la facultad del Inspector del Trabajo para aplicar multas cuando detecten infracciones a las normas de higiene y seguridad en el trabajo y se otorga al eventual infractor, además de recurrir a los Tribunales de Justicia, el derecho de interponer reclamo para impugnar la multa aplicada fundado en razones de orden técnico, el que deberá ser resuelto por el Director del Trabajo luego de solicitar un informe a la autoridad especializada.

En la especie, el Departamento de Fiscalización solicita que se fije el sentido de la expresión "reclamo fundado en razones de orden técnico" que se contiene en el inciso final del precepto en estudio, porque en la práctica las reclamaciones hoy recibidas sólo contemplan meras opiniones mecánicas emitidas por expertos en prevención de riesgos, insuficientes para ser considerados efectivamente como razones de orden técnico.

En efecto, el legislador no ha definido ni precisó el verdadero sentido y alcance de la expresión "reclamo fundado en razones de orden técnico", limitándose a la exigencia de un informe previo de la autoridad especializada según el cual deberá resolver el reclamo el Director del Trabajo, vacío legal que obliga al intérprete a recurrir a las reglas legales de interpretación de la ley para fijar el verdadero sentido y alcance de la expresión en cuestión.

Al respecto, cabe consignar previamente que el actual texto del artículo 191 en estudio fue incorporado al Código del Trabajo por el artículo primero, N° 3, de la Ley N° 19.481, que modifica el Código del Trabajo en relación con las facultades de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial de 3.12.96.

De acuerdo con la historia fidedigna del establecimiento de la referida ley, regla de interpretación contenida en el inciso segundo del artículo 19 del Código Civil, el actual inciso final del artículo 191 sólo fue incorporado por la Comisión Mixta Parlamentaria de Trabajo y Previsión Social que aprobó la proposición del ejecutivo con el alcance de que *"en la parte que obliga al Director del Trabajo a resolver el reclamo en conformidad al informe de la autoridad especializada, ello sólo debe ser vinculante en lo técnico y, en tal virtud, corresponde reemplazar la frase –debiendo resolver en conformidad a éste– por –y resolverá en lo técnico en conformidad a dicho informe–"*.

En este contexto, la voluntad legislativa pone énfasis en el aspecto técnico con el propósito de reconocer el valor del informe en la resolución del reclamo por parte del Director del Trabajo constituyendo esa expresión, que aparece reiterada en la disposición, el elemento determinante para interpretar la norma, y que el legislador no la definió.

Según la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 20 del Código Civil, cuando el legislador no las haya definido expresamente para ciertas materias, las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras.

Para tales efectos, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española define las expresiones *"Razones: Argumento o demostración que se aduce en apoyo de alguna cosa"*; *"Orden: Regla o modo que se observa para hacer las cosas"*; *"Técnico: Perteneciente o relativo a las aplicaciones de las ciencias y las artes"*, de lo cual se colige que la expresión "razones de orden técnico" debe entenderse como el argumento que se aduce en apoyo de una regla o modo, para hacer las cosas pertenecientes o relativas a la aplicación de una ciencia o arte.

En otros términos, la frase en cuestión impone al reclamante la formulación de un argumento capaz de sostener el modo de hacer una cosa compleja o superior como lo es una ciencia, arte o materia que exige un conocimiento y dominio también superior o especializado, distinto de lo cotidiano, común o especulativo.

De ello se sigue que el reclamo que sólo se caracteriza por ser una opinión meramente discrepante con la resolución que aplicó la multa, no obstante la calidad de expertos que ostenten quienes las emitan, pero desvinculado del modo objetivo de hacer o aplicar una regla legal o convencional en materia de higiene y seguridad en el trabajo, debe necesariamente estimarse como insuficiente para acogerlo a tramitación.

Ello, porque precisamente el legislador concede el reclamo sólo cuando se tiene el argumento o demostración de hacer una cosa o aplicar una regla, lo que no ocurre cuando se reclama utilizando un lenguaje especializado que no oculta la ausencia del argumento o demostración que exige la ley para deducir el reclamo, ni se señala la evidencia que pudiere desvirtuar objetivamente la constatación de la infracción.

En todo caso, tanto la actividad fiscalizadora como la ponderación de los antecedentes del reclamo deben efectuarse dentro del preciso marco de atribuciones que consagra el inciso segundo del artículo 191 en estudio, esto es, controlar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente

exigibles en materia de higiene y seguridad relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.

Finalmente, y respecto de la procedencia de impugnar las instrucciones impartidas por la Inspección del Trabajo que ordenan corregir las infracciones a las normas de higiene y seguridad, cabe señalar que el artículo 9º de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, dispone:

"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 y, cuando proceda, el recurso jerárquico, ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar".

Del precepto transcrito se deriva que, para asegurar que la actividad administrativa del Estado se ejerza con estricta sujeción al principio de legalidad, el legislador otorga recursos indispensables para impugnar eventuales actos ilegales o arbitrarios de la administración, entre los cuales se contempla el de reposición ante el mismo órgano del que emana el acto a impugnar, y el recurso jerárquico ante el órgano superior de aquél, todo ello sin perjuicio de las demás acciones que procedan ante los órganos jurisdiccionales.

Atendido el preciso texto normativo citado, en el caso que las Direcciones Regionales o las Inspecciones del Trabajo, en el procedimiento de fiscalización de rigor, formulen Instrucciones que ordenan corregir infracciones a la normativa laboral y previsional y, específicamente a las normas de higiene y seguridad, tales instrucciones están sujetas a la acción de impugnación por la vía del recurso de reposición ante la misma Dirección Regional o Inspección del Trabajo, en su caso, que las haya dictado, y el recurso jerárquico ante el órgano superior de ellos, que reconoce el artículo 9º de la Ley N° 18.575 en estudio.

Sin embargo, el ejercicio de tales recursos administrativos debe entenderse en su verdadero alcance que determina la ley, no pudiendo aceptarse su interposición como una acción dilatoria dentro del procedimiento vigente para entorpecer la facultad fiscalizadora y sancionatoria de los Servicios del Trabajo como cuando no precisen la existencia de un error de hecho o de una flagrante violación a una norma legal o a su interpretación administrativa fundada en un dictamen vigente, y en estos términos se manifiesta la Dirección del Trabajo en la Resolución exenta N° 2.295, de 30.12.92, que imparte instrucciones sobre trámite de reconsideración de instrucciones impartidas por fiscalizadores.

Asimismo, dichos recursos son de naturaleza, procedimiento e instancias distintas de la acción de reclamación contra la resolución que aplica multa por infracción a la legislación laboral y previsional, puesto que este último, por la especialidad de la materia, prevalece y debe hacerse efectivo antes de la acción tutelar que prevé la Ley N° 18.575, y así lo ha establecido la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 6.190/314, de 14.10.97 y 7.222/369, de 25.11.97.

De consiguiente, resulta jurídicamente procedente impugnar las instrucciones impartidas por las Direcciones Regionales del Trabajo y las Inspecciones del Trabajo, que ordenan corregir infracciones a la legislación laboral y previsional, con el alcance señalado en el cuerpo del presente informe.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que:

- 1) El sentido y alcance de la expresión "reclamo fundado en razones de orden técnico", contenida en el inciso final del artículo 191 del Código del Trabajo, es el que se fija en el cuerpo del presente informe.
- 2) Resulta jurídicamente procedente la impugnación de las instrucciones impartidas por las Direcciones Regionales y las Inspecciones del Trabajo que ordenan corregir infracciones a la legislación laboral y previsional, con el alcance señalado en el cuerpo de este informe.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION. CAUSALES. TRIBUNALES DE JUSTICIA. CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. CALIFICACION.

2.999/176, 8.06.99.

- 1) La calificación de la aplicación de causales de terminación del contrato de trabajo y la procedencia del pago de las indemnizaciones, son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.**
- 2) El contrato de prestación de servicios celebrado entre la empresa ... y los dueños de vehículos, para transportar pasajeros al terminal aéreo, no constituye relación laboral y se rige por las normas del derecho común.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 7º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.208/58, de 26.02.96 y 6.137/413, de 14.12.98.

Se consulta:

- 1) Si corresponde pagar indemnización por años de servicio, en el caso de un trabajador que fue despedido el 11 de marzo de 1999, un día antes de que cumpliera el año de servicio.
- 2) Si están habilitados para constituir sindicato de empresa y negociar colectivamente en el caso de dueños de automóviles que mantienen un contrato de servicios con la empresa de Transportes ..., instrumento que a juicio de los recurrentes, contiene estipulaciones propias de un contrato de trabajo.

Al respecto, puedo informar lo siguiente en el mismo orden que se formulan las consultas:

- 1) En lo que dice relación con la primera consulta, el artículo 168 del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto

del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

De la transcrita disposición se colige que el trabajador que estime injustificada, indebida o improcedente la aplicación de la o las causales invocadas para poner término a su contrato de trabajo, debe recurrir al juzgado competente para que el tribunal así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones que reclama.

En la especie, se consulta si corresponde pagar indemnización por años de servicio en el caso de un trabajador que fue despedido el 11 de marzo por su empleador empresa ..., un día antes que cumpliera el año de servicios que lo autorizaría a cobrar dicho beneficio en los términos previstos por el artículo 163 del Código del Trabajo.

Atendido el preciso mandato normativo más arriba transcrito, la calificación sobre la aplicación de las causales de despido y el pago de eventuales indemnizaciones derivadas del término del contrato de trabajo, es de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia, circunstancia que impide a la suscrita emitir pronunciamiento en los términos solicitados por los recurrentes, y en tal sentido se manifiesta la reiterada doctrina de los Servicios del Trabajo, contenida entre otros, en Dictamen N° 6.137/413, de 14.12.98.

De consiguiente, la calificación sobre la aplicación de las causales de despido y la procedencia del pago de las indemnizaciones por el término del contrato de trabajo son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.

2) Respecto de la segunda consulta, 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 y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

Del precepto transcrito es posible colegir que es trabajador quien presta servicios personales, sean intelectuales o materiales, bajo un vínculo de subordinación o dependencia y que tales servicios estén retribuidos por una remuneración determinada.

Estos requisitos deben cumplirse copulativamente, estimándose que el elemento o requisito más característico de una relación laboral lo constituye el vínculo de subordinación o dependencia, toda vez que los otros dos requisitos también pueden concurrir en otras relaciones o actos jurídicos de naturaleza civil o comercial.

Por el contrario, y no obstante existir una prestación de servicios personales con la consecuente retribución económica por esos servicios, no podrá estimarse como relación laboral si tal prestación no se efectúa bajo subordinación o dependencia.

En la especie, se consulta si están habilitados para constituir sindicato de empresa y negociar colectivamente los dueños de automóviles particulares que mantienen un contrato de servicios con la empresa ..., instrumento que, a juicio de los recurrentes, contiene estipulaciones propias de un contrato de trabajo.

Al respecto, el denominado Contrato de Prestación de Servicios que se tiene a la vista, en su cláusula primera establece que el prestador dedicará al servicio de transporte de pasajeros desde y

hacia las instalaciones del Aeropuerto Arturo Merino Benítez u otro destino que se acuerden al respecto, mediante automóviles aptos para tales efectos.

Por su parte, en la cláusula cuarta del mismo instrumento se estipula que el precio que tendrá derecho a percibir el prestador dueño del automóvil, será igual a la sumatoria de los valores de los viajes realizados en un 70%, del cual se deben asumir todos los costos directos de producción: combustible, sueldo, chofer, peaje, mantención, radiotransmisiones, equipos de rastreo satelital si se contara con ellos.

De acuerdo con el tenor de tales estipulaciones, el contrato en cuestión deja expresamente establecido que el prestador de los servicios se obliga a poner a disposición de la empresa beneficiaria de ese servicio, un automóvil de su propiedad en las condiciones técnicas y mecánicas que precisa la cláusula tercera, a cambio de una retribución que se determina de la manera especificada en la cláusula cuarta.

Luego se establece que será de cargo del dueño del vehículo el funcionamiento del mismo, su mantención y conservación, las revisiones técnicas, permisos de circulación, seguro obligatorio y demás seguros por daños propios o de terceros, pago de multas e indemnizaciones por infracciones a las normas de tránsito y cualquier daño o perjuicio que se cause a los clientes de ... y/o sus bienes, así como a terceros o los bienes de éstos, según se lee en la cláusula séptima del mismo contrato.

A la luz de lo expuesto, resulta evidente que la voluntad de las partes es ofrecer y contratar un servicio de transporte de pasajeros en que no es posible concebir la subordinación o dependencia como uno de los elementos determinantes de esa relación contractual, puesto que el prestador de servicios se limita a poner a disposición de su contraparte un automóvil con su respectivo conductor, en las condiciones técnicas y mecánicas ya referidas.

Refuerza lo anterior, la posibilidad que tiene el prestador de servicios de ofrecer el vehículo con un conductor distinto de aquél, circunstancia que desplaza aún más el elemento vinculante que supone la subordinación o dependencia.

Lo anterior no aparece desvirtuado por otras exigencias que contempla el contrato en análisis, puesto que aquéllas se conciben precisamente en la naturaleza propia de una prestación de servicio de transportes, las que resultan indispensables para que opere el servicio contratado como lo son el orden de las salidas de los vehículos al terminal aéreo, las fechas y horarios que exigen los pasajeros transportados, el uso de hojas de ruta y la utilización de frecuencia radiales.

En este contexto, en opinión de la suscrita no se dan los elementos necesarios para configurar el vínculo de subordinación y dependencia entre el prestador que otorga su vehículo para transportar pasajeros y la empresa que pone al pasajero, constituyendo ésta una relación jurídica propia de una prestación de servicios regidas por las normas del derecho común, lo que impide constituir sindicato o negociar colectivamente y así lo ha señalado la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 1.208/58, de 26.02.96.

De consiguiente, el contrato de prestación de servicios celebrado entre la empresa ... y los dueños de vehículos para transportar pasajeros al terminal aéreo, no constituye relación laboral y se rige por las normas del derecho común.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, puedo informar lo siguiente:

- 1) La calificación de la aplicación de causales de terminación del contrato de trabajo y la procedencia del pago de las indemnizaciones, son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.
- 2) El contrato de prestación de servicios celebrado entre la empresa ... y los dueños de vehículos, para transportar pasajeros al terminal aéreo, no constituye relación laboral y se rige por las normas del derecho común.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.**3.062/177, 14.06.99.****La empresa de Servicios Sanitarios de ... debe conservar el beneficio de beca de estudio al dependiente señor N.N. en los términos que se le otorgó el año 1997.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 9º y 311.**Concordancias:** Dictamen Nº 2.505/127, de 25.04.97.

Se consulta sobre el derecho que asiste a un dependiente, a conservar beneficios especiales que la empleadora le otorgó para estudiar la carrera de Ingeniería de Ejecución en Informática, consistente, entre otros aspectos, en el financiamiento de los costos de ésta hasta en un setenta por ciento.

Desde luego, cabe hacer presente que el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma anotada se deduce que el contrato es consensual, esto es, se perfecciona por el solo consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

No obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez.

En efecto, pese a la eventual falta de escrituración de un contrato de trabajo, éste igualmente existe y produce sus efectos, y dicha omisión, además de imponer al empleador una sanción pecuniaria a beneficio fiscal, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declara el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del artículo 9º.

Pues bien, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo, deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquéllas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

En concordancia con ello, la doctrina de la Dirección del Trabajo ha señalado que la formación del consentimiento no sólo puede emanar de la voluntad expresa de las partes contratantes, sino que también, como se ha señalado, puede expresarse en forma tácita, salvo en los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija la manifestación expresa de voluntad.

Ahora bien, se encuentra a la vista entre los antecedentes hechos llegar a esta Dirección, el Memorándum N° 056, de 21.03.97, del señor Gerente de Administración y Finanzas de la empresa de Servicios Sanitarios de ..., en el que consta de manera inequívoca y concluyente que la empleadora otorgó al dependiente especiales facilidades para cursar su carrera de Ingeniería en Informática, los que comprenden el costo del setenta por ciento de ésta, *"con la condición de que el trabajador obtenga los rendimientos necesarios para su promoción en forma sucesiva"*. Se añade, *"que los pagos respectivos se efectuarán contra presentación de las boletas de cobro del INACAP"*, y *"a contar del inicio del segundo semestre el trabajador deberá adjuntar al Departamento de Recursos Humanos la certificación de promoción correspondiente"*.

Como se advierte, las condiciones de otorgamiento de este beneficio a favor del trabajador y aceptadas por éste, configuran precisamente un caso de cláusula tácita en los términos descritos y explicados precedentemente, que naturalmente produce el efecto jurídico de incorporar al contrato individual de trabajo un beneficio que no se encuentra materialmente escriturado, pero que no por ello deja de formar parte integrante de éste.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúmpleme manifestar que la empresa de Servicios Sanitarios de ... debe conservar el beneficio de beca de estudio al dependiente señor N.N. en los términos que se le otorgó el año 1997.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.

3.064/178, 14.06.99.

El Hogar de Ancianos se encuentra obligado a enterar las respectivas cotizaciones previsionales conforme a la remuneración pactada, de suerte tal que no resulta viable que éste requiera devolución de monto alguno por tal concepto, basado en que los servicios que, en la práctica, prestan los respectivos dependientes son propios de aquellos que corresponde ejecutar a los trabajadores de casa particular y no de auxiliares de servicio, como se estipula en la cláusula contractual pertinente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5° y 11. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N° 2.377/116, de 12.04.95 y N° 2.421/97, de 23.04.96.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta procedente la devolución solicitada por el Hogar de Ancianos ... a la A.F.P. Provida, del monto correspondiente a lo pagado en exceso, a juicio del primero, por concepto de cotizaciones previsionales de sus trabajadoras.

Agrega la recurrente, en su presentación, que la empleadora de que se trata solicitó la referida devolución a su Institución por haber incurrido, a su juicio, en un error respecto de la calificación de los servicios de las trabajadoras contratadas por el Hogar de Ancianos ... como auxiliares de servicio, las cuales, no obstante, han cumplido durante todo el tiempo trabajado, labores propias de trabajadoras de casa particular, de conformidad con lo establecido por el artículo 146 del Código del Trabajo.

Asimismo, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que dichas cotizaciones fueron enteradas sobre la base del ingreso mínimo mensual pactado en el contrato de trabajo respectivo, debiendo, en opinión de la aludida empleadora, haber calculado las mismas sobre la base del 75% de dicho ingreso mínimo, como faculta la ley en el caso de las trabajadoras de casa particular.

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

El artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo, establece:

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

Por su parte, el artículo 1545 del Código Civil, prescribe:

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

De las disposiciones legales precedentemente transcritas, que consagran en materia contractual el principio de la autonomía de la voluntad y establecen la fuerza de la declaración de voluntad, se infiere que, para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, es preciso el acuerdo o consentimiento del trabajador y que se trate de una materia susceptible de convenir libremente.

Por consiguiente, no resulta procedente la modificación de un contrato de trabajo, individual o colectivo, sin el concurso de voluntades de ambas partes.

Además, y en lo relativo a la legalidad de la modificación que pretende la referida empleadora, resulta procedente analizar el precepto contenido en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo, que dispone:

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

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

La norma legal citada precisa que las partes deben fijar, entre otras estipulaciones mínimas, mediante la convención, el monto de la remuneración que recibirá el trabajador por los servicios prestados, debiendo inferirse que la misma constituye una estipulación de la esencia de todo contrato de trabajo, que por su carácter de tal, no puede faltar.

Por consiguiente, el monto de la remuneración debe ser objeto del consentimiento de las partes en la relación laboral, tanto en el contrato de trabajo, como en la convención que lo modifique, y dicho contenido no puede entregarse al mero arbitrio de una de ellas, cualquiera sea la forma que asuma la estipulación.

Por lo anterior, la mera atribución a una de las partes contratantes de la facultad de modificar el monto de la remuneración pactada, atenta contra el principio de certeza que inspira el precepto legal en comento, y según el cual, es propósito normativo que el dependiente tenga conocimiento de la remuneración que obtendrá por los servicios prestados.

Ahora bien, en la especie, de conformidad con los antecedentes tenidos a la vista, la circunstancia que las trabajadoras de que se trata, contratadas como auxiliares de servicio, estuvieren cumpliendo funciones similares a aquellas correspondientes a las trabajadoras de casa particular, de acuerdo a informe de fiscalización emitido por la Inspección Comunal del Trabajo de Curanilahue, no habilita a la empleadora para considerar que, por esta razón correspondería, en virtud de lo prescrito por el inciso 2º del artículo 151 del Código del Trabajo, el cual establece que la remuneración mínima de los trabajadores de casa particular, será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual, rebajar unilateralmente la remuneración mensual de sus dependientes y, menos aún, exigir a la Administradora de Fondos de Pensiones respectiva, devolver retroactivamente lo pagado en exceso por concepto de cotizaciones previsionales.

En efecto, de acuerdo a lo ya expresado en párrafos precedentes y de conformidad con lo previsto por el artículo 11 del Código del Trabajo, de toda modificación del contrato de trabajo debe dejarse constancia por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Con todo, es necesario puntualizar que la escrituración de las modificaciones al contrato de trabajo como del contrato mismo, sólo ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez.

De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación a una o más estipulaciones de un contrato, las mismas operan y producen sus efectos, aun cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción administrativa que proceda por infracción al citado artículo 11 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el Hogar de Ancianos ... se encuentra obligado a enterar las respectivas cotizaciones previsionales conforme a la remuneración pactada, de suerte tal que no resulta viable que éste requiera devolución de monto alguno por tal concepto, basado en que los servicios que, en la práctica, prestan los respectivos dependientes son propios de aquellos que corresponde ejecutar a los trabajadores de casa particular y no de auxiliares de servicio, como se estipula en la cláusula contractual pertinente.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.**3.094/179, 15.06.99.****Se deniega autorización a la empresa ... para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, propuesto para sus dependientes que laboran en la supervisión de Red de Cajeros Automáticos y en soporte telefónico para usuarios del mismo servicio.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 28 y 38 inciso final.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 9.093/209, de 11.12.90 y 106/07, de 9.01.98.

Se ha solicitado autorización para aplicar un sistema excepcional de distribución de jornada y descanso, en el caso de 5 operarios que laboran para una empresa de apoyo al giro bancario que ofrece productos y servicios, tales como Red de Cajeros Automáticos que requieren supervisión permanente las 24 horas del día, con soporte telefónico para los usuarios también en forma ininterrumpida, sistema que contaría con el acuerdo de los trabajadores involucrados y que consiste en la siguiente distribución de turnos:

Operador 1: *Primera Semana* trabaja de lunes a viernes de 6:00 horas AM a 15:00 horas PM; *Segunda Semana* solamente trabaja sábado y domingo de 8:00 horas a 20:00 horas PM; *Tercera Semana* trabaja de lunes a viernes de 15:00 horas PM a 23:00 horas PM. Después se repite el ciclo.

Operadores 2 y 3: Similar distribución del Operador 1 pero con el consiguiente cambio de horario.

Operador 4: *Primera Semana* trabaja de lunes a viernes de 23:00 horas PM a 7:00 horas AM; *Segunda Semana* trabaja solamente sábado y domingo de 20:00 horas PM a 8:00 horas AM; *Tercera Semana* trabaja de lunes a viernes de 23:00 horas PM a 7:00 horas AM. Después se repite el mismo ciclo.

Operador 5: Similar distribución del operador 4, con el correspondiente desfase horario.

Al respecto, puedo informar a Ud. lo siguiente:

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

De la disposición transcrita se deriva que la facultad del Director del Trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, solamente puede ejercerla en casos calificados según la naturaleza de los servicios prestados, y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código Laboral.

En otros términos, el ejercicio de dicha facultad no puede significar que se autoricen sistemas que excedan los topes legales en materia de distribución semanal y diaria de la jornada, y en tal sentido se ha pronunciado la reiterada doctrina de este Servicio contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 9.093/209, de 11.12.90 y 106/7, de 9.01.98.

En la especie, se solicita autorización de un sistema de turnos que en la práctica significa laborar con una fórmula de distribución de 5 días de trabajo en jornada diaria de 9 horas y dos de descanso en la primera semana; de dos días de trabajo en sábado y domingo de 12 horas diarias y 5 días seguidos de descanso en la segunda semana; de 5 días de trabajo con 9 horas diarias de trabajo y dos de descanso en la tercera semana; para repetirse el ciclo a partir de la cuarta semana.

De acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, especialmente los informes de fiscalización de 30.12.96 y de 30.03.99, evacuados por el fiscalizador actuante don L. C. M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, se desprende que el sistema propuesto por la empresa con el acuerdo de los trabajadores involucrados en el mismo durante el ciclo que comprende, excede los topes legales en materia de distribución semanal y diaria de la jornada, infringiéndose con ello lo dispuesto por el artículo 28 del Código del Trabajo que dispone:

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

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

Por otra parte, de los mismos antecedentes e informe queda establecido que la razón invocada por la empresa recurrente para solicitar la autorización en cuestión, en ningún caso puede estimarse como un caso calificado, puesto que el apoyo al giro bancario a través de la red de cajeros automáticos, perfectamente puede cumplirlo a través de la implementación de la jornada ordinaria de trabajo, evitando la concentración horaria forzada y técnicamente innecesaria que impone a sus dependientes.

De consiguiente, en la especie no estamos en presencia de un caso efectivamente calificado que permita a la suscrita autorizar el establecimiento del sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, puesto que la proposición en estudio constituye una medida gerencial de mera adecuación funcional.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, puedo informar a Ud. que se deniega autorización a la empresa ... para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos, propuesto para sus dependientes que laboran en la supervisión de red de cajeros automáticos y en soporte telefónico para usuarios del mismo servicio.

INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO.**3.095/180, 15.06.99.**

Las asignaciones de colación y de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud", deben incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio, pactada en la cláusula trigésima del contrato colectivo suscrito el 30.05.97, entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores de empresa Banco ... Zona Centro, Banco ... Zonal Concepción, y Establecimiento Area Sistemas del Banco ..., cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por la aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador. Por el contrario, los aludidos beneficios no deben considerarse para el cálculo de la referida indemnización, en el evento que el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.669/222, de 26.07.93; 4.953/236, de 24.08.94; 4.466/308, de 21.09.98 y 1.232/066, de 8.03.99.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio convenida en la cláusula trigésima del contrato colectivo suscrito el 30.05.97 entre ... y los Sindicatos de Trabajadores de empresa Banco ... Zona Centro; Banco ... Zonal Concepción y Establecimiento Area Sistemas del Banco ..., deben considerarse, las asignaciones de colación, de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud" a que tienen derecho los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 172 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, 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 antes transcrita se infiere, en primer término, que el ordenamiento jurídico vigente establece en este precepto la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, vale decir, de aquella indemnización que el empleador se encuentra obligado a pagar cuando funda la terminación del contrato en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la causal de desahucio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo, esto es, aquélla cuyo pago resulta exigible cuando el empleador, al poner término a la relación laboral por las causales señaladas, no otorga al trabajador un aviso con a lo menos treinta días de anticipación.

Asimismo, del precepto anotado se colige que para los efectos del pago de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, deberá considerarse toda cantidad mensual que está percibiendo el trabajador al momento del término de su contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de su cargo y las regalías o especies valuadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos 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.

Como es dable apreciar, la norma en comento establece una regla especial aplicable a la base de cálculo de las señaladas indemnizaciones, conforme a la cual debe considerarse para tal efecto toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador al momento del término de la respectiva relación laboral, como igualmente, las regalías o especies valuadas en dinero percibidas con igual periodicidad, con la sola exclusión de los beneficios o asignaciones que expresamente señala, vale decir, la asignación familiar legal, el sobretiempo, y aquellos que se perciban en forma esporádica o por una sola vez al año.

En relación a la citada disposición legal cabe, por tanto, anotar que el concepto "*última remuneración mensual*" que utiliza el legislador reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático ya que alude a "*toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador*".

En ese mismo contexto debe señalarse que, dentro del referido artículo 172, la norma precedente es la regla general de acuerdo a la cual debe determinarse la base de cálculo de la indemnización por tiempo servido, y que las excepciones las conforman las exclusiones, de carácter taxativo, que la misma disposición establece.

Es necesario precisar también que entre esas excepciones existe una de carácter genérico: "...*los beneficios o asignaciones que se 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 beneficios como los que nos ocupan, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en el cálculo de la indemnización, ya que de su texto se infiere directamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

En la especie, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula trigésima del contrato colectivo suscrito con fecha 30.05.99, entre ... y los Sindicatos de Trabajadores del Banco ... constituidos en dicha empresa, aparece que los trabajadores afectos a dicho instrumento cuando los respectivos contratos de trabajo terminen por la aplicación de la causal de necesidades de la empresa o desahucio del empleador, o por causales no imputables al trabajador, tienen derecho a percibir una indemnización sin el límite de 330 días de remuneración establecido en el artículo 163 del Código del Trabajo.

De la misma estipulación contractual se desprende, que la base de cálculo del aludido beneficio está constituida por el sueldo base, el 25% de la gratificación mensual, la asignación de movilización, la asignación de zona, cuando procediere, y el incremento previsional previsto en el Decreto Ley N° 3.501, para aquellas personas contratadas antes del 1° de marzo de 1981.

Finalmente, de la estipulación contenida en la cláusula trigésima del instrumento colectivo en referencia, se infiere, que la indemnización que en ella se contempla tiene, un límite máximo en la

base de cálculo de 90 unidades de fomento del último día del mes anterior al pago, excepto para aquellos trabajadores que al 1.06.97 son parte del contrato colectivo suscrito el 30.05.97, o que se les haya hecho extensivo dicho contrato colectivo a partir del 1.06.97, siempre y cuando a esta fecha pertenezcan a alguno de los sindicatos que suscriben el aludido instrumento colectivo.

Precisado lo anterior, procede determinar si los beneficios por los cuales se consulta deben incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio convenida en la cláusula trigésima del contrato colectivo de fecha 30.05.95, cuando la empresa funda la terminación de los contratos de trabajo en las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador.

Al respecto y en relación con la asignación de colación que se encuentra convenida en la cláusula cuarta del contrato colectivo en referencia, cabe consignar que dicho beneficio consiste en un monto mensual fijo ascendente a la suma de \$34.506, monto éste que tiene un valor superior según las diversas oficinas en que se desempeñan los respectivos trabajadores.

Por su parte, el beneficio denominado asignación por pérdida de caja, pactado en la cláusula décima aparece como un estipendio que se otorga mensualmente al trabajador que se desempeña en el cargo de cajero cuyo monto asciende a la suma de \$65.341, beneficio éste que también se extiende para aquellos cajeros que se desempeñen en carácter de suplentes, en forma proporcional al tiempo que sirvan dicho cargo.

Finalmente y en lo que concierne al denominado bono de "seguro de salud" cuyo origen emana de la cláusula vigésima tercera del contrato colectivo vigente en la empresa, se ha podido establecer, conforme a los antecedentes que obran en poder de este Servicio y en especial del informe de fiscalización de 15.03.99, evacuado por la fiscalizadora Sra. P. G. U. de la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción, que dicho bono consiste en una suma mensual de \$2.600 que la empresa otorga a cada trabajador afecto al instrumento colectivo en referencia, con el objeto de cubrir las diferencias que se producen entre las prestaciones que cubre la ISAPRE y las que efectivamente incurre el trabajador, monto éste que posteriormente la empresa descuenta de la respectiva remuneración para los efectos de enterarlo directamente en la entidad de salud pertinente.

Como es dable apreciar la asignación de colación, la asignación de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud", son beneficios que se pagan mensualmente y tienen asignado un monto fijo, revistiendo, por ende, los caracteres de fijeza y permanencia, tanto en el tiempo como en su pago en forma mensual.

De ello se sigue, que los beneficios por los cuales se consulta no se encuentran contemplados en las excepciones del citado artículo 172, ya que no constituyen beneficios esporádicos o que se paguen anualmente, condiciones éstas que, como ya se dijera, la ley exige para excluir determinados estipendios del cálculo de la indemnización por años de servicio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo.

Por tanto, atendida las características de fijeza y permanencia de los referidos beneficios no harían operable su exclusión y lógicamente éstos se encontrarían en la regla general del referido artículo 172 que establece que para los efectos que el mismo prevé debe considerarse toda cantidad mensual en dinero que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato y, por ende, forman parte del concepto de última remuneración que debe servir de base para el cálculo de las indemnizaciones en referencia.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que las asignaciones de colación y de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud" convenido en el contrato colectivo celebrado con fecha 30.05.97 entre ... y los Sindicatos de Trabajadores del Banco de ... constituidos en dicha empresa, deben ser incluidos, para los efectos de determinar la última remuneración mensual que sirve de base para calcular la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula trigésima de dicho instrumento colectivo, cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produce por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador.

Por otra parte, necesario es hacer presente, tal como se señalara en párrafos precedentes, que la regla que se contiene en el inciso 1º del artículo 172, sólo resulta aplicable respecto de la indemnización legal por años de servicio y de la sustitutiva del aviso previo, esto es, cuando la terminación de los contratos se funda en las causales de necesidades de la empresa o establecimiento o servicio o desahucio del empleador, circunstancia ésta que, a su vez, permite sostener que dicha regla no es aplicable respecto de indemnizaciones convencionales cuya exigibilidad proceda por causales distintas a las antes mencionadas, las cuales deben ser determinadas conforme a la base de cálculo que las partes contratantes hayan convenido.

De ello se sigue, en la situación que nos ocupa, que si la relación laboral de los respectivos dependientes termina por aplicación de una o más causales distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador, los trabajadores tienen derecho a percibir la indemnización convenida en la cláusula trigésima del instrumento colectivo en análisis calculada en la forma pactada, vale decir, tomando en consideración sólo los estipendios que en la misma se indica y, por ende, no resulta procedente incluir para los efectos de su cálculo, las asignaciones de colación y de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que la asignación de colación y de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud", deben incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio pactada en la cláusula trigésima del contrato colectivo suscrito el 30.05.97, entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores de empresa Banco ..., Banco ... Zonal Concepción y Establecimiento Areas de Sistemas del Banco ..., constituidos en la misma, cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador.

Por el contrario, los aludidos beneficios no deben considerarse para el cálculo de la referida indemnización, en el evento que el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas.

NAVES MENORES. BARCAZAS. JORNADA DE TRABAJO. HORAS EXTRAORDINARIAS.**3.105/181, 16.06.99.****Los trabajadores que se desempeñan a bordo de las barcasas de propiedad de Salmones ... se rigen en materia de jornada de trabajo por las normas generales que a este respecto contempla el Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 y 106.

Se ha remitido la impugnación formulada por esa empresa en contra de las Instrucciones N° 0-10.05.98-0096, de 6 de agosto de 1998, por medio de las cuales la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé le ordenó pagar horas extraordinarias al personal que labora a bordo de las barcasas "Tío Claudio" y "Calamar" de propiedad de Salmones

La aludida impugnación se basa fundamentalmente en que al personal de las referidas barcasas le sería aplicable la normativa contenida en los artículos 106, 107 y 108 del Código del Trabajo, particularmente respecto de los capitanes o patrones, de suerte que, encontrándose excluidos éstos, en conformidad al artículo 106 citado, del límite de la jornada de trabajo de 56 horas en él establecido, no sería procedente el pago de sobretiempo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, en particular el informe de fiscalización emitido por don D. M. Z., las barcasas en las cuales prestan servicios los trabajadores de que se trata son naves de menos de 50 toneladas de registro, que efectúan el traslado de alimento para peces hacia las balsas jaulas desde Dalcahue a los centros de cultivo que mantiene Salmones El personal que labora a bordo cumple una jornada semanal de 48 horas, distribuidas en jornadas diarias de ocho horas de duración, las cuales terminan a las 17:30 horas.

Lo expresado anteriormente autoriza para sostener que se trata de naves especiales menores a las cuales no les es aplicable la norma sobre jornada de trabajo contenida en el artículo 106 del Código de Trabajo, toda vez que éste, en opinión de esta Dirección, regula la jornada que cumple el personal que se desempeña a bordo de naves de la marina mercante.

De consiguiente, los trabajadores de que se trata se rigen, en materia de jornada, por las normas generales contempladas en los artículos 21 y siguientes del Código del Trabajo, de forma tal que resulta jurídicamente procedente el pago de horas extraordinarias si se excede del límite máximo de 48 horas semanales prevenido en el artículo 22 del cuerpo legal mencionado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que las Instrucciones N° 0-10.05.98-096, de 6 de agosto de 1998, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé a Salmones ..., se encuentran ajustadas a Derecho, por lo que se niega lugar a su reconsideración.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**3.148/182, 18.06.99.**

El feriado progresivo de los trabajadores de la Universidad ... adscritos al contrato colectivo de 17.12.97 debe otorgarse en los términos de la estipulación contemplada en el párrafo primero de la cláusula XVI del citado instrumento, esto es, adicionando los días que correspondan por tal concepto a los 15 días hábiles de feriado básico que allí se establecen.

Han solicitado pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance de la estipulación contenida en la cláusula Decimosexta del contrato colectivo vigente, relativa a vacaciones, en cuanto a la forma en que debe aplicarse dicha norma respecto a los trabajadores que tienen derecho a impetrar el beneficio de feriado progresivo, señalando específicamente, si tales días deben contabilizarse a partir de 15 o de 20 días hábiles.

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

La norma convencional por la cual se consulta, establece:

"Decimosexto: Vacaciones

"Todo el personal de trabajadores de planta adscritos al presente contrato colectivo de trabajo, tendrá derecho a un feriado anual correspondiente al feriado o vacaciones legales, es decir, de 15 días hábiles de descanso, considerando como inhábil el día sábado, más el feriado complementario o adicional de un día cada tres años sobre los diez primeros años de trabajo pudiéndose considerar hasta un total máximo de 10 años de trabajo prestados a uno o más empleadores anteriores.

"Se conviene como feriado mínimo 20 días hábiles, cuando el trabajador ha prestado servicios por un año completo.

"La Universidad, de acuerdo a sus calendarios académicos y de eventos, como de las fechas que cada año se asignen para rendir la Prueba de Aptitud Académica, como de postulación a las universidades, fijará cada año, la fecha de inicio del feriado anual, el que será preferentemente de carácter colectivo y en verano.

"No obstante lo convenido precedentemente, no podrán salir de feriado colectivo, aquellos trabajadores que, en razón de las funciones que desempeñen, no pueden suspender sus servicios. Estos trabajadores convendrán con la administración de la Universidad, la oportunidad en que hagan efectivo este derecho".

De la estipulación antes anotada se infiere que las partes pactaron que el personal de planta afecto a dicho instrumento tendría derecho a gozar de 15 días hábiles de feriado legal, al cual se adicionarían los días de feriado progresivo que les pudiera corresponder, estableciendo que para dicho efecto éstos podrían computar hasta 10 años de trabajo prestados a empleadores anteriores.

De la misma cláusula aparece igualmente que los contratantes convinieron un feriado mínimo de 20 días hábiles, para aquellos trabajadores que hubieren prestado servicios por un año completo.

Ahora bien, de los términos de la citada estipulación aparece claramente que existe un acuerdo expreso de los contratantes en orden a adicionar los días de feriado progresivo a los 15 días hábiles de feriado básico que se establecen en el párrafo primero de la cláusula en comento, lo cual autoriza para sostener que éste constituye el "piso" que debe considerarse para los efectos de contabilizar los respectivos días de feriado adicional.

No desvirtúa la conclusión anterior la disposición contenida en el párrafo 2º de la citada norma convencional, en la cual se garantiza un feriado mínimo de 20 días hábiles para los trabajadores que tengan un año completo de servicios, toda vez que ello no importa una alteración de la regla expresa que sobre feriado progresivo se contempla en la primera parte de la estipulación en comento, conforme a la cual, como ya se dijera, el cómputo del mismo se efectúa a partir del feriado básico de 15 días hábiles.

En consecuencia, sobre la base de la norma convencional citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el feriado progresivo de los trabajadores de la Universidad ... adscritos al contrato colectivo de 17.12.97 debe otorgarse en los términos de la estipulación contemplada en el párrafo primero de la cláusula XVI del citado instrumento, esto es, adicionando los días que correspondan por tal concepto a los 15 días hábiles de feriado básico que allí se establecen.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PROCEDENCIA. PADRE SOBREVIVIENTE.

3.280/183, 30.06.99.

No existe inconveniente jurídico para que el trabajador cuya cónyuge falleció en el parto, utilice los servicios de la sala cuna que mantiene la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203; Código Civil, artículo 222.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.125/140, de 24.08.90 y 7.738/132, de 6.10.89.

Se solicita que esta Dirección determine si existe inconveniente jurídico para que un trabajador cuya cónyuge falleció en el parto, utilice los servicios de la sala cuna que mantiene la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Para absolver la presente consulta resulta necesario precisar previamente el concepto de "tuición", debiendo entenderse por tal, de acuerdo a la doctrina, "el conjunto de deberes y derechos que corresponden a ciertas personas señaladas por la ley o por el juez, respecto al cuidado personal y educación de un menor de edad" (Edmundo Fuchslocher P., "Derecho de Menores. De la Tuición", Editorial Jurídica de Chile, pág. 24).

Dentro de nuestra legislación la tuición, en lo que respecta al titular del derecho y al contenido del mismo, se encuentra reglamentada fundamentalmente en los Arts. 222 y siguientes

del Código Civil y en las normas de la Ley N° 16.618; la primera de las disposiciones citadas establece:

"Toca de consuno a los padres, o al padre o madre sobreviviente, el cuidado personal de la crianza y educación de sus hijos legítimos".

Del precepto legal preinserto se infiere que *"el cuidado personal y la crianza de los hijos legítimos no incumbe en forma imperativa ni al padre ni a la madre, sino a ambos indistintamente. Es decir, ambos padres lo ejercen a igual título, pero si fallece uno de ellos, corresponde al otro su totalidad"* (Edmundo Fuchslocher P., obra citada, página 29).

La regla anterior, no obstante, puede verse alterada a raíz del divorcio de los padres, evento en el cual, conforme lo prescriben los Arts. 223, 224 y 225 del Código Civil, la tuición puede ser radicada por el juez, en los términos previstos en el Art. 226 del mismo Código, exclusivamente en el padre o en la madre e, incluso, en un tercero, normas éstas que, de acuerdo al Art. 46 de la Ley N° 16.618, rigen también *"en los casos de nulidad de matrimonio, separación de hecho o convencional de los cónyuges y en aquellos en que los padres no estén unidos en matrimonio, sea que ambos o ninguno de ellos haya reconocido a los hijos, en cuanto estas disposiciones sean aplicables a estas situaciones"*.

Desde el punto de vista de su contenido, el derecho de tuición, tal como lo señala el ya transcrito artículo 222 del Código Civil, comprende la crianza y la dirección de la educación del hijo.

La crianza, por su parte, se refiere a *"todo lo que es necesario al hijo en la vida material; todo lo que le es necesario y pertinente a su desarrollo moral e intelectual."*

"Esta atención personal del menor es más intensa e indispensable en los primeros años, y va decreciendo de a poco en el transcurso del tiempo y a medida que el niño va aprendiendo a bastarse a sí mismo en sus menesteres materiales."

"El criterio del legislador es amplio en cuanto a la crianza, ya que comprende los más variados socorros: alimentación conveniente, vestuario, atención médica, medicina y recreaciones sanas, acordes con su edad". (Edmundo Fuchslocher, obra citada, páginas 29 y 30).

Sobre la base de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que una vez fallecida en el parto la cónyuge del trabajador por cuya situación se consulta, corresponde al padre velar por la crianza y el cuidado personal del menor nacido, de suerte que, radicado en aquel el deber de criar al hijo, cabe, sostener que también se han radicado en él los derechos que la ley otorga a la madre trabajadora y que propenden a facilitar el cumplimiento del aludido deber.

Dentro de este contexto, resulta viable estimar que el beneficio de la sala cuna contemplado en el artículo 203 del Código del Trabajo se encuentra íntimamente ligado a la crianza del menor, toda vez que su objetivo es proporcionar a éste atención y cuidados de diversa índole, mientras su padre o madre, según el caso, se encuentra laborando.

En efecto, el inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo previene:

"Las empresas 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 alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación correspon-

derá 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 legal transcrita, inserta en el Título II del Libro II del Código del Trabajo, que trata "De la protección a los trabajadores", se colige que el legislador al establecer el beneficio de las salas cunas ha perseguido precisamente el objetivo de proteger la maternidad, entendida ésta como el conjunto de derechos concedido a la madre trabajadora para que pueda atender al cuidado integral de un hijo menor.

En estas circunstancias, y toda vez que, según ya se expresó, si fallece uno de los padres corresponde al otro la totalidad de los derechos que tienden al cuidado personal y la crianza de sus hijos, es posible afirmar, en opinión de este Servicio, que el trabajador cuya cónyuge ha fallecido en el parto, está facultado para usar la sala cuna de que dispone la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que no existe inconveniente jurídico para que el trabajador cuya cónyuge ha fallecido en el parto, utilice los servicios de la sala cuna que mantiene la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido, al tenor de lo prevenido en el artículo 203 del Código del Trabajo.

**EMPRESA. ALTERACION AL DOMINIO, POSESION O MERA TENENCIA.
PROCEDENCIA.**

3.281/184, 30.06.99.

La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida a raíz de la venta de acciones de la empresa Nacional de Electricidad S.A., y, por tanto, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales constituidas en ella subsisten, sin perjuicio del cambio parcial de dominio de la referida empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 4º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 8.382/192, de 16.11.90; 5.463/171, de 9.08.91; 2.661/161, de 31.05.93; 5.693/245, de 16.10.96 y 1.217/059, de 11.03.97.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento respecto de los efectos de la adquisición parcial de ENDESA S.A. por una entidad extranjera, y específicamente, la incidencia de dicha circunstancia en los contratos individuales de trabajo suscritos por ENDESA y filiales y sus trabajadores, en lo concerniente a los años de servicio prestados por estos últimos, como asimismo, respecto de los convenios colectivos vigentes y las organizaciones sindicales constituidas en la referida empresa y sus filiales.

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

El artículo 4º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

Del precepto transcrito se desprende, como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección, que el legislador ha vinculado los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores, como asimismo la subsistencia de sus contratos individuales y colectivos, a la empresa en sí y no a la persona natural o jurídica propietaria, poseedora o tenedora de la misma, de forma tal que las modificaciones relativas a su dominio, posesión o mera tenencia, sean totales o parciales, no alteran la continuidad de la relación laboral ni los derechos que de ella se derivan, los cuales se mantienen subsistentes con el nuevo empleador.

Ahora bien, en la especie, se ha podido establecer que nos encontramos en presencia de una modificación parcial relativa al dominio de la empresa, la cual, al tenor de lo expuesto en párrafos anteriores, no afecta los derechos que individual o colectivamente corresponden a los trabajadores que prestan servicios a la misma.

Cabe señalar, por otra parte, que del inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial del dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes. Así, por lo demás, lo ha manifestado la doctrina de este Servicio a través de diversos dictámenes.

De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo e instrumentos colectivos, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la entidad primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos individuales o instrumentos colectivos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato.

Asimismo, en lo concerniente a las organizaciones sindicales constituidas en la referida empresa, cabe hacer presente que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 2.661/161, de 31.05.93 y 5.693/245, de 16.10.96, la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinta de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que ellos puedan experimentar. De consiguiente y estando ligado el sindicato de empresa por definición a la entidad que le sirva de base, es posible afirmar que las organizaciones sindicales constituidas en una empresa, deberán subsistir mientras ésta exista, cualquiera que sea el empleador y la estructura con que la empresa actúe, en un momento determinado, en la vida jurídica.

De lo expuesto precedentemente se colige que la venta de acciones de una empresa constituida como sociedad anónima no tiene incidencia en la subsistencia de las organizaciones sindicales constituidas en aquélla, siempre que mantengan el quórum exigido por la ley para su funcionamiento y sin perjuicio de la reforma de sus estatutos, si fuere procedente.

Por consiguiente, de conformidad al citado artículo 4º inciso 2º del Código del Trabajo, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores de la empresa de que se trata, subsisten, no obstante el cambio parcial de dominio de la misma, así como también las organizaciones sindicales constituidas en ella.

Por último, se hace necesario precisar que en nada altera la conclusión anterior la circunstancia que una empresa con domicilio en Chile, haya sido adquirida total o parcialmente por una entidad extranjera.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que la norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida a raíz de la venta de acciones de la empresa Nacional de Electricidad S.A., y, por tanto, los derechos individuales y colectivos de sus trabajadores, así como las organizaciones sindicales constituidas en ella subsisten, sin perjuicio del cambio parcial de dominio de la referida empresa.

HORAS EXTRAORDINARIAS. COMPUTO. SISTEMA ESPECIAL. PROCEDENCIA. PAGO PERIODICIDAD.

3.282/185, 30.06.99.

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., establezca un sistema de control especial de horas extraordinarias laboradas por sus trabajadores.**
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la misma empresa pague las horas trabajadas en exceso por sus dependientes en una fecha diversa a las del pago de las remuneraciones ordinarias de éstos.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32 incisos 3º, y 33 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.351, de 13.03.86; 4.728, de 4.10.84 y 1.611/94, de 26.03.86.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta procedente autorizar a la empresa COMERCIAL ..., el implementar un sistema de tarjetas de control y cálculo de horas extras de 16 de un mes al 15 del otro mes, es decir por períodos de 30 días y a pagar las horas extras generadas en dicho período, el último día hábil del mes, es decir, las horas extras generadas se cancelarían con un desfase de hasta 15 días.

Del tenor de la consulta planteada es posible distinguir que en ella se plantea, por una parte, la posibilidad de implementar un sistema de tarjetas de control de las horas extraordinarias y, por otra, la posibilidad de pagar estas horas extraordinarias en fecha distinta a aquella correspondiente al pago normal de las remuneraciones.

Al respecto, cumpla con informar lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso primero establece:

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

Del precepto legal transcrito fluye que para controlar las horas de trabajo y determinar la existencia de horas extraordinarias, el empleador debe utilizar un registro especial consistente en:

- a) Un libro de asistencia del personal; o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Ahora bien, la reiterada doctrina de esta Dirección en relación con la disposición legal precedentemente citada, contenida entre otros, en Dictámenes N°s. 4.728, de 4.10.84 y 1.611/94, de 26.03.86, ha sostenido que la implantación de un sistema especial de control de las horas extraordinarias, distinto del que se utiliza para registrar las horas ordinarias de trabajo, no es jurídicamente procedente.

En el caso consultado, considerando que la determinación de las horas extraordinarias se efectuaría mediante tarjetas especiales para estos efectos, esto es a través de un procedimiento especial de control de las horas extraordinarias distinto del que se utiliza para registrar las horas ordinarias, forzoso resulta concluir que su implantación no resulta jurídicamente procedente por encontrarse en contravención a la doctrina de este Servicio y con el citado inciso del artículo 33 del Código del Trabajo.

2) En lo que respecta a la posibilidad planteada por la consultante de establecer una fecha de pago de las horas extraordinarias diversa de la correspondiente al pago de las remuneraciones ordinarias, cumpro con informar a Ud. que el artículo 32 del Código del Trabajo en su inciso tercero prescribe:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

Del precepto transcrito fluye que el legislador ha establecido imperativamente que el pago de las horas extraordinarias deberá efectuarse conjuntamente junto a las remuneraciones ordinarias del trabajador, no resultando procedente en consecuencia establecer una fecha de pago diversa para el pago de estas horas laboradas en exceso por el dependiente.

En consecuencia, sobre la base de las normas citadas, jurisprudencia consultada y fundamentos expuestos, cumpro con informar a Ud. que:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., establezca un sistema de control especial de horas extraordinarias laboradas por sus trabajadores.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la misma empresa pague las horas trabajadas en exceso por sus dependientes en una fecha diversa a las del pago de las remuneraciones ordinarias de éstos.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. INTERPRETACION.**3.283/186, 30.06.99.****La Dirección del Trabajo se encuentra investida de atribuciones para interpretar la legislación laboral y calificar hechos.**

Fuentes: L.O.C. de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 10 inciso 2º. Código Civil, artículo 3º. Código del Trabajo, artículo 331 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.423/185, de 7.08.96 y 7.218/365, de 25.11.97.

Se solicita a esta Dirección que reconsidere la Resolución N° 25, de 5.10.98, de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que calificó como unidad económica un conjunto de empresas y personas a raíz de un proceso de negociación colectiva, en atención a que en concepto del recurrente ésta es una materia de competencia exclusiva de la jurisdicción del trabajo, según lo han sostenido los Tribunales Superiores de Justicia.

Desde luego, cabe hacer presente que de acuerdo a los incisos 1º y 2º del artículo 331 del Código del Trabajo:

"Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

"La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación".

De las disposiciones precedentes se infiere, que en el proceso de negociación colectiva reglada en el Código del Trabajo, se contempla la facultad de la comisión negociadora para reclamar de la legalidad de las observaciones del empleador al proyecto de contrato colectivo, reclamación que deberá formularse ante la Inspección del Trabajo correspondiente y dentro del plazo de cinco días luego de la respuesta del empleador, instancia administrativa que a su vez tendrá igual lapso de tiempo para pronunciarse contado desde la presentación de la reclamación.

Con la finalidad que las Inspecciones del Trabajo al resolver sobre estas materias *"cuenten con homogeneidad de criterios y sean acordes con la doctrina vigente en esta Dirección del Trabajo, en vista a otorgar la necesaria seguridad jurídica a empleadores y trabajadores"*, mediante Orden de Servicio N° 4, de 16.04.96, el Servicio instruyó detalladamente sobre la actuación de las Inspecciones del Trabajo en la dictación de resoluciones referidas a reclamaciones de legalidad en los procesos de negociación colectiva, documento que en su oportunidad fue publicado en el Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo N° 88, de mayo de 1996, páginas 84 a 108.

Así entonces, como se advierte, el legislador expresamente ha investido de especiales atribuciones a las Inspecciones del Trabajo para resolver sobre estas observaciones de legalidad, y además, como complemento regulatorio en ejercicio de su posición jerárquica, esta Dirección ha

reglamentado los criterios y modalidades generales a que se encuentran sujetos estos pronunciamientos.

Con todo, además de esta competencia específica de las Inspecciones del Trabajo, esta Dirección ha desarrollado por la vía del dictamen, ciertos criterios sobre la amplitud de la función fiscalizadora que son atinentes al caso.

En efecto, la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido que para *fiscalizar* la legislación laboral es imprescindible *interpretar* ésta y, en determinadas circunstancias, *calificar* situaciones de hecho, pues de modo contrario el Servicio abandonaría potestades que constitucional y legalmente se encuentra en el deber de ejercer. En este sentido, la jurisprudencia administrativa ha destacado el hecho que las sentencias de los *tribunales sólo obligan a las partes contendientes* (artículo 3º del Código Civil), y que en todo caso, los actos administrativos del Servicio que interpreten una norma o califiquen un hecho, siempre se encuentran sujetos al sistema de *revisión judicial* que contempla nuestro ordenamiento jurídico, destinado a garantizar protección ante una eventual arbitrariedad. Los Dictámenes N°s. 4.423/185, de 7.08.96 y 7.218/365, de 25.11.97, entre otros, sustentan esta doctrina.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal invocada, orden de servicio y jurisprudencia administrativa hecha valer, cúmpleme manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración de la Resolución N° 25, de 5.10.98, de la Inspección Provincial del Maipo, interpuesta ante esta Dirección.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

3.284/187, 30.06.99.

Forma de pago de la gratificación prevista en la cláusula 2ª del contrato colectivo suscrito con fecha 20.05.97, entre la empresa Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma.

Fuentes: Código Civil, artículo 1564 inciso final.

Se ha impugnado las Instrucciones N° 98-84, de 25.11.98, cursadas por el fiscalizador Sr. E. O. M., por las cuales se ordena a la empresa "*pagar gratificación legal de acuerdo al punto N° 2 del contrato colectivo de fecha 20.05.97, Tope 4.75 I.M.M. = \$31.865*".

La recurrente basa su impugnación en el hecho de que no corresponde a la realidad del contrato colectivo que se haya estipulado que el pago por concepto de gratificación legal sea igual o equivalente al tope de 1/12 mensual de 4.75 I.M.M. como lo sostiene el fiscalizador actuante, agregando que lo que los contratantes han convenido es que, conforme a la ley, la gratificación legal se pague por medio del mecanismo alternativo consignado en el artículo 50 del Código del Trabajo y que de acuerdo a dicho mecanismo el abono que efectúa la empresa mensualmente a sus trabajadores, se determina sobre la base del 25% de la remuneración devengada por cada trabajador y dicho abono mensual reconoce como tope 1/12 de 4.75 I.M.M. por año.

Siendo la anterior la forma en que se ha interpretado, aplicado y practicado la cláusula en comento desde la suscripción del contrato colectivo de trabajo, esto es, 20.05.97.

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

La cláusula 2ª del contrato colectivo de trabajo suscrito en Chonchi el 20 de mayo de 1997, entre la empresa Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma, relativa a las gratificaciones, dispone expresamente:

"Las gratificaciones se pagarán por lo dispuesto en la ley con un tope de 4.75 I.M.M. dividido en doce mensualidades".

De la disposición convencional precedentemente transcrita es posible inferir que las partes pactaron en dicho instrumento que las gratificaciones, en cuanto a su pago, se ajustarán a lo dispuesto en la ley con un tope de 4.75 I.M.M. dividido en doce mensualidades.

Ahora bien, de acuerdo al análisis de la documentación reunida en torno a la situación que nos ocupa, en particular de los informes evacuados por la Inspección Provincial de Chiloé y del fiscalizador señor E. O. M., aparece que la empresa Pesquera ... durante el período que abarcan las instrucciones impugnadas, esto es, 20 de mayo de 1997 al 25 de noviembre de 1998, ha pagado la gratificación de acuerdo al 25% de la remuneración mensual de los trabajadores con tope de 4.75 I.M.M., lo anterior lo corrobora el resultado del análisis de las liquidaciones de sueldo acompañadas, correspondientes a distintos trabajadores de la citada empresa.

De ello se sigue, que la forma en que las partes le han dado aplicación a la cláusula segunda del contrato colectivo de que se trata es pagando por concepto de gratificación el 25% de la remuneración mensual de los trabajadores y no un duodécimo de los 4.75 I.M.M. como lo indican las instrucciones impugnadas, toda vez que así ha operado la empresa en la práctica siendo aceptado por los trabajadores reiteradamente en el tiempo, según se ha expresado.

Al respecto, cabe señalar que una de las reglas de interpretación de los contratos que establece el Código Civil es la contenida en su artículo 1564, conforme al cual un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar las cláusulas del contrato, siendo éste el fundamento de la denominada "regla de la conducta" teoría doctrinaria en la cual, en opinión de la suscrita, se enmarca la modalidad de aplicación que las partes han dado a la ya citada cláusula 2ª del contrato colectivo en comento, relativa al pago de la gratificación.

Sin perjuicio de la conclusión precedente, la empresa Pesquera ... deberá, con el objeto de determinar la existencia de eventuales diferencias en el pago del beneficio en cuestión, proceder a reliquidar las cantidades pagadas por tal concepto correspondientes a los ejercicios 1997 y 1998.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la forma de pago de la gratificación prevista en la cláusula 2ª del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 20.05.97 entre la empresa Pesquera y el sindicato de trabajadores existente en ella, es la indicada en el cuerpo del presente informe y, por tanto, se dejan sin efecto las Instrucciones N° 98-084, de 25.11.98, cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé a la citada empresa, por no ajustarse a derecho.

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO. BONIFICACION PROPORCIONAL. BONIFICACION MENSUAL (U.M.P.). INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. PLANILLA COMPLEMENTARIA. BONIFICACION PROPORCIONAL. INCREMENTO LEY Nº 19.464.**3.285/188, 30.06.99.**

- 1) Resulta jurídicamente procedente incluir los beneficios a que se refieren los artículos 85, 63 y 64 de la Ley Nº 19.070, respectivamente, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2º del artículo 161 e inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados conforme al Decreto Ley Nº 3.166, de 1980.**
- 2) El incremento de remuneraciones establecido por el artículo 7º de la Ley Nº 19.464 debe ser incluido para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo del personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales señalados anteriormente.**

Fuentes: Código del Trabajo, Artículo 172. Ley Nº 19.070, artículos 63, 64, 85 y 86. Ley Nº 19.464, artículos 1º; 7º y 10. Ley Nº 19.598, artículo 3º.

Concordancias: Dictamen Nº 3.777/147, de 4.07.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los beneficios denominados Unidad de Mejoramiento Profesional, Bono Proporcional y Planilla Complementaria constituyen remuneraciones que deban ser incluidas en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio del personal docente que labora en establecimientos educacionales administrados por esa Corporación en virtud del D.L. 3.166, de 1980.

Asimismo, solicita se determine si el incremento de remuneraciones previsto en el artículo 7º de la Ley Nº 19.464, corresponde incluirlo en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio que corresponda al personal no docente que se desempeña en los señalados establecimientos.

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

El artículo 172, del Código del Trabajo, aplicable en la especie en virtud de lo prevenido por el artículo 78 del Estatuto Docente, en su inciso 1º, establece:

"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 avaluadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo

y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de determinar la indemnización legal por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, la última remuneración mensual comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al término del contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies evaluadas en dinero.

De la misma norma se infiere, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, la asignación familiar legal, los pagos de 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.

Sobre la base del análisis de la citada disposición legal, la doctrina vigente de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictamen N° 647/039, de 2.02.99, ha precisado que el concepto "última remuneración mensual" utilizado en ella por el legislador *"reviste un contenido y naturaleza eminentemente fáctico o pragmático ya que alude a toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador"*.

Agrega el citado pronunciamiento jurídico que dentro del referido artículo 172, la regla señalada precedentemente constituye la norma 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 el mismo precepto establece, precisando que entre ellas existe una de carácter genérico constituida por los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

De esta forma concluye que es la propia ley, en su tenor literal, la que respecto de determinados beneficios, define y limita su alcance para los eventuales efectos de ser o no considerados en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, ya que de su texto se infiere directamente que éstos se excluyen en cuanto revistan carácter esporádico o anual.

Precisado lo anterior y con el objeto de evacuar la consulta formulada se hace necesario determinar si los estipendios a que la misma se refiere reúnen, en cada caso, las condiciones exigidas por el artículo 172 del Código del Trabajo para incluirlos en el concepto de última remuneración mensual a que en el mismo se alude.

En lo que respecta al primero de ellos, esto es, la Unidad de Mejoramiento Profesional U.M.P., cabe señalar que el artículo 85 de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, de 1996, del Ministerio de Educación, en su inciso 1°, dispone:

"Concédese a contar del 1° de diciembre de 1993, a los profesionales de la educación a que se refiere el artículo 78 de esta ley, una bonificación mensual cuyo monto será equivalente a \$419,50 por cada hora semanal pactada en sus contratos, con un máximo de \$12.585 mensuales".

A su vez, el inciso 4° del mismo precepto establece:

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

De los preceptos legales antes anotados se infiere, en primer término, que la bonificación que en ella se establece –equivalente a la Unidad de Mejoramiento Profesional contemplada en el artículo 54 de la Ley N° 19.070 para los docentes del sector municipal–, constituye una suma fija de dinero que perciben los profesionales de la educación a que se refiere el artículo 78 de la citada ley, vale decir, los que se desempeñan en el sector particular subvencionado y los que laboran en establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, cuyo es el caso de los que administra la entidad recurrente.

Igualmente se infiere que, a contar del mes de enero de 1994, los montos de la citada bonificación se reajustarán en los mismos porcentajes y oportunidades de los reajustes generales del sector público.

Como es dable apreciar, el beneficio que nos ocupa cumple con todas las condiciones que de acuerdo a lo previsto por el artículo 172, inciso 1º, del Código del Trabajo, permiten incluirlo para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio, toda vez que consiste en una suma fija de dinero que se paga mensualmente a los profesionales de la educación anteriormente mencionados.

La conclusión anterior se corrobora si tenemos presente la norma contenida en el inciso 3º del citado artículo 85, que, a la letra, establece:

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

De la norma legal transcrita, se sigue, a contrario sensu, que no existe inconveniente jurídico para considerar el monto de la bonificación en estudio para los efectos de determinar un beneficio de naturaleza jurídica diversa a remuneraciones y asignaciones, como es el caso de las indemnizaciones legales por término de servicios.

La doctrina citada guarda armonía con la que se contiene en Oficio Ordinario N° 2.897, de 17.05.94.

Por lo que concierne a los beneficios remuneratorios otorgados con cargo a la subvención adicional especial establecida primitivamente en el artículo 13 de la Ley N° 19.410, esto es, la bonificación proporcional y la planilla complementaria a que se refieren los artículos 63 y 64 del Estatuto Docente, aplicables a los profesionales de la educación a que se refiere la consulta planteada en virtud del artículo 86 del mismo cuerpo legal, cabe señalar que, en relación al primero de ellos, el artículo 63 antes señalado prescribe:

"Los profesionales de la educación de los establecimientos dependientes del sector municipal y los de los establecimientos del sector particular subvencionado tendrán derecho a percibir mensualmente, a partir desde el 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto será determinado por cada sostenedor, ciñéndose al procedimiento a que se refiere el artículo 65 de esta ley, y una vez deducido el costo de la planilla complementaria a que se refiere el artículo 64. Sin perjuicio de lo anterior, en el caso del sector particular subvencionado, los cálculos y el reparto se harán por establecimiento o sostenedor, según se perciba la subvención.

"Esta bonificación será imponible y tributable, no se imputará a la remuneración adicional del artículo 3º transitorio de esta ley, y el monto que se haya determinado en el mes de enero de 1995

sólo regirá por ese año. Desde el 1º de enero de 1996, una nueva bonificación proporcional, de similares características, sustituirá a la anterior.

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

Del precepto legal preinserto se colige que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos dependientes del sector municipal y en establecimientos del sector particular subvencionado, incluidos aquéllos cuyas remuneraciones se encuentren establecidas en un contrato colectivo o fallo arbitral, tienen derecho a percibir mensualmente, a contar del 1º de enero de 1995, una bonificación proporcional a sus horas de designación o contrato, cuyo monto debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo docente, en conformidad al procedimiento señalado en el artículo 65 de la Ley Nº 19.070.

Con todo, cabe señalar que tratándose de los profesionales de la educación del sector particular subvencionado y de aquellos que se desempeñan en establecimientos técnico profesionales regidos por el D.L. Nº 3.166, de 1980, la Ley Nº 19.598, en su artículo 1º, incrementó el monto de la bonificación proporcional y restableció para los años 1999 y 2000 el procedimiento de cálculo del mismo utilizado durante los años 1995 y 1996, que como ya expresara, fue establecido primitivamente en la Ley Nº 19.410 y actualmente en las letras a) y b) del artículo 65 del Estatuto Docente.

De esta suerte, analizada la bonificación proporcional de que se trata a la luz del artículo 172 del Código del Trabajo, preciso es convenir que la misma reúne las condiciones que dicho precepto exige para incluirla en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio de los referidos docentes.

En lo que dice relación con el beneficio denominado "Planilla Complementaria", cabe señalar que el mismo se encuentra consagrado en el artículo 64 del señalado Estatuto, en los términos siguientes:

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

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

Al respecto, es preciso señalar que los montos de la remuneración total mínima a que se refieren los incisos 1º y 2º del artículo 62 antes citado fueron modificados y sustituidos posteriormente por los establecidos por la Ley Nº 19.504, de 1997 y por la Ley Nº 19.598, de 1999, siendo los actualmente vigentes los consignados en el artículo 3º del último de los cuerpos legales mencionados, el cual prescribe:

"La remuneración total mínima de los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales del sector municipal o particular subvencionado será, a partir del 1º de febrero de 1999, de \$341.000 mensuales, para una designación o contrato de 44 horas

cronológicas semanales, y de \$374.880 mensuales, a partir desde el 1º de febrero del año 2000, para una designación o contrato similar.

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

Ahora bien, del análisis de los preceptos legales preinsertos, en armonía con los artículos 86 del Estatuto Docente y 11 de la Ley N° 19.598, ya citada, se infiere que los profesionales de la educación que se desempeñan en los establecimientos del sector municipal y del particular subvencionado, como asimismo, los que laboran en establecimientos administrados conforme al D.L. N° 3.166, de 1980, cuyo es el caso de la especie, tienen derecho a percibir en dinero y mensualmente, a partir del 1.01.95, una planilla complementaria en el evento de que su remuneración total fuere inferior a la remuneración total mínima establecida por la ley.

En relación con lo anterior cabe advertir que, al igual que la bonificación proporcional ya analizada, la Ley N° 19.598, en su artículo 1º, incrementó el monto de la planilla complementaria de los docentes que se desempeñan en el sector particular subvencionado y de los que laboran en establecimientos educacionales administrados conforme al D.L. N° 3.166, de 1980, y restableció para los años 1999 y 2000 el procedimiento de cálculo de la misma previsto actualmente en el artículo 65 del Estatuto Docente.

De las citadas normas se infiere, asimismo, que el beneficio de que se trata es imponible y tributable y debe ser absorbido por futuros reajustes y otros incrementos de remuneraciones.

De lo expuesto precedentemente se deduce que la planilla complementaria es un estipendio en dinero, que se paga mensualmente, de carácter imponible y tributable, cuyo objeto es enterar la remuneración total mínima de los profesionales de la educación que estuvieren percibiendo una remuneración total inferior a aquélla.

De esta forma, analizada la planilla de que se trata a la luz de lo señalado, no cabe sino concluir que reúne todos los requisitos necesarios para incluirla en el concepto de última remuneración mensual que se consigna en el artículo 172 del Código del Trabajo y, por lo tanto, debe ser considerada para determinar la indemnización por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo que correspondiere percibir a los docentes a que se refiere la consulta planteada.

Finalmente y, en relación con la procedencia de incluir para el cálculo de la indemnización por años de servicio que nos ocupa, el aumento de remuneraciones que establece la Ley N° 19.464 para el personal no docente que indica, cúmpleme manifestar a Ud. que el artículo 1º de dicha ley, dispone:

"Créase, a contar del día 1º de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal no docente. Esta subvención se calculará en los términos del artículo 13, y con los incrementos del artículo 11 y del inciso primero del artículo 12, todos del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993".

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

"El aumento de remuneraciones establecido en la presente ley para el personal no docente que cumple funciones en los establecimientos educacionales que dependen de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, será propor-

cional a la jornada de trabajo y su monto mensual, que deberá determinarse en el mes siguiente al de publicación de esta ley y en los meses de enero de 1997, enero de 1998 y enero de 1999, será permanente por el período anual respectivo.

"Para determinar el monto mensual del aumento de remuneraciones establecido en el inciso anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales distribuirán los recursos recibidos mediante procedimientos que consideren los criterios señalados en el artículo..."

A su vez, el artículo 10 de la misma ley establece:

"Los establecimientos regidos por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, tendrán derecho a percibir un aporte especial por los años 1996 y 1997, para financiar un aumento de remuneraciones de su personal no docente, de iguales características al que se otorga al personal no docente en el artículo 7° de esta ley".

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas se desprende que la intención del legislador al establecer los incrementos de subvenciones de que se trata fue propiciar un aumento de remuneraciones en beneficio del personal no docente que presta servicios en establecimientos educacionales, tanto del sector municipal, como del particular subvencionado y del regido por el D.L. N° 3.166, de 1980.

De las mismas normas se colige, además, que el aumento de remuneraciones para el personal no docente que labora en establecimientos a que se refiere el citado Decreto Ley N° 3.166, tiene iguales características que las que prevé el artículo 7° de la Ley N° 19.464, ya transcrito, norma esta última de la cual se infiere que dicho aumento constituye una suma de dinero que se determina en proporción a la respectiva jornada de trabajo y cuya periodicidad de pago es mensual.

Las señaladas características permiten concluir que el beneficio que nos ocupa debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio del personal no docente de que se trata.

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

- 1) Resulta jurídicamente procedente incluir los beneficios a que se refieren los artículos 85, 63 y 64 de la Ley N° 19.070, respectivamente, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2° del artículo 161 e inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.
- 2) El incremento de remuneraciones establecido por el artículo 7° de la Ley N° 19.464 debe ser incluido para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo del personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales señalados anteriormente.

INDEMNIZACION SUSTITUTIVA. PAGO PROPORCIONAL. PROCEDENCIA. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. FINIQUITO. VALOR PROBATORIO. FORMALIDADES. OMISION. EFECTOS. TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. NECESIDADES DE LA EMPRESA. PLAZO FIJO CUMPLIDO DE CAUSAL.

3.286/189, 30.06.99.

- 1) Los trabajadores de la empresa ..., cuyos contratos hubieren terminado por aplicación de la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1º, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tienen derecho a impetrar, en forma íntegra, la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el Art. 162, Inc. 4º, del mismo cuerpo legal, si efectivamente fueron separados de sus funciones antes del vencimiento del plazo de 30 días de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.
- 2) Los mismos trabajadores, cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tendrían derecho, además, a la indemnización por años de servicio que hubieren convenido con su empleador siempre que ella fuere superior a la legal, o a esta última, en caso contrario.
- 3) Un finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado ante un ministro de fe carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.
- 4) No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1º, del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el Art. 160 del mismo Código.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 161 inciso 1º, 162 inciso 4º, 163 inciso 2º, 169 letra a).

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.540/103, 13.05.91, 156/7, de 10.01.94, 4.635/204, de 20.08.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Situación de los trabajadores despedidos por la empresa ... antes del vencimiento del plazo de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.
- 2) Derecho a indemnización de dichos trabajadores, cuyos contratos revisten el carácter de indefinidos.
- 3) Efectos de los finiquitos que no están ratificados ante ministro de fe.
- 4) Procedencia de que la empresa cambie la causal de término de contrato prevista en el artículo 161, inciso 1º, primitivamente invocada, por la del artículo 160, esto es, ausencias injustificadas.

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

1) En lo que dice relación a la consulta signada con este número y partiendo del supuesto que en la carta de aviso de despido enviada a los trabajadores a que ésta se refiere se invocaba la causal de término de contrato establecida en el artículo 161, Inc. 1º del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa establecimiento, o servicio, cabe señalar que conforme a la doctrina vigente de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen N° 156/7, de 10.01.94, el empleador que invoque sin preaviso dicha causal o con un aviso inferior a los treinta días que, como mínimo, exige la ley, debe otorgar en forma íntegra la indemnización sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador.

De esta suerte, si la terminación de los contratos de trabajo de los dependientes de que se trata se produjo en definitiva por aplicación de la causal antes mencionada, el empleador se encontrará obligado a pagar en forma íntegra la indemnización sustitutiva del aviso previo antes referida, atendido que, de acuerdo a los antecedentes aportados, la separación de dichos trabajadores se habría producido antes del vencimiento de los treinta días mínimos de preaviso, específicamente el día 16 del mismo.

2) Por lo que concierne a esta consulta, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores a quienes se hubiere puesto término a su contrato de trabajo, por la causal indicada en el punto anterior o por la de desahucio, si correspondiere, tendrán derecho a impetrar, además, la indemnización por años de servicios que hubieren pactado con su empleador, si ésta fuere superior a la que establece la ley o esta última, en caso contrario, siempre y cuando su respectivo contrato haya tenido una vigencia de un año o más.

Cabe agregar en relación a este punto que de acuerdo a lo prevenido por el artículo 163, inciso 2º, del Código del Trabajo, que regula la indemnización legal por años de servicio, ésta es equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por el trabajador, por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un tope máximo de 330 días de remuneración, salvo respecto de los trabajadores ingresados antes del 14.08.81, los cuales no están afectos a dicho límite.

3) En lo que respecta a la presente consulta, cúpleme remitir a Ud. el Dictamen N° 4.635/204, de 20.08.92, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia en que ella incide.

4) Finalmente y en relación con la consulta signada con este número, es necesario hacer presente que el artículo 161 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador".

A su vez, el inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, establece:

"Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta

días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente anotadas se infiere que el empleador puede poner término al contrato de trabajo invocando para ello las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, en cuyo caso debe dar aviso, a lo menos, con treinta días de anticipación a su separación, o bien pagar al trabajador, en su lugar, una indemnización en dinero efectivo, sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada.

Ahora bien, en cuanto al objetivo perseguido por el legislador al establecer dicho requisito de aviso previo, preciso es convenir que según se desprende de la norma prevista en el inciso 4º del citado artículo 162, éste no es otro que poner en conocimiento del trabajador la circunstancia de que su contrato de trabajo terminará dentro de un determinado plazo, lo que permite sostener que durante el transcurso del respectivo período de aviso continúa plenamente vigente el vínculo contractual que une al dependiente con su empleador, el que consecuentemente, producirá todos sus efectos hasta el día fijado para su extinción.

De ello se sigue que durante el período de preaviso continúan subsistentes la totalidad de los derechos y obligaciones que emanan del contrato de trabajo que une a las partes encontrándose, por ende, el empleador obligado a pagar la remuneración acordada, y el trabajador, a prestar los servicios convenidos, principales obligaciones que aquél les impone, respectivamente.

Lo expuesto en párrafos que anteceden autoriza para sostener que si durante el transcurso del plazo de preaviso –período en que, como se dijera, se mantiene vigente el vínculo contractual–, el trabajador no cumple con su obligación de prestar servicios, el empleador se encuentra facultado para poner término a la respectiva relación laboral antes del vencimiento del mismo, aplicando alguna de las causales de caducidad previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo, esto es, una distinta a la de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, sin que sea obstáculo para ello la circunstancia de existir una comunicación anterior fundada en esta última causal, evento en el cual no le asistirá la obligación de pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo en los términos señalados en el punto 1º del presente informe.

La conclusión anterior no se ve alterada por la disposición contenida en el artículo 169 letra a) del Código del Trabajo, el cual prevé:

"Si el contrato terminare por aplicación de la causal del inciso primero del artículo 161 de este Código, se observarán las reglas siguientes:

"a) La comunicación que el empleador dirija al trabajador de acuerdo al inciso cuarto del artículo 162 supondrá una oferta irrevocable de pago de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva de aviso previo, en caso de que éste no se haya dado, previstas en los artículos 162, inciso cuarto y 163, incisos primero o segundo, según corresponda".

Del precepto legal antes transcrito se infiere que la comunicación que el empleador envía al trabajador para poner término al contrato de trabajo por la causal de necesidades de la empresa, constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones contempladas en el inciso 4º del artículo 162 y en el artículo 163 del Código del Trabajo, vale decir, la sustitutiva del aviso previo y la indemnización por años de servicio, respectivamente.

Lo anterior significa que la citada comunicación obliga al empleador a respetar los montos que por concepto de indemnizaciones allí se establecen, pero no así a mantener inalterable dicha causal durante el transcurso del período de preaviso.

En otros términos, la irrevocabilidad que la norma en estudio prevé se encuentra referida exclusivamente a la obligación que asiste al empleador de pagar las sumas consignadas en la comunicación de que se trata por concepto de indemnizaciones, cuando el contrato de trabajo terminare por la causal antes señalada, no existiendo, por ende, impedimento alguno para dejarla sin efecto y sustituirla si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de alguna de las causales contempladas en la normativa vigente y específicamente en el artículo 160 N° 3 del Código del Trabajo, como es el caso de las inasistencias injustificadas.

Las conclusiones anteriores deben entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a los trabajadores afectados de reclamar de su despido ante los Tribunales de Justicia, únicos organismos competentes para resolver si la causal del término de contrato en que el mismo se funda se ajusta o no a derecho.

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

1) Los trabajadores de la empresa ..., cuyos contratos hubieren terminado por aplicación de la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1º, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tienen derecho a impetrar, en forma íntegra, la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el Art. 162, Inc. 4º, del mismo cuerpo legal, si efectivamente fueron separados de sus funciones antes del vencimiento del plazo de 30 días de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.

2) Los mismos trabajadores, cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tendrían derecho, además a la indemnización por años de servicio que hubieren convenido con su empleador siempre que ella fuere superior a la legal o a esta última, en caso contrario.

3) Un finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado ante un ministro de fe carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.

4) No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1º, del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya, si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el Art. 160 del mismo Código.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**3.287/190, 30.06.99.****Resulta procedente que un matrimonio afiliado a dos sindicatos distintos de la Corporación de Desarrollo Social de la IX Región, puedan percibir ambos la asignación de escolaridad prevista en sus respectivos contratos colectivos de trabajo, por un hijo que cursa estudios universitarios.**

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si un matrimonio afiliado a dos sindicatos distintos de la misma Corporación consultante, pueden percibir ambos la asignación de escolaridad prevista en sus respectivos contratos colectivos de trabajo, por un hijo que cursa estudios universitarios.

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

Las cláusulas terceras de los contratos colectivos suscritos con fecha 26 de septiembre de 1997, por la referida Corporación y los Sindicatos de Trabajadores N° 1, del Liceo Industrial de Temuco y Sindicato N° 4 de CORPRIX, ambas del mismo tenor, disponen:

"Se establece una Asignación de Escolaridad anual a cancelar en el mes de abril de cada año al funcionario con Contrato Vigente al 31 de marzo del año correspondiente. Dicha asignación se reajustará anualmente correspondiendo su primer reajuste el 1° de abril de 1999 según V.I.P.C. período 1° de abril de 1998 y 30 de marzo de 1999. Esta asignación se cancelará por los hijos estudiantes de funcionarios independientes sea o no carga familiar, y hasta los 24 años. Para optar a dicho pago los estudiantes de Enseñanza Básica y Media deberán obtener un promedio de notas igual o superior a 5.5. En cada caso se deberá presentar los Certificados que acrediten esta condición.

"El bono a cancelar será el siguiente:

- \$ 5.000 (cinco mil pesos) Enseñanza Pre-Básica;*
- \$ 6.000 (seis mil pesos) Enseñanza Básica;*
- \$ 7.000 (siete mil pesos) Enseñanza Media;*
- \$10.000 (diez mil pesos) Enseñanza Superior (C.F.T. e Institutos Profesionales);*
- \$15.000 (quince mil pesos) Enseñanza Superior Universitaria.*

"Al mismo tiempo, se cancelará un bono anual de \$30.000 (treinta mil pesos) a los funcionarios que se encuentren estudiando en cualquier Universidad del país, en un Postítulo y/o obtención de título Profesional de Estado. Otros estudios especiales serán evaluados con resolución exclusiva de la Corporación".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que los trabajadores afectos a cada uno de los instrumentos colectivos mencionados, con contrato vigente al 31 de marzo del año correspondiente, que tengan hijos estudiantes, sean o no carga familiar, tienen derecho a que su empleador les pague una asignación escolar por estudiante, de acuerdo a montos que en cada caso se indican.

De la misma norma transcrita es factible deducir que los únicos requisitos o condiciones para que el beneficio en análisis se haga exigible, son:

- 1) Que el dependiente tenga contrato vigente al 31 de marzo del año que corresponda.
- 2) Que el trabajador de que se trate tenga hijos estudiantes, sean o no carga familiar, con tope de 24 años, y
- 3) Que en el caso de los estudiantes de enseñanza básica y media, se acredite que han obtenido un promedio de notas igual o superior a 5,5.

De ello se sigue, que si los requisitos señalados anteriormente se configuran en la especie respecto de cada uno de los funcionarios por los que se consulta, no cabe sino concluir que ambos tienen derecho a impetrarlo, careciendo de incidencia el hecho de que la cónyuge sea la que tiene reconocido al hijo como carga familiar o que en definitiva el beneficio sea percibido por los dos en relación a un solo causante, toda vez que éstas son circunstancias no previstas por las partes para la procedencia del beneficio en análisis.

Lo anterior, máxime si se considera que la asignación de que se trata proviene de instrumentos colectivos distintos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones convencionales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que resulta procedente que un matrimonio afiliado a dos sindicatos distintos de la Corporación Privada de Desarrollo Social IX Región, puedan percibir ambos la asignación de escolaridad prevista en sus respectivos contratos colectivos de trabajo, por un hijo que cursa estudios universitarios.

TECNICOS EXTRANJEROS. EXENCION PREVISIONAL. PROCEDENCIA.

3.397/191, 5.07.99.

La cláusula inserta en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, conforme a la cual éste manifiesta su voluntad de efectuar cotizaciones en su país de origen, sólo resulta jurídicamente procedente, en la medida que concurren a su respecto la totalidad de los requisitos previstos en la Ley N° 18.156, de 1982.

Fuentes: Ley N° 18.156, artículo 1°.

Concordancias: Dictamen N° 3.382/154, de 13.06.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a la legalidad de la estipulación que con frecuencia se inserta en los contratos de trabajo celebrados por extranjeros que solicitan residencia, en virtud de la cual estos expresan su voluntad de efectuar cotizaciones previsionales en su país de origen.

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

El artículo 1° de la Ley N° 18.156, de 1982, modificada por la Ley N° 18.726, de 1988, en su inciso 1°, establece:

"Las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores, no estando obligados, en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se reúnan las siguientes condiciones:

"a) Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y

"b) Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

"La exención que establece el inciso anterior no comprenderá los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales previstos en la Ley Nº 16.744".

De la disposición legal transcrita precedentemente se colige que para que proceda la exención en ella señalada, aplicable a los técnicos extranjeros y a las empresas que contraten a dicho personal, es menester que se reúnan los siguientes requisitos copulativos:

- a) Que las empresas celebren contratos con personal técnico extranjero;
- b) Que el técnico extranjero se encuentre afiliado a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile cualquiera sea su naturaleza jurídica.
- c) Que el contrato de trabajo contenga una cláusula relativa a la mantención de la afiliación, por parte del trabajador a un régimen de previsión o seguridad social fuera de Chile.

En relación con el requisito signado con la letra a) precedente, cabe manifestar que este Servicio, entre otros, en Oficio Circular Nº 113, de 16.07.98 (Boletín Oficial Nº 116, septiembre 1998, p. 146), ha precisado el alcance de la expresión "técnico" utilizado en dicho cuerpo legal, señalando que debe entenderse por tal todo trabajador que *"posea los conocimientos de una ciencia o arte"*. Al respecto, es necesario puntualizar que la calidad antes indicada deberá ser acreditada por la respectiva empresa mediante certificados u otros documentos que comprueben que el trabajador posee dichos conocimientos, los cuales deben encontrarse debidamente legalizados conforme a lo prevenido por el artículo 345 del Código de Procedimiento Civil y traducidos al idioma español por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito señalado en la letra b), cabe hacer presente que la ley en referencia no sólo exige que el técnico extranjero se encuentre afiliado en un régimen de previsión fuera del país, sino también, que dicho sistema le otorgue, a lo menos, prestaciones por enfermedad, invalidez, vejez y muerte.

La referida afiliación debe ser acreditada que la empresa mediante certificación emanada de la Institución de Seguridad Social del país de origen del técnico, debidamente legalizada, en la que conste, expresamente, que cubre las prestaciones prescritas por ley.

En relación al requisito a que se refiere la letra c), es necesario señalar que el contrato individual de trabajo que se celebre con un técnico extranjero, deberá contener, además de las estipulaciones mínimas que se contemplan en el artículo 10 del Código del Trabajo, una que

expresare inequívocamente la voluntad de aquél de mantener su afiliación al régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, según lo expresado en la letra a).

Armonizando todo lo expuesto, preciso resulta sostener que los trabajadores extranjeros podrán acogerse a la exención previsional que prevé la Ley N° 18.156, antes citada, en el evento que concurran a su respecto los tres requisitos copulativos señalados en las letras a), b) y c) indicadas en párrafos precedentes, caso en el cual la cláusula convencional por cuya legalidad se consulta se encontraría plenamente ajustada a derecho; por el contrario, de no cumplirse con alguno de los requisitos antes expresados, los trabajadores extranjeros regidos por un contrato de trabajo quedarán afectos al régimen previsional chileno, no procediendo, por ende, en tal caso, la señalada estipulación.

Para su mayor ilustración se adjunta copia del Dictamen N° 3.382/154, de 13.06.94 (Boletín Oficial N°s. 66-67, julio-agosto 1994, p. 15) que incide sobre la materia.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpro, con informar a Ud. que la cláusula inserta en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, conforme a la cual éste manifiesta su voluntad de efectuar cotizaciones en su país de origen, sólo resulta jurídicamente procedente en la medida que concurran a su respecto la totalidad de los requisitos previstos en el artículo 1° de la Ley N° 18.156, de 1982.

ESTATUTO DE SALUD. PROCESO DE CALIFICACION. VIGENCIA. EFECTOS.

3.398/192, 5.07.99.

- 1) Carecen de toda validez legal, los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley N° 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.**
- 2) No se ajusta a derecho la exoneración de funcionarios producto de los procedimientos calificadorios realizados durante los períodos señalados, por lo que corresponde su reintegro en las condiciones contractuales y remuneratorias que tendrían actualmente de no existir su exoneración, incluido el pago de la asignación de mérito que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.607.**
- 3) No puede ser considerado para ningún efecto de la carrera funcionaria, el puntaje por componente Mérito asignado durante los procedimientos calificadorios señalados, porque los actuales artículos 37 y 39 de la Ley N° 19.378 establecen que el mérito ya no es un elemento constitutivo de la carrera funcionaria de la salud municipal, sino que es el antecedente para determinar el pago de la asignación anual de mérito.**

Fuentes: Ley N° 19.607, artículos único y primero y segundo transitorios. Ley N° 19.378, artículos 37 y 39. Código Civil, artículo 9° inciso primero.

Se consulta si tiene efecto retroactivo la Ley N° 19.607 modificatoria de la Ley N° 19.378, respecto de los procedimientos calificadorios 96-97 y 97-98, en los siguientes aspectos:

- 1) Si deben ser reintegrados los funcionarios calificados en lista 4 y aquellos que quedaron por dos períodos consecutivos en lista 3.
- 2) Si esos funcionarios, de ser reintegrados, deben recibir el bono compensatorio establecido en el artículo transitorio N° 1, como asimismo sus emolumentos no recibidos al haber sido exonerados de sus cargos, y
- 3) Si deben los funcionarios que reciben puntaje por el componente mérito, mantener dicho puntaje como un derecho adquirido, y qué pasara de haber un cambio en los respectivos puntajes de su carrera funcionaria.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo primero transitorio de la Ley N° 19.607, que modifica el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 14.05.99, dispone:

"El proceso de calificación del personal regido por la Ley N° 19.378, correspondiente al período comprendido entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, se entenderá suspendido indefinidamente para todos los efectos legales.

"La asignación de mérito a que habría dado lugar dicho proceso calificadorio, se reemplaza por el siguiente beneficio, que se otorgará por una sola vez.

"Tendrá derecho a percibirlo el personal de atención primaria de salud municipal regido por la Ley N° 19.378 que se encontraba prestando servicios al 31 de agosto de 1997, el que recibirá un bono no imponible ni tributable, siempre que, a la fecha de publicación de esta ley, continúe desempeñándose en los establecimientos correspondientes.

"El bono se pagará dentro de los 40 días hábiles siguientes a la publicación de la presente ley y será calculado en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada funcionario, tomando como base la jornada de 44 horas semanales.

"En todo caso, el máximo de horas semanales para calcular el valor de la bonificación será de 44, y los funcionarios que estén contratados por una jornada mayor o desempeñen funciones en más de un establecimiento con jornadas cuya suma sea superior a dicho máximo, sólo tendrán derecho a la bonificación correspondiente a 44 horas semanales.

"El monto del bono será el equivalente a \$75.000 para jornadas de 44 horas semanales.

Por su parte, el artículo segundo transitorio de la misma ley, prescribe:

"El proceso de calificación del personal regido por la Ley N° 19.378, correspondiente al período comprendido entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, se entenderá suspendido para todos los efectos legales. Dicho proceso se efectuará considerando las disposiciones de la presente ley y deberá quedar terminado noventa días después de publicada esta ley en el Diario Oficial.

"La asignación de mérito que corresponda a dicho período, se devengará desde el 1º de enero de 1999.

"El beneficio señalado en el inciso segundo, se pagará por parcialidades en los meses de julio, septiembre y diciembre de 1999, incluyéndose en cada uno de estos pagos, las sumas correspondientes al período respectivo".

De las disposiciones legales transcritas se desprende en primer lugar, que el proceso calificadorio del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal que correspondía realizar en el período septiembre de 1996 a agosto de 1997, se suspende indefinidamente para todos los efectos legales, sin embargo la asignación de mérito que dejarían de percibir los funcionarios por la suspensión de ese proceso calificadorio, se reemplaza por un bono otorgado por una sola vez por el monto y en las condiciones que precisa la primera de las normas transcritas.

Por otra parte, de la segunda disposición en análisis se colige que el proceso de calificación del mismo personal que debía cumplirse respecto del período septiembre de 1997 a agosto de 1998, también se suspende para todos los efectos legales, proceso que, en todo caso, deberá materializarse y quedar terminado noventa días después de publicada en el Diario Oficial la ley en estudio, de acuerdo con las disposiciones de este nuevo cuerpo legal, y la asignación de mérito que resulte de ello y que corresponda a ese período se devenga a contar del primero de enero de 1999, el que se pagará por parcialidades en la oportunidad y en la forma que establece el citado artículo segundo transitorio.

En la especie, se consulta si la Ley Nº 19.607 tiene efecto retroactivo y, en tal evento si carecen de validez legal los procesos calificadorios realizados durante los períodos que dicha ley declaró suspendidos para todos los efectos legales, lo que podría implicar la obligación de reintegrar a los funcionarios exonerados que entonces fueron calificados en lista 4 o quedaron por dos períodos consecutivos en lista 3.

En esa misma conjetura se consulta si para los funcionarios a reintegrar, corresponde el pago del bono compensatorio que otorga el artículo primero transitorio, como las remuneraciones no percibidas producto de la exoneración en tales circunstancias.

En fin, se consulta si en ese contexto debe considerarse como derecho adquirido el puntaje por el componente de mérito asignado a los funcionarios calificados en esos períodos, y qué sucederá si se produce un cambio de los respectivos puntajes de su carrera funcionaria.

De acuerdo con el preciso tenor normativo señalado, el legislador de la Ley Nº 19.607 estableció primeramente la suspensión de los procedimientos calificadorios, en un caso de manera indefinida y en el otro, hasta su realización a partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley y que debe terminar noventa días después de su publicación, suspensión que imperativamente se impone para todos los efectos legales.

De ello se deriva que cualquier proceso calificadorio efectuado en los períodos señalados, bajo el imperio de las disposiciones antiguas, importa la transgresión al claro mandato normativo en análisis y, por ende, carece de toda validez legal e impide invocar útilmente cualquier beneficio, derecho o expectativa que pudiere derivarse de aquellos procesos anómalos.

Ello porque, no obstante lo dispuesto por el artículo 9º del Código Civil en el sentido de que la ley puede sólo disponer para lo futuro, y no tendrá jamás efecto retroactivo, sin embargo en la

especie el legislador de la Ley N° 19.607 evitó el estudio de la colisión de leyes a través del carácter de disposiciones transitorias que presentan las normas en estudio, previniendo con ello el conflicto entre la ley que se modifica y aquella modificatoria, determinando expresamente los efectos precisos que esta última debe producir en los procesos calificadorios (Alessandri-Somarriva, Curso de Derecho Civil, Parte General, pág. 251).

Consecuente con todo lo expresado precedentemente, en opinión de la suscrita, cabe concluir primeramente que no se ajusta a derecho la exoneración de funcionarios producto de procesos calificadorios efectuados en los períodos septiembre de 1996 a agosto de 1997 y septiembre de 1997 a agosto de 1998, respectivamente, bajo el imperio de las antiguas disposiciones de la Ley N° 19.378, puesto que con su realización se ha violentado la suspensión de los mismos que expresamente dispuso la Ley N° 19.607, por lo que corresponde reintegrar a los funcionarios afectados en las condiciones contractuales y remuneratorias que tendrían actualmente de no haber ocurrido la exoneración, incluido el pago de la asignación de mérito que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.607.

Por el contrario, el puntaje por el componente mérito que hubiere sido asignado en los procesos calificadorios realizados fuera del marco de la Ley N° 19.607, en los períodos que dicha ley los declaró suspendidos, no puede ser considerado para ningún efecto de la carrera funcionaria.

Lo anterior, porque de acuerdo con las modificaciones introducidas por el N° 4 del artículo único de la Ley N° 19.607 al artículo 37, incisos segundo y final, y el nuevo inciso segundo del artículo 39, ambos de la Ley N° 19.378, el mérito ya no es un elemento o factor constitutivo de la carrera funcionaria, sino que constituye el antecedente o sustento objetivo para determinar el pago de la asignación anual de mérito.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Carecen de toda validez legal, los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley N° 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.
- 2) No se ajusta a derecho la exoneración de funcionarios producto de los procedimientos calificadorios realizados durante los períodos señalados, por lo que corresponde su reintegro en las condiciones contractuales y remuneratorias que tendrían actualmente de no existir su exoneración, incluido el pago de la asignación de mérito que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.607.
- 3) No puede ser considerado para ningún efecto de la carrera funcionaria, el puntaje por componente Mérito asignado durante los procedimientos calificadorios señalados, porque los actuales artículos 37 y 39 de la Ley N° 19.378 establecen que el mérito ya no es un elemento constitutivo de la carrera funcionaria de la salud municipal, sino que es el antecedente para determinar el pago de la asignación anual de mérito.

DELEGADO DEL PERSONAL. CENSURA. PROCEDENCIA.**3.399/193, 5.07.99.****Los trabajadores tienen el derecho de censurar al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 302.

Se solicita que esta Dirección determine si los trabajadores tienen derecho de censurar al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El delegado del personal está regulado por el artículo 302 del Código del Trabajo, disposición que establece cuáles son las empresas en que se puede proceder a su elección, su función, cuáles son los requisitos que se exigen para detentar el cargo, la duración de su mandato y que él goza del fuero que el artículo 243 del Código del Trabajo otorga a los dirigentes sindicales. Finalmente el legislador contempla la obligación de los trabajadores que eligen a un delegado del personal de comunicar tal elección al empleador y a la Inspección del Trabajo respectiva.

Ahora bien, la remisión formulada por el inciso 3º del artículo 302 del Código del Trabajo al artículo 243 del mismo cuerpo legal, debe interpretarse, en opinión de este Servicio, en términos que no sólo significa hacer aplicable al delegado del personal el fuero de los dirigentes sindicales a que expresamente alude dicho inciso 3º, sino también las causas por las que éste termina anticipadamente, entre otras, la censura.

Ello, en primer término por cuanto de acuerdo a las reglas generales que regulan la representación, en las instituciones en que tiene lugar esta relación jurídica siempre va implícita la facultad de quien otorgó el mandato para revocarlo.

En este orden de ideas, cabe afirmar que siendo la facultad de revocar de la esencia del mandato, el mandante puede hacer uso de ella a su arbitrio, en cualquier momento, de donde se sigue que los trabajadores que en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo hubieren elegido a un delegado del personal para que los represente, tienen el derecho de revocar anticipadamente el mandato conferido, censurando al delegado elegido.

Sostener lo contrario implicaría, según lo expresado por el Departamento de Relaciones Laborales en el Memorándum N° 88, de 7.06.99, que la figura del delegado del personal tendría una protección mayor que la del dirigente sindical, respecto del cual el legislador expresamente ha previsto la posibilidad de ser censurado y, por otra parte, que, al no ser aplicable el mecanismo de censura al delegado del personal, podría darse el caso que un delegado que hubiere sido destituido del cargo mantuviera el fuero, lo que no sería jurídicamente procedente, en conformidad a razones de lógica y equidad.

A la misma conclusión nos conduce la aplicación de la regla de interpretación jurídica según la cual "lo accesorio sigue la suerte de lo principal", de acuerdo a la cual es posible sostener que si el

delegado del personal goza del mismo fuero que el artículo 243 del Código del Trabajo concede a los dirigentes sindicales, a aquél le son aplicables la totalidad de las normas accesorias que regulan el directorio sindical, entre las cuales se encuentra, según ya se expresó, la censura.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que los trabajadores tienen el derecho de censurar al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo.

EMPRESA. ALTERACION DOMINIO, POSESION O MERA TENENCIA. EFECTOS. FERIADO.

3.400/194, 5.07.99.

Los trabajadores de la Notaría de Ancud a quienes se refiere el presente informe, tienen derecho a impetrar de la actual Notario y Conservador de Bienes Raíces de esa ciudad, el otorgamiento de los días de feriado básico de que no hicieron uso con su anterior empleador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 4º inciso 2º, 67, 68 y 70.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.244, de 2.05.84; 2.778, de 14.05.85.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar las obligaciones que le corresponde asumir en relación al feriado pendiente de los trabajadores de esa Notaría que en la misma se individualizan.

Lo anterior, habida consideración que los períodos pendientes por concepto del citado beneficio se encuentran referidos a una época anterior a la fecha en que asumió el cargo de Notario y Conservador de Bienes Raíces de esa ciudad.

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

El artículo 4º, inciso 2º del Código del Trabajo, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha vinculado los derechos individuales o colectivos del trabajador con la empresa y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por esta razón, ha establecido que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alteran tales derechos, los que se mantienen subsistentes con el nuevo empleador.

De lo expuesto se desprende que el precepto en comento fue concebido solamente como una forma de protección de los derechos y obligaciones de los trabajadores que emanan de sus

respectivos contratos individuales o colectivos, a fin de que no se vean alterados por acontecimientos que les son ajenos tales como la circunstancia de venderse o arrendarse la respectiva empresa.

Ahora bien, sobre la base del análisis de dicho precepto, la jurisprudencia reiterada y uniforme de este Servicio ha sostenido que no resulta jurídicamente posible que a través de una norma que sólo tuvo por objeto mantener la continuidad de la relación laboral y la subsistencia de lo convenido en los contratos individuales y colectivos en los casos que ella indica, se imponga al nuevo empleador una obligación que no tuvo en vista el legislador al implantarla, cual sería la de asumir la responsabilidad y, en consecuencia, hacerse cargo del pago de las prestaciones y beneficios que quedó debiendo el antiguo empleador, a menos que así se hubiere estipulado expresamente.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada se hace necesario determinar el alcance del precepto en estudio en relación al beneficio de feriado anual, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas que sobre la materia se contienen en el Código del Trabajo y, específicamente, a las previstas en los artículos 67 y 70 de dicho cuerpo legal, la primera de las cuales dispone:

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

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del Servicio".

Por su parte, el artículo 70 del mencionado cuerpo legal establece:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

"El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos".

Del análisis conjunto de las normas legales citadas se desprende que todo trabajador tiene anualmente derecho a un feriado básico de 15 días hábiles durante los cuales debe recibir remuneración íntegra.

Se infiere igualmente que el aludido feriado debe ser continuo, no obstante lo cual, las partes, de común acuerdo, pueden convenir fraccionar el exceso sobre los 10 días hábiles, como también, pactar la acumulación del mismo, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que el feriado pendiente por el cual se consulta corresponde al feriado básico que regula el artículo 67 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, beneficio éste que a diferencia de lo que ocurre con el feriado progresivo previsto por el artículo 68 del mismo cuerpo legal, no es susceptible de compensarse en dinero, salvo en las situaciones de excepción contempladas en los incisos 2º y 3º del artículo 73 del referido Código, esto es, respecto del trabajador que cumpliendo con los requisitos para hacer uso de feriado deja de prestar servicios en la empresa o de aquél cuyo contrato termina antes de completar el año de servicios que lo habilita para hacer uso de feriado.

De ello se sigue que las aludidas compensaciones nacen al momento de ponerse término a la respectiva relación laboral, situación ésta que, de acuerdo a los antecedentes recopilados, no ha acontecido en la especie ya que los trabajadores han continuado laborando en dicha Notaría, sin solución de continuidad, habiéndoseles reconocido su antigüedad en la misma.

Ahora bien, si analizamos la situación que nos ocupa a la luz de la doctrina sustentada en relación al artículo 4º del Código del Trabajo e invocada en párrafos precedentes, preciso es convenir que la misma no resulta aplicable en la especie atendido que el beneficio de que se trata no corresponde ser impetrado respecto del antiguo empleador toda vez que no constituye "deuda" en los términos allí señalados.

En efecto, como ya se dijera, el feriado pendiente de los trabajadores que se individualizan en la presentación en comento corresponde al feriado básico regulado en el artículo 67 el cual, como ya se viera, no es susceptible de compensarse en dinero salvo en los casos excepcionales ya analizados, lo que se traduce en que los afectados, por imperativo de la ley, deben hacer uso de los correspondientes días de descanso anual, los que, evidentemente, sólo podrán impetrarlo de su actual empleadora por ser ésta con quien mantienen vigente la respectiva relación laboral, presupuesto necesario para hacer efectivo dicho descanso.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores de la Notaría de Ancud a quienes se refiere el presente informe, tienen derecho a impetrar de la actual Notario y Conservador de Bienes Raíces de esa ciudad, el otorgamiento de los días de feriado básico de que no hicieron uso con su anterior empleador.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

3.401/195, 5.07.99.

Fija sentido y alcance de la cláusula décimo novena del contrato colectivo suscrito el 20.08.98, entre la empresa Servicios ... y el sindicato de trabajadores constituido en ella, relativa a permisos sindicales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 249 y 250 letra a).

Se solicita de esta Dirección una interpretación de la cláusula decimonovena del contrato colectivo suscrito el 20 de agosto de 1998 entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, particularmente en cuanto a la extensión y pago de los permisos sindicales a que alude dicha norma contractual.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula cuya interpretación se solicita previene:

"Los dirigentes sindicales, tendrán derechos a los permisos que establece la ley, los cuales serán con derecho a goce de remuneraciones que será de cargo de la empresa".

Cabe hacer presente que, en conformidad a la disposición convencional preinserta, los dirigentes sindicales de Servicios ... tienen derecho a los permisos que establece el ordenamiento jurídico laboral vigente.

Del precepto en comento se desprende, asimismo, que tales permisos son con goce de remuneración, y que ésta es de cargo de la empresa.

Ahora bien, el Código del Trabajo distingue dos tipos de permisos sindicales:

- a) Los reglados en el artículo 249, que los empleadores deben conceder a los dirigentes para que éstos se ausenten de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo y no pueden ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con 250 o más trabajadores y
- b) Los adicionales de los anteriores, regulados en el artículo 250, en conformidad a cuya letra a) los directores sindicales con acuerdo de la asamblea respectiva, pueden, conservando su empleo, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios a su empleador, siempre que sea por un lapso no inferior a seis meses y hasta la totalidad del tiempo que dure su mandato.

En la especie, los dirigentes del sindicato existente en la empresa Servicios ... el 29 de marzo del presente año, comunicaron a su empleador que a partir del día siguiente harían uso, hasta el término de su mandato, del permiso que les conferiría el artículo 250 letra a) del Código del Trabajo, entendiéndolo que sus remuneraciones, de acuerdo al contrato colectivo suscrito, serían de cargo de la empresa.

Sobre este particular, cabe hacer presente que, en opinión de este Servicio, la cláusula cuya interpretación se solicita, debe entenderse referida únicamente a los permisos sindicales regulados en el artículo 249 del Código del Trabajo, de suerte que los dirigentes por cuya situación se consulta, no pueden hacer uso de los permisos a que alude el artículo 250 letra a) del cuerpo legal citado, invocando dicha norma contractual.

Ello por cuanto, según lo expresado por el Departamento de Relaciones Laborales, los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, permiten sostener que la intención de las partes al momento de suscribir el instrumento colectivo en análisis, particularmente en lo que dice relación con el pago de los permisos sindicales, fue reducir el ámbito de aplicación de la cláusula decimonovena, a las horas de permiso base a que se refiere el artículo 249 del Código del Trabajo.

Así se desprende del contexto de las otras cláusulas pactadas en el contrato colectivo que establecen beneficios siempre de escaso monto. Además, cabe señalar que se trata de una empresa pequeña, con no más de 25 trabajadores, cuyo giro es proporcionar servicios de mensajería, juniors y otros similares a otras empresas.

En estas circunstancias, ninguna razón autoriza para afirmar que la intención de las partes fue permitir a los dirigentes sindicales que hacen uso de permisos, excusarse enteramente de su obligación de prestar servicios.

En corroboración de lo expresado, es del caso destacar que en la especie no se cumplió el plazo mínimo con que el legislador obliga a los dirigentes sindicales a comunicar a su empleador la

circunstancia de que harán uso de la franquicia en comento y tampoco consta si hubo acuerdo de la asamblea sindical al respecto.

En otros términos, no se ha dado cumplimiento a los requisitos formales que el artículo 250 letra a) del Código del Trabajo exige para la procedencia jurídica de los permisos sindicales adicionales que invocan los recurrentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que la cláusula decimonovena del contrato colectivo suscrito el 20 de agosto de 1998 entre la empresa Servicios ... y el sindicato de trabajadores constituido en ella, debe entenderse referida únicamente a las horas de permiso base a que alude el artículo 249 del Código del Trabajo, siendo el pago de la remuneración durante tales horas, de cargo del empleador.

FERIADO. REMUNERACIONES. BENEFICIOS QUE SE INCLUYEN.

3.402/196, 5.07.99.

La "remuneración íntegra" a que se refiere el inciso segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, no comprende las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización y, por ende, resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores, no pague a éstos los montos correspondientes a dichos beneficios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41, 67 y 71.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.117/59, de 25.02.94 y 3.034/230, de 9.07.98.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento respecto del sentido y alcance de la expresión "remuneración íntegra", utilizada en la disposición legal contenida en el inciso primero del artículo 67 del Código del Trabajo.

Lo anterior, por cuanto, señalan los recurrentes, durante varios períodos, su empleador ha descontado de dicha remuneración la asignación de caja y los beneficios de colación y movilización.

Al respecto, se hace necesario, en primer término, hacer presente que el artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso primero, prescribe:

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

De la norma legal precedentemente transcrita se colige que los trabajadores que hayan prestado servicios durante un período superior a un año tendrán derecho a un feriado anual de quince días, con remuneración íntegra.

Por su parte, el artículo 71 del Código del Trabajo prescribe que la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo, en el caso de los dependientes sujetos a remuneración fija y por el

promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, en el caso de aquellos dependientes que tienen remuneración variable.

En otros términos, la ley parte del supuesto que para calcular la denominada "remuneración íntegra" deben distinguirse determinados estipendios que revisten el carácter de remuneración, de aquellos que no lo son, para lo cual se hace necesario recurrir previamente al artículo 41 del Código del Trabajo, norma que precisa lo que debe entenderse por remuneración y que dispone:

"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.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo".

De la disposición legal transcrita se deduce 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.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero, y b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

De la misma norma se infiere además, que la ley expresamente ha señalado que no constituyen remuneración determinados beneficios, tales como las asignaciones de pérdida de caja, de colación y de movilización y, en general, los que tengan por objeto reembolsar gastos en que deba incurrir el trabajador con ocasión de la concurrencia a sus labores y de la prestación de servicios.

Al tenor de lo expresado, en la especie, posible es sostener que las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización no deben ser consideradas remuneración para ningún efecto, toda vez que, por expreso mandato del legislador, carecen de tal carácter, conforme lo dispone el inciso 2º del artículo 41 del Código del Trabajo antes transcrito y comentado.

A mayor abundamiento, si se considera que las referidas asignaciones pretenden resarcir al trabajador de pérdidas y gastos en que puede o debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo y de su prestación efectiva de servicios, preciso es convenir que, si durante el feriado éste se encuentra liberado de prestar dichos servicios, habrá desaparecido la causa que genera tales beneficios, no encontrándose el empleador, por ende, obligado a pagarlos.

De esta forma, para que las referidas asignaciones pactadas entre empleador y trabajador sean pagadas durante el feriado legal de este último, se requiere que las partes, haciendo uso del principio de la autonomía de la voluntad, convengan expresamente su pago a todo evento, mediante estipulación precisa al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que la "remuneración íntegra" a que se refiere el inciso

segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, no comprende las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización y, por ende, resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores, no pague a éstos los montos correspondientes a dichos beneficios.

DIRECCION DEL TRABAJO. FISCALIZADORES. FACULTADES. COMPETENCIA. EXHIBICION DE DOCUMENTOS. CLAUSULA TACITA. JORNADA DE TRABAJO.

3.418/197, 5.07.99.

Se rechaza la reconsideración de las Instrucciones Nº D.99-63, de 29.01.99, evacuadas por el fiscalizador Sr. J.M. de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, que ordenan a la empresa Salmones ... lo siguiente: 1º corregir infracción al artículo 9º del Código del Trabajo respecto de siete dependientes y; 2º corregir la infracción consistente en alterar unilateralmente la jornada de trabajo de los dependientes que laboran en horario diurno de 08:00 a 17:00 horas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º. D.F.L. Nº 2, de 1967, artículos 23 y 31.

Concordancias: Ord. Nº 6.837/130, de 12.09.88.

Se ha solicitado a esta Dirección la reconsideración de las Instrucciones D.99-63, de fecha 29.01.99, evacuadas por el fiscalizador Sr. J. M., en lo que dice relación con la corrección de las infracciones que a continuación se transcriben:

1) *"Artículo 9º del Código del Trabajo, respecto de los trabajadores que indica, al no escriturar sus contratos de trabajo".*

2) *"Improcedencia de exigir turno rotativo nocturno. Cláusula tácita".*

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

1) En lo que dice relación con la reconsideración de la Instrucción que ordena corregir la infracción al artículo 9º del Código del Trabajo, la empresa en su solicitud señala que:

"Nunca se ha infringido el artículo 9º del Código del Trabajo, existiendo sendos contratos escritos para las siete trabajadoras a que se refiere la instrucción, cuya fotocopia acompañamos a esta presentación. Dichos contratos han sido firmados en tiempo y forma".

En efecto, la empresa acompaña fotocopias simples de cinco contratos de trabajo, donde constan firmas y fechas, pero sin que se acompañe ningún antecedente, testimonio o reclamación que avale o acredite la efectividad de unas u otras.

Al respecto, debemos decir que el artículo 23 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, dispone:

"Los Inspectores del Trabajo tendrán el carácter de ministros de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaraciones bajo juramento.

"En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial".

Asimismo, el artículo 31 del mismo cuerpo legal señala:

"Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen.

"Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones".

De los preceptos anotados se infiere que la ley, al asignar a los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo la calidad de ministros de fe, ha dotado de una presunción de veracidad los hechos que constaten en el ejercicio de sus funciones, debiendo, en consecuencia, estimarse que éstos son ciertos en tanto no se demuestre lo contrario; asimismo, el legislador ha otorgado a estos funcionarios, entre otras, la facultad de requerir del empleador toda la documentación que considere necesaria para desarrollar adecuadamente sus funciones.

En la especie, el fiscalizador actuante, en su calidad de ministro de fe, ha constatado la comisión de una infracción al artículo 9º del Código del Trabajo, consistente en no escriturar los contratos de 7 dependientes.

Ahora bien, habida consideración que por expreso mandato del legislador existe una presunción de veracidad respecto de la existencia de la infracción constatada por el fiscalizador, forzoso resulta concluir que la empresa debió haber acreditado sus descargos con un medio probatorio que hiciera fe respecto de la fecha de la firma de los contratos y del hecho que estos fueron firmados por las personas que en ellos se señala, cuestión que no puede entenderse cumplida por una fotocopia simple.

En consecuencia, debe entenderse que las instrucciones recurridas se ajustan a derecho en esta materia, sin que proceda la reconsideración de las mismas.

2) En lo que dice relación con la segunda consulta, el artículo 9º inciso primero del Código del Trabajo establece:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia para el empleador la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso cuarto del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a éste, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo, este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente, para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.

b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que estas tengan un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.

c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

En la especie, el fiscalizador actuante, Sr. J. M., constató que una vez concluido su período de descanso postnatal, las trabajadoras de que se trata han cumplido una jornada en horario diurno, de 08:00 a 17:00 hrs., sin que les haya correspondido cumplir, desde que se reintegraron a labores, ningún período de su jornada en horario nocturno.

De lo constatado por el fiscalizador actuante, se evidencia de manera clara que las partes llegaron a un acuerdo respecto de la modificación de la jornada de trabajo de las dependientes de que se trata, razón por la cual resulta forzoso concluir que la jornada de trabajo de 08:00 a 17:00 hrs., que están cumpliendo las trabajadoras de manera uniforme desde que se reintegraron a labores una vez terminado su descanso postnatal, constituye una cláusula tácita, que debe ser respetada obligatoriamente por las partes.

En nada afecta la conclusión anterior el argumento dado por la empresa, en el sentido que el cambio de jornada se debió al hecho que en la ciudad no existían salas cunas en horario nocturno, toda vez el empleador no puede pretender que el cumplimiento del mandato legal de proporcionar y

de mantener el beneficio de sala cuna, lo faculta para alterar unilateralmente la jornada de trabajo de sus dependientes.

De esta forma, se reafirma que el cambio de jornada tuvo su origen en un acuerdo tácito entre las partes contratantes que modificó en lo pertinente el contrato de trabajo y, en consecuencia, las instrucciones se encuentran ajustadas a derecho, sin que proceda la reconsideración de las mismas.

Por tanto, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de los comentarios efectuados, forzosamente debemos concluir que se rechaza la reconsideración de las Instrucciones N° D.99-63, de 29.01.99, evacuadas por el fiscalizador Sr. J. M. de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, que ordenan a la empresa Salmones ... lo siguiente: 1° corregir infracción al artículo 9° del Código del Trabajo respecto de siete dependientes y; 2° corregir la infracción consistente en alterar unilateralmente la jornada de trabajo de los dependientes que laboran en horario diurno de 08:00 a 17:00 hrs.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.
DIRECTORES. REQUISITOS.**

3.419/198, 5.07.99.

Al dirigente de esa Confederación Nacional señor N.N. le asiste el derecho a continuar su mandato gremial hasta el término de su período legal, no obstante haberse extinguido el vínculo laboral y su condición de dirigente de base que le permitió acceder a su actual cargo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 273 y 274.

Concordancias: Dictamen N° 729/51, de 10.02.97.

Se solicita a esta Dirección, que emita un pronunciamiento sobre la legalidad del desempeño de un director de una Confederación Nacional que ha renunciado a su trabajo y a su calidad de dirigente de base, condiciones éstas –ya extinguidas– que en su momento le permitieron acceder al cargo que motiva la consulta.

Sobre la materia, el artículo 273 del Código del Trabajo establece:

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

Complementa esta disposición, el inciso 1° del artículo 274 del Código del Trabajo, que en lo que interesa dispone:

"Todos los miembros del directorio de una federación o confederación mantendrán el fuero laboral por el que están amparados al momento de su elección en ella por todo el período que dure su mandato y hasta seis meses después de expirado el mismo, aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base".

De las normas precedentes se infiere, que para ser elegido director de una federación o confederación es requisito ser director de una organización afiliada, y en materia de fuero, éste se conserva *"aun cuando no conserven su calidad de dirigentes sindicales de base"*.

Sobre esta base, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha dejado establecido por Dictámenes N°s. 1.613/80 y 3.795/201, ambos de 1997, que un dirigente de una organización superior de un sindicato de base que se ha desafiliado de ésta, puede continuar como dirigente de la federación o confederación en la medida que sea reelecto en períodos sucesivos.

Más aún, el Dictamen N° 0729/051, de 10.02.97, dejó establecido que *"la pérdida de la condición de trabajador dependiente de don ... no le impide continuar su labor como dirigente de la Federación de Sindicatos de Trabajadores Multisectorial de la Sexta Región hasta el término legal de su mandato"*, ocasión en que se precisó que se adoptó este criterio, *para asegurar la marcha regular de la respectiva federación, la consecución de las finalidades legales de estas organizaciones y el desenvolvimiento continuo y autónomo de éstas*.

Ahora bien, en concepto de esta Dirección, es plenamente explicable que la organización recurrente estime inconveniente la prórroga del mandato de un dirigente de una Confederación Nacional –que al parecer– carece de interés para representar responsable y adecuadamente a los trabajadores de su sindicato base. No obstante, sobre este aspecto específico, el Código del Trabajo no contempla disposiciones que permitan poner término a las labores sindicales de un dirigente en una situación como la descrita, sin perjuicio naturalmente, que en la oportunidad que expire su mandato, la asamblea de dirigentes de las organizaciones afiliadas –en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias– tiene plenas facultades para no prorrogar su mandato.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa invocadas, cúpleme manifestar a Ud. que al dirigente de esa Confederación Nacional señor N.N. le asiste el derecho a continuar su mandato gremial hasta el término de su período legal, no obstante haberse extinguido el vínculo laboral y su condición de dirigente de base que le permitió acceder a su actual cargo.

JORNADA DE TRABAJO. MANIPULADORAS DE ALIMENTOS. JUNAEB. REGISTRO DE ASISTENCIA.

3.420/199, 5.07.99.

Las manipuladoras de alimentos dependientes de la empresa ..., que presta servicios a la Junta de Auxilio Escolar y Becas, se encuentran afectas a jornada ordinaria de trabajo y deben registrar su asistencia de acuerdo al artículo 33 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 y 33.

Se consulta a esta Dirección, sobre el registro de asistencia a que estaría afecto el personal de manipuladoras de alimentos dependiente de la empresa ..., que provee de raciones alimenticias a la Junta de Auxilio Escolar y Becas.

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

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

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

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

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

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

Así entonces, el legislador ha limitado la jornada ordinaria de trabajo a un máximo de 48 horas semanales, sin perjuicio que *los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata*, entre otros trabajadores, se encuentren excluidos de la referida limitación. Para el control de asistencia y la determinación tanto de las horas ordinarias como extraordinarias de trabajo, el empleador deberá contar con un registro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro.

Ahora bien, en su oportunidad, para resolver esta consulta, se solicitó un informe de fiscalización a la Inspección del Trabajo respectiva, en el que consta que las manipuladoras de alimentos en que incide la consulta son *"supervisadas directamente por los Supervisores tres veces a la semana, revisándoles el registro de asistencia y las normas de higiene y preparación de los alimentos"*, se agrega asimismo, *"que estas trabajadoras son indirectamente supervisadas por los directores de las escuelas donde prestan servicios"*, todo lo cual consta en el Informe de Fiscalización N° 99-230, de la Inspección Provincial del Trabajo de Llanquihue.

En estas condiciones, en concepto de esta Dirección, teniendo presente que se encuentra debidamente acreditado que el personal de manipuladoras de alimentos que ha motivado esta consulta se encuentra sujeto a fiscalización superior inmediata, debe aplicársele el régimen ordinario y general de jornada de trabajo y registro de asistencia descrito precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y consideraciones precedentes, cúmpleme manifestar a Ud. que las manipuladoras de alimentos dependientes de la empresa ..., que prestan servicios a la Junta de Auxilio Escolar y Becas, se encuentran afectas a jornada ordinaria de trabajo y deben registrar su asistencia de acuerdo al artículo 33 del Código del Trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA TRIBUNALES DE JUSTICIA.**3.421/200, 5.07.99.****La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

Fuentes: Constitución Política de la República, artículos 7º y 73; D.F.L. Nº 2, de 1967, artículo 5º, letra b).

Concordancias: Dictámenes Nºs. 6.960/300, de 3.11.95; 4.430/264, de 1º.09.93; 3.732/147, de 8.07.92 y 3.553/190, de 16.06.97.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la legalidad de las actuaciones emanadas de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso, relativas a la participación de un ministro de fe en la elección de directorio del Sindicato de Trabajadores Interempresa Buses ... y otorgamiento de certificado que da cuenta de la referida elección y de sus resultados, en circunstancias que los recurrentes habían solicitado, con anterioridad a dichas actuaciones, ante el Segundo Juzgado del Trabajo de Valparaíso, la disolución de la referida organización sindical y por tanto, en su opinión, la Inspección debía inhibirse de ejecutar actos que reconocieran su vigencia.

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

El D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5º, letra b), prescribe:

"Al Director le corresponderá especialmente:

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

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

Ahora bien, en la especie, consta de los antecedentes proporcionados por los recurrentes y de informe evacuado por el Jefe de la Unidad de Relaciones Laborales de la Inspección del Trabajo de Valparaíso, así como de los documentos remitidos, que la materia ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia, circunstancia que se acreditó mediante remisión de fotocopias del recurso de protección interpuesto en contra de la referida Inspección, ante la I. Corte de Apelaciones de Valparaíso, por las mismas personas que suscriben la presentación de 11.05.99.

En estas circunstancias y en atención a la prohibición contemplada en el artículo 5º letra b) del D.F.L. Nº 2, de 1967, transcrito y comentado, forzoso es concluir que esta Dirección se encuentra impedida de emitir el pronunciamiento solicitado.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73, inciso 1º, prescribe:

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

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 7º, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

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

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

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que la Dirección del Trabajo se encuentra legalmente impedida de emitir el pronunciamiento solicitado, por tratarse de una materia sometida a la resolución de los Tribunales de Justicia.

ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO. PROCEDENCIA. FUNCIONARIOS CONTRATADOS ANTES DE CONFERENCIA DE LA LEY Nº 19.378. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.

3.422/201, 5.07.99.

- 1) La Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención al Menor de Puente Alto está impedida de obligar al concurso público, a funcionaria respecto de la cual debe entenderse cumplida esta exigencia porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378.**
- 2) La misma Corporación debe pagar cuando corresponda, la indemnización por años de servicio pactada a todo evento con sus funcionarios en contrato colectivo celebrado el 25 de mayo de 1994, atendido lo dispuesto por el artículo 6º transitorio de la Ley Nº 19.378.**

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 4º, 14 inciso segundo y 6º transitorio.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 541/34, de 4.02.97, 6.773/341, de 7.11.97 y 5.689/372, de 18.11.98.

Se consulta si se ajusta a la Ley N° 19.378 el llamado a concurso por 22 horas, de funcionaria titular de enfermera de la Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención de Menores de Puente Alto cuya jornada actual es de 44 horas semanales y que se desempeña en la misma con contrato indefinido desde el 1° de enero de 1992, época en que le era aplicable el Código del Trabajo.

Agrega que cuando la citada corporación configuró la dotación el 30 de noviembre de 1993, ella servía como titular de 44 horas a la semana con contrato indefinido y luego de haberse reducido la jornada de común acuerdo con su empleador a 33 horas en 1994 y a 22 horas hasta diciembre de 1997, en esta fecha retomó las 44 horas según lo confirma el memorándum N° 426, de 29 de diciembre de 1997, no obstante lo cual en mayo del año en curso se pretende obligarla a concursar por 22 horas.

Por último, se consulta por la eficacia jurídica del contrato colectivo celebrado con la Corporación el 25 de mayo de 1994, particularmente respecto de su cláusula séptima que contempla el pago de la indemnización por años de servicio a tres funcionarios que renuncian voluntariamente en cada año calendario, beneficio que la Corporación empleadora ahora desconoce en el marco de la Ley N° 19.378.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 14, inciso segundo, de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"Para los efectos de esta ley, son funcionarios con contrato indefinido, los que ingresen previo concurso público de antecedentes, de acuerdo con las normas de este cuerpo legal".

Del texto legal transcrito se desprende que el ingreso a la carrera funcionaria con contrato indefinido en el sistema de atención primaria de salud municipal, es preciso convocar a concurso público de antecedentes, exigencia que rige a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

En la especie, se consulta si corresponde obligar al concurso público de antecedentes a funcionaria que desde 1992 presta servicios como enfermera titular y con contrato indefinido en jornada semanal de 44 horas en la Corporación empleadora, concurso que, además, sólo sería convocado para 22 horas de esa misma jornada.

De acuerdo con el claro tenor que contiene la disposición en estudio, resulta evidente que la exigencia concursal está concebida para los funcionarios que se incorporan al sistema con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley del ramo, por cuanto el artículo 6° transitorio del Estatuto en estudio dejó claramente establecido que el cambio de régimen jurídico que signifique la aplicación de dicho cuerpo legal, respecto de los funcionarios regidos a la fecha de su entrada en vigencia por el Código del Trabajo y que pasen a formar parte de una dotación, no importará el término de la relación laboral para ningún efecto.

De esta manera debe entenderse que la funcionaria enfermera dependiente de la Corporación Municipal de Puente Alto ha cumplido con cualquiera exigencia legal actual para mantener vigente la contratación indefinida del funcionario, y en tales términos se ha pronunciado la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo, entre otros, en Dictamen N° 5.689/372, de 18.11.98.

De consiguiente, la Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención de Menores de Puente Alto está impedida de obligar al concurso público, a funcionaria que ha cumplido esta

exigencia porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

En relación con la segunda consulta, el inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 19.378, prevé:

"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".

Por su parte, el artículo 6° transitorio de la misma ley, prescribe:

"El cambio del régimen jurídico que signifique la aplicación de esta ley respecto de los funcionarios regidos, a la fecha de su entrada en vigencia, por el Código del Trabajo y que pasen a formar parte de una dotación, no importará término de la relación laboral para ningún efecto, incluidas las indemnizaciones por años de servicios que pudieren corresponder a tal fecha.

"Los trabajadores a que se refiere el inciso anterior, que no hubieren pactado indemnización a todo evento en conformidad al artículo 164 del Código del Trabajo y que cesen en funciones por la causal establecida en el artículo 48, letra i), de esta ley, tendrán derecho a la indemnización respectiva, computando también el tiempo servido hasta la fecha del cambio de régimen jurídico que dispone este Estatuto. En ningún caso la indemnización podrá exceder de 11 meses. Si tales trabajadores hubieren pactado indemnización a todo evento de acuerdo con el artículo 164 del Código del Trabajo, tendrán derecho a conservar el sistema de indemnización pactada, la que se regirá por las normas del citado artículo 164".

De las normas transcritas se deriva, por una parte, que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, están impedidos de negociar colectivamente.

Por otra, que la entrada en vigencia de ese cuerpo legal no puede significar el término de la relación laboral de los funcionarios que con anterioridad fueron contratados bajo las normas contenidas en el Código del Trabajo, haciéndose especial referencia a la vigencia de las indemnizaciones por años de servicio legales o convencionales que correspondiere a la época de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

En la especie, se consulta sobre la eficacia jurídica del contrato colectivo celebrado el 25 de mayo de 1994, particularmente en lo referente a su cláusula séptima en cuya virtud se acordó el pago de la indemnización por años de servicio a todo evento, a tres funcionarios que renunciaran voluntariamente en cada año calendario, beneficio que la Corporación empleadora ahora desconoce por la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

Atendido el preciso tenor normativo del artículo 6° transitorio de la ley en estudio, sobre esta parte de la consulta es posible colegir que el legislador del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, fue particularmente claro para establecer explícitamente que la dictación y aplicación de este nuevo régimen jurídico, además de que no representaba la terminación de los servicios, mantuvo el derecho a sus funcionarios para conservar el sistema de indemnizaciones pactadas cuando les era aplicable el Código del Trabajo.

Lo anterior, armoniza con la reiterada doctrina de la Dirección del Trabajo en esta materia contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 541/34, de 4.02.97 y 6.773/341, de 7.11.97, en cuya virtud y no obstante el impedimento legal para negociar colectivamente en el sistema de salud

municipal, para el evento de existir un instrumento colectivo vigente a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, los beneficios remuneratorios y aquellos de carácter no remuneratorio pactados antes de su dictación, mantienen su vigencia y deben entenderse incorporados de pleno derecho a sus contratos individuales.

Por lo anterior, la Corporación denunciada debe pagar, cuando corresponda, la indemnización por años de servicio pactada a todo evento con sus funcionarios en el contrato colectivo celebrado el 25 de mayo de 1994, atendido lo dispuesto por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y lo dispuesto en las citas legales, cúmpleme a informar a Ud. que:

1) La Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención al Menor de Puente Alto está impedida de obligar al concurso público, a funcionaria respecto de la cual debe entenderse cumplida esta exigencia porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.

2) La misma Corporación debe pagar cuando corresponda, la indemnización por años de servicio pactada a todo evento con sus funcionarios en contrato colectivo celebrado el 25 de mayo de 1994, atendido lo dispuesto por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.378.

BONO DE ESCOLARIDAD. LEY N° 19.595. PROCEDENCIA.

3.423/202, 5.07.99.

La Corporación Municipal "Gabriel González Videla" de La Serena, está obligada a pagar el bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.595, en el caso de profesores cuyos hijos han cumplido la edad mínima de 5 años con posterioridad a marzo y en fecha que no excede el 30 de junio del año en curso.

Fuentes: Ley N° 19.595, artículo 14. Decreto N° 64, de Educación de 1992, artículos 1° y 2°.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar si procede el pago del Bono de Escolaridad establecido por el artículo 8° de la Ley N° 19.355, en su condición de profesores del colegio "José Miguel Carrera", administrados por la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, beneficio que no ha sido pagado por esta última no obstante que ambos tienen hijos que cursan el kinder y cumplen los 5 años de edad el 12 de junio y el 10 de abril de 1999, respectivamente, por lo que no exceden la fecha tope del 30 de junio de 1999.

Al respecto, debo informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 14 de la Ley N° 19.595, que otorga un Reajuste de Remuneraciones a los Trabajadores del Sector Público, concede Aguinaldos que señala, reajusta la Asignación Familiar y concede otros Beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 2.12.98, dispone:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley; a los del Decreto Ley Nº 3.058, de 1979; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley Nº 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$29.726, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$14.863 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio de 1999. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

De la disposición legal transcrita se desprende en lo pertinente, que se otorga por una sola vez a los trabajadores que la misma disposición precisa, un bono de escolaridad no imponible por cada hijo de entre 5 y 24 años de edad, que sea carga familiar reconocida, aun cuando no perciban esta última por aplicación de la Ley Nº 18.987.

Para acceder al pago de este bono, es requisito esencial que los hijos se encuentren cursando regularmente en su caso, los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.

Por último, la norma en estudio establece que el monto del aludido bono es de \$29.726, el que se paga en dos cuotas iguales de \$14.863 cada una, pagadera la primera en marzo y la segunda en junio de 1999, respectivamente.

En la especie, se consulta sobre la procedencia del Bono de Escolaridad en el caso de dos profesores que laboran en el colegio José Miguel Carrera, administrado por la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, cuyos hijos cursan el kinder y cumplen los 5 años de edad el 10 de abril y el 12 de junio de 1999, respectivamente.

Por ello, estiman que no se excedería la fecha tope del 30 de junio de 1999 para considerar la edad habilitante del beneficio, invocando erróneamente para su pretensión el artículo 8º de la Ley Nº 19.355, de 1994, en circunstancias que en su caso es aplicable la Ley Nº 19.595 por el período que refieren las edades de los menores.

De acuerdo con la normativa aplicable y más arriba transcrita, y los antecedentes proporcionados por los consultantes, cabe señalar en primer lugar que los trabajadores a que se refiere el artículo 14 de la Ley N° 19.595, entre los que se encuentran aquellos regidos por la Ley N° 19.070, tienen derecho a percibir el beneficio contemplado por aquella disposición legal en la medida que sus hijos cumplan los requisitos exigidos por esta normativa.

Dicho requisito la ley lo establece en relación únicamente con el hecho de que el hijo de entre 5 y 24 años de edad se encuentre cursando alguno de los niveles de enseñanza que precisa, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, sin que el legislador haya exigido el cumplimiento de edad en una fecha tope o determinada.

En otros términos, acreditada que sea la edad compatible con el nivel educacional respectivo y el curso regular de estudios en el establecimiento educacional correspondiente, la Corporación empleadora no puede excusarse del pago del bono de escolaridad que se demanda bajo el pretexto de imponer una exigencia que la ley no contempla, como lo sería la arbitraria determinación de un mes determinado para acreditar la edad habilitante para acceder al beneficio en cuestión.

En efecto, el Decreto N° 64, de 1992, de Educación, fija como fecha máxima de ingreso al 2° nivel de transición de Educación Parvularia, cinco años cumplidos al 31 de marzo del año lectivo, pero el artículo 2° del mismo cuerpo legal faculta al Director del establecimiento educacional para aceptar la admisión de aquellos niños que cumplan esa edad con posterioridad al 31 de marzo y que no excedan el 30 de junio del mismo año.

De ello se deriva en opinión de la suscrita que, en la especie, se cumple plenamente el requisito establecido por el artículo 14 de la Ley N° 19.595, para que los profesores consultantes perciban el bono de escolaridad que establece dicha disposición legal, por cuanto sus hijos cumplen con la edad mínima de 5 años que la misma norma exige dentro del período de vigencia de la citada ley.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, debo informar a Ud. que la Corporación Municipal "Gabriel González Videla" de La Serena, está obligada a pagar el bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.595, en el caso de profesores cuyos hijos han cumplido la edad mínima de 5 años con posterioridad al mes de marzo y en fecha que no excede el 30 de junio del año en curso.

BONO DE ESCOLARIDAD. LEY N° 19.595. PROCEDENCIA.

3.424/203, 5.07.99.

La edad mínima de 5 años de edad, de menores preescolares que habilita a sus padres a percibir el Bono de Escolaridad que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.595, debe cumplirse dentro del período de vigencia de dicho cuerpo legal y en fecha que no exceda el 30 de junio del año en curso.

Fuentes: Ley N° 19.595, artículo 14. Decreto N° 64, de Educación, de 1992, artículos 1° y 2°.

Se ha solicitado pronunciamiento sobre el pago del bono de escolaridad a preescolares que cumplen los cinco años de edad al 30 de junio de 1999, debido a que en consulta a la Secretaría

Regional Ministerial de Educación, ésta indica que la edad debe ser cumplida en el mes de marzo del presente año, todo ello en el marco de la Ley N° 19.595.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 14 de la Ley N° 19.595, que otorga un Reajuste de Remuneraciones a los Trabajadores del Sector Público, concede Aguinaldos que señala, reajusta la Asignación Familiar y concede otros Beneficios que indica, publicada en el Diario Oficial de 2.12.98, dispone:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley; a los del Decreto Ley N° 3.058, de 1979; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$29.726, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$14.863 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio de 1999. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

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

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

De la disposición legal transcrita se desprende en lo pertinente, que se otorga por una sola vez a los trabajadores que la misma disposición precisa, un bono de escolaridad no imponible por cada hijo de entre 5 y 24 años de edad, que sea carga familiar reconocida, aun cuando no perciban esta última por aplicación de la Ley N° 18.987.

Para acceder al pago de este bono, es requisito esencial que los hijos se encuentren cursando regularmente en su caso, los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, educación superior o educación especial, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste.

Por último, la norma en estudio establece que el monto del aludido bono es de \$29.726, el que se paga en dos cuotas iguales de \$14.863 cada una, pagadera la primera en marzo y la segunda en junio de 1999, respectivamente.

En la especie, se consulta si para el pago del bono en cuestión es menester que el mínimo de cinco años de edad de los preescolares, debe cumplirse el mes de marzo o también con posterioridad a esa fecha con tope al 30 de junio de 1999.

De acuerdo con la normativa aplicable y más arriba transcrita, y los antecedentes proporcionados por los consultantes, cabe señalar en primer lugar que los trabajadores a que se refiere el artículo 14 de la Ley N° 19.595, tienen derecho a percibir el beneficio contemplado por aquella disposición legal en la medida que sus hijos cumplan los requisitos exigidos por esta normativa.

Dicho requisito la ley lo establece en relación únicamente con el hecho de que el hijo de entre 5 y 24 años de edad se encuentre cursando alguno de los niveles de enseñanza que precisa, en los establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, sin que el legislador haya exigido el cumplimiento de edad en una fecha tope o determinada.

En otros términos, acreditada que sea la edad compatible con el nivel educacional respectivo y el curso regular de estudios en el establecimiento educacional correspondiente, la Corporación empleadora no puede excusarse del pago del bono de escolaridad que se demanda bajo el pretexto de imponer una exigencia que la ley no contempla, como lo sería la arbitraria determinación de un mes determinado para acreditar la edad habilitante para acceder al beneficio en cuestión.

En efecto, en el caso en consulta el Decreto N° 64, de 1992, de Educación, fija como fecha máxima de ingreso al 2º nivel de transición de Educación Parvularia, cinco años cumplidos al 31 de marzo del año lectivo, pero el artículo 2º del mismo cuerpo legal faculta al Director del establecimiento educacional para aceptar la admisión de aquellos niños que cumplan esa edad con posterioridad al 31 de marzo y que no excedan el 30 de junio del mismo año.

De ello es posible colegir que la edad mínima de 5 años, habilitante para acceder al pago del Bono de Escolaridad que contempla la Ley N° 19.595, debe cumplirse dentro del período de vigencia de este cuerpo legal, en fecha que no puede exceder el 30 de junio de 1999.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar a Ud. que la edad mínima de 5 años de edad de menores preescolares que habilita a sus padres a percibir el Bono de Escolaridad que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.595, debe cumplirse dentro del período de vigencia de dicho cuerpo legal y en fecha que no exceda el 30 de junio del año en curso.

ESTATUTO DE SALUD. CORPORACIONES MUNICIPALES. AMBITO DE APLICACION.

3.425/204, 5.07.99.

Los dependientes que laboran en el marco del Programa Dental Escolar de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, están registrados por la Ley N° 19.378, por lo que pueden acceder a la capacitación laboral y a la carrera funcionaria reconocida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 3º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 541/34, de 4.02.97 y 2.092/112, de 17.04.97.

Mediante presentación los funcionarios indicados, solicitan pronunciamiento en orden a determinar si, en su calidad de funcionarios dependientes de la Corporación Municipal adscritos en el marco del Programa Dental Escolar en la comuna de La Serena, se encuentran regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Ello, porque la Corporación empleadora les había manifestado que no pertenecen a la dotación de Atención Primaria de Salud Municipal, circunstancia que les ha impedido acceder al beneficio de la Capacitación Laboral, privándolos de su desarrollo funcionario, profesional y personal.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

El artículo 3º de la Ley Nº 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"Las normas de esta ley se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2º, y aquellos que, desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".

Del texto legal transcrito se desprende que la Ley Nº 19.378 es aplicable por una parte, a los establecimientos municipales de atención primaria de salud como consultorios, postas y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados directamente por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que las administren en virtud de convenios celebrados con ellas.

Por otra parte, también se aplica esta ley a las entidades administradoras de salud municipal, esto es, las personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro o las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, de conformidad con el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, pero sólo respecto de los funcionarios que ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

En la especie se consulta si los funcionarios que laboran en el marco del Programa Dental Escolar, dependientes de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, están regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, para los efectos de acceder al beneficio de la Capacitación Laboral y a la carrera funcionaria que establece dicho cuerpo legal.

De acuerdo con la norma legal transcrita como en la parte final del artículo 1º de la ley en estudio, dicho cuerpo legal es aplicable en términos amplios al personal que ejecute acciones de atención primaria de salud y que ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Sin embargo, el legislador no precisó el alcance de tales expresiones, por lo que en el Nº 4 del Dictamen Nº 541/34, de 4.02.97, la Dirección del Trabajo estableció que *"Debe entenderse por funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud, tanto las acciones asistenciales que suponen el cuidado directo de los pacientes hasta su total restablecimiento, como todas aquellas gestiones de apoyo administrativo que coadyuvan objetivamente a desarrollar esa acción asistencial"*.

De lo anteriormente señalado, se deriva que sobre la base del aforismo "quien puede lo más puede lo menos", si las gestiones de apoyo administrativo a la acción asistencial deben entenderse como funciones vinculadas a la atención primaria de salud, cuanto más lo será la atención dental comprendida indiscutiblemente en las acciones de salud asistencial de los pacientes, prestadas en su nivel primario.

De consiguiente, en opinión de la suscrita, resulta evidente que todos los dependientes de la Corporación empleadora que laboran en el marco del Programa Dental Escolar, se encuentran regidos por la Ley N° 19.378 y en su calidad de funcionarios del sistema de atención primaria de salud municipal, pueden acceder a la Capacitación Laboral que demandan y a la carrera funcionaria que les reconoce dicho estatuto.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que los dependientes que laboran en el marco del Programa Dental Escolar de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, están regidos por la Ley N° 19.378, por lo que pueden acceder a la capacitación laboral y a la carrera funcionaria reconocida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

LEYES LABORALES. TERRITORIALIDAD. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. NORMAS TRIBUTARIAS.

3.426/205, 5.07.99.

- 1) La Ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República.**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la legislación tributaria.**

Fuentes: Código de Derecho Internacional Privado, artículo 198. Código Civil, artículos 14 y 15. D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 1° y 5°.

Mediante presentación se ha solicitado un pronunciamiento relativo a:

- 1) La situación de los trabajadores contratados por una empresa Chilena, con domicilio en Chile, y que deben prestar servicios en Argentina, en forma permanente, concretamente ante disposiciones del Código del Trabajo, Instituciones de Previsión y Accidentes del Trabajo; y,
- 2) Las disposiciones especiales relativas a convenios con Argentina sobre temas vinculados a inversiones que eviten la doble tributación internacional, especialmente, el impuesto único a los trabajadores.

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

1) Nuestro ordenamiento jurídico no contiene normas especiales que resuelvan los conflictos de leyes que pudieran presentarse en materia laboral.

Dado lo anterior, el intérprete jurídico se ve en la obligación de recurrir a las normas generales que rigen la materia.

Ahora bien, el Derecho Internacional Privado Chileno está constituido por un conjunto de normas legales presentes tanto en el Código Civil, como en el Código de Derecho Internacional Privado o Código de Bustamante.

Revisado el Código de Derecho Internacional Privado no se advierten normas expresas de resolución de conflictos de leyes laborales.

Pues bien, no existiendo norma de solución de conflicto de leyes en el Código de Derecho Internacional Privado para casos de Derecho del Trabajo Chileno, corresponde ahora que revise-mos las disposiciones de nuestro Código Civil.

Ciertamente, la norma básica en la materia es la del artículo 14, que dispone:

"La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".

Este artículo consagra el principio de la territorialidad de la ley, en cuya virtud la ley chilena rige a todas las personas que se encuentren dentro del territorio de la República, sean éstas nacionales o extranjeras.

A la inversa, la ley chilena no rige ni obliga a chilenos ni extranjeros, aunque conserven su domicilio en Chile, cuando se encuentran fuera del país.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que el artículo 15 del Código Civil consagra la aplicación excepcional de la ley chilena a los chilenos que se encuentren en el extranjero, en ciertas situaciones taxativas que se refieren a su estatuto personal: estado civil; capacidad, cuando el acto va a producir efecto en Chile; en las obligaciones y derechos que nacen de las relaciones de familia, pero sólo exclusivamente de sus cónyuges y parientes chilenos.

En los demás casos, el chileno ausente de Chile queda íntegramente regido por la ley extranjera. Por su parte, los extranjeros que se encuentren en el extranjero, aunque realicen actos que vayan a producir efecto en Chile y tengan cónyuge y parientes chilenos, quedan regidos por las leyes extranjeras correspondientes.

En resumen, *"nuestra legislación no reconoce al estatuto personal del extranjero en Chile (artículo 14, Código Civil); y, por su parte, el estatuto personal del chileno no tiene aplicación más allá de nuestras fronteras, salvo en los casos taxativos que hemos indicado (artículo 15, Código Civil)",* dentro de los que no se encuentran las relaciones de trabajo (Diego Guzmán Latorre. Curso de Derecho Internacional Privado. Santiago, Editorial Jurídica, 1973, pág. 506).

Dado esto último, cabe afirmar que la ley laboral chilena sólo se aplica territorialmente y, jamás, extraterritorialmente, pues no existe norma jurídica que así lo autorice.

Así tenemos que, en el caso propuesto por Ud., el contrato de trabajo se rige por la ley laboral chilena pues se celebró en Chile. Con todo, las obligaciones que se ejecuten en el extranjero no podrán estar afectas a la Ley chilena porque ésta no rige extraterritorialmente.

En la práctica, pues, habrá que distinguir las obligaciones que se ejecutan en Chile de las que se ejecutan en el extranjero. Las que ejecuten en Chile, ciertamente que se regirán por la ley chilena. Por su parte, las que se ejecuten en el extranjero, se regirán por la ley del lugar o país respectivo.

2) En cuanto a la segunda consulta formulada, esta Directora del Trabajo señala que carece de competencia para pronunciarse, toda vez que la interpretación recae sobre la legislación tributaria.

En efecto, por expreso mandato de los artículos 476 del Código del Trabajo, y 1º y 5º del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, a esta institución pública sólo le compete la interpretación de la legislación laboral, razón por la cual carece de atribuciones para pronunciarse respecto a materias ajenas a su órbita de atribuciones, como sucede en la especie, con normas de naturaleza tributaria.

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

- 1) La Ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la legislación tributaria.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA.

3.541/206, 12.07.99.

Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las funciones que se indican, laboran sin fiscalización superior inmediata y, por ende, se encuentran legalmente excluidos de la limitación de jornada en conformidad a lo previsto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo cual no existe impedimento para que dicha empleadora, de común acuerdo con éstos, modifiquen la cláusula contractual que establece una jornada laboral determinada y pacten dicha exclusión, caso en el cual, los citados dependientes estarán liberados de la obligación prevista en el artículo 33 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22, inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.650/85, de 1º.04.97 y 8.004/322, de 11.12.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si los trabajadores que se desempeñan en la empresa ... en labores de instalación, servicio técnico, mantención de las centrales de monitoreo o de los sistemas de prevención de incendios, se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo y, en caso afirmativo, procedencia de aplicar dicha exclusión de jornada. Ello, debido principalmente a las condiciones de la prestación de servicios de dicho personal, las que hacen prácticamente imposible mantener a su respecto alguno de los registros de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo previstos por la ley.

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

El artículo 22 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 2º dispone:

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

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

De la norma legal citada fluye, en primer término, que la jornada ordinaria de trabajo tiene una duración de 48 horas como máximo.

De la misma disposición fluye igualmente que el legislador ha excluido de la limitación de jornada, entre otros, a aquellos dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata.

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 6.11.91, 2.195/71, de 14.02.92 y 8.004/322, de 11.12.95, ha precisado, por las consideraciones que en los mismos se señalan, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativos:

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

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, del informe de 30.04.99, evacuado por el fiscalizador Sr. S. G. V., se ha podido establecer que los trabajadores de que se trata desarrollan sus labores directamente en las obras que se les han encomendado y que el control de los servicios respectivos es efectuado por un supervisor, quien verifica el avance de las mismas y la presencia de los trabajadores en los lugares de trabajo. Según consta en dicho informe, la señalada supervisión es esporádica atendido que existen varios grupos de trabajo que desarrollan sus funciones en lugares ubicados a grandes distancias, lo que hace prácticamente imposible una supervisión constante o permanente de los referidos dependientes.

Agrega el fiscalizador actuante, que aun cuando en ciertas oportunidades se ejerce un control telefónico, ello ocurre sólo cuando los trabajos se realizan en una casa particular.

Señala, además, que si bien en los respectivos contratos individuales de trabajo se pacta una jornada determinada, el personal por el cual se consulta no registra su asistencia ni horas de ingreso y salida, toda vez que se traslada directamente desde su domicilio a la obra en ejecución.

Finalmente, del informe aludido aparece que según declaraciones efectuadas al funcionario actuante por algunos de los involucrados, en presencia del presidente de la respectiva organización sindical, éstos manifestaron que en la práctica no concurrían a la empresa sino sólo para retirar

nuevas órdenes de trabajo, por lo cual, en ciertos casos, y dependiendo de la duración de la obra, podían transcurrir varios días, incluso semanas, sin tener necesidad de presentarse en la empresa.

Analizada la situación por la cual se consulta a la luz de la disposición contenida en el artículo 22, inciso 2º, del Código del Trabajo y de la jurisprudencia administrativa aludida en párrafos precedentes, preciso es concluir que los trabajadores de que se trata en el desempeño de sus funciones laboran sin fiscalización superior inmediata, toda vez que la prestación de servicios de los mismos se efectúa sin control directo en las faenas que les corresponde ejecutar, circunstancia que, a la vez, autoriza para sostener que se encuentran comprendidos en la norma prevista en el inciso 2º del artículo 22, del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado y, por ende, liberados de la obligación de registrar asistencia previsto en el artículo 33 del Código del Trabajo. Así lo ha resuelto este Servicio, entre otros, en Dictámenes N°s. 5.383/181, de 15.07.87 y 2.257/100, de 14.04.94.

Sin perjuicio de lo anterior y teniendo presente que, como ya se dijera, el personal aludido se encuentra contractualmente afecto a una jornada determinada, no resulta viable que esa empresa, unilateralmente, esto es, sin el acuerdo o consentimiento de los respectivos trabajadores, modifique la cláusula pertinente, estableciendo su exclusión de la limitación de jornada en conformidad a la disposición legal citada.

Ello, en virtud de lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil y 5º inciso 2º del Código del Trabajo, el primero de los cuales prescribe:

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

Por su parte el artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las funciones que se indican, laboran sin fiscalización superior inmediata y, por ende, se encuentran legalmente excluidos de la limitación de jornada en conformidad a lo previsto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo cual no existe impedimento para que dicha empleadora, de común acuerdo con éstos, modifiquen la cláusula contractual que establece una jornada laboral determinada y pacten dicha exclusión, caso en el cual, los citados dependientes estarán liberados de la obligación prevista en el artículo 33 del Código del Trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. ESTIPULACION MINIMA.**3.542/207, 12.07.99.**

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998, por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo del personal individualizado en nómina anexa de oficio de instrucciones la distribución semanal de la jornada de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 10 N° 5 y 22, inciso 1°.

Concordancias: Dictamen N° 3.673/275, de 10.08.98.

Han solicitado nuevamente reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998 por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, en cuanto a "establecer en el contrato de trabajo la distribución semanal de la jornada de trabajo".

Fundan esta nueva solicitud de reconsideración en la circunstancia que la jornada de trabajo se encuentra distribuida en base a un sistema de turnos establecido en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, razón por la cual se estaría dando cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 10 N° 5 del Código del Trabajo.

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

El artículo 10 del Código del Trabajo, en su numerando 5°, establece:

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

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

Del contexto de la disposición legal transcrita fluye que las partes se encuentran obligadas a determinar en el contrato de trabajo la extensión que tendrá la jornada de trabajo y la forma como ella se distribuirá.

Lo anterior, obedece al deseo del legislador de que el dependiente conozca con certeza el número de horas que comprende su jornada de trabajo.

En estas circunstancias, preciso es convenir que todo contrato debe obligatoriamente contener en una de sus cláusulas la duración y distribución de la jornada de trabajo, tanto diaria como semanal, no existiendo en la ley excepción alguna a este respecto, salvo la señalada en su propio texto, a saber, que la empresa trabaje con un sistema de turnos, en cuyo caso la jornada se determina y distribuye en el Reglamento Interno de la empresa.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa ..., aparece que efectivamente y, tal como lo señalan los recurrentes, la jornada ordinaria convenida por las partes, en términos de no exceder de las 48 horas semanales, se encuentra distribuida de acuerdo a un sistema de turnos rotativos establecidos en el referido cuerpo reglamentario.

Con todo, cabe señalar que analizado dicho sistema de turnos rotativos aparece que los mismos están establecidos en términos tales que permiten un sinfín de alternativas de distribución diaria de la jornada de trabajo lo que tiene incidencia en la duración diurna y semanal de la misma de manera tal que no se estaría dando cumplimiento a la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al establecer como cláusula mínima del contrato la duración y distribución de la jornada de trabajo, cual es la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva.

En efecto, el Título III del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa en su artículo 3º, señala:

"La jornada de trabajo será de un máximo semanal de 48 horas.

"Empleados (Crew):

"Las jornadas sujetas a turnos se distribuirán entre las 6:00 hrs. y las 20:00 hrs., los que comprenderán horarios distribuidos básicamente entre las siguientes horas:

*6:00 a 10:00 a 11:00 a 12:00 a 13:00 a 14:00
7:00 a 11:00 a 12:00 a 13:00 a 14:00 a 15:00
8:00 a 12:00 a 13:00 a 14:00 a 15:00 a 16:00
9:00 a 13:00 a 14:00 a 15:00 a 16:00 a 17:00
10:00 a 14:00 a 15:00 a 16:00 a 17:00 a 18:00
11:00 a 15:00 a 16:00 a 17:00 a 18:00 a 19:00
12:00 a 16:00 a 17:00 a 18:00 a 19:00 a 20:00
13:00 a 17:00 a 18:00 a 19:00 a 20:00 a 21:00
14:00 a 18:00 a 19:00 a 20:00 a 21:00 a 22:00
15:00 a 19:00 a 20:00 a 21:00 a 22:00 a 23:00
16:00 a 20:00 a 21:00 a 22:00 a 23:00 a 24:00
17:00 a 21:00 a 22:00 a 23:00 a 24:00 a 01:00
18:00 a 22:00 a 23:00 a 24:00 a 01:00 a 02:00*

"La jornada semanal de los empleados crew se distribuirá en turnos que comprenderán un máximo de seis días y un mínimo de un día a la semana.

"Los turnos se publicarán semanalmente firmados por los trabajadores correspondientes.

"Los turnos diarios tendrán una duración mínima de cuatro horas y una máxima de ocho horas de trabajo efectivo.

"Los turnos se asignarán en un calendario de turnos considerando como referencia el horario disponible que ha señalado el trabajador al ingresar a la empresa".

Finalmente, cabe agregar que según informe de la fiscalizadora actuante, doña M. E. V. L. de fecha 12 de abril de 1999, dicho sistema de turnos funciona en base a un calendario semanal de turno que se fija no solamente de acuerdo a la disponibilidad de tiempo de los trabajadores sino también de acuerdo a la demanda del mercado, en términos tales que si las ventas bajan el trabajador hará menos turnos sin que se considere su tiempo disponible, dicho de otro modo, el mercado es el que determina cuándo y cuántas horas podrá un dependiente trabajar, no teniendo este último, por ende, certeza con respecto a la distribución de su jornada de trabajo ni tampoco con respecto a la duración de la misma, motivo por el cual debemos concluir que tal sistema de turnos no cumple con las exigencias mínimas legales establecidas en las disposiciones del Código del Trabajo antes transcritas.

Sin perjuicio de lo expuesto y tal como ya se señalara en Dictamen N° 3.673/275, de 10.08.98, es del caso señalar que no existiría impedimento alguno para que una vez establecida la duración y distribución de la jornada en el contrato de trabajo las partes pudieran convenir incorporar una cláusula mediante la cual se faculte al trabajador para adelantar o retrasar el ingreso o salida del trabajo, cumpliéndose las formalidades que se estipulen en el contrato.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que se niega lugar a la reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998, por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo del personal individualizado en nómina anexa de oficio de instrucciones la distribución semanal de la jornada de trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. COLEGIOS PARTICULARES. SUBVENCIONADOS. EXCLUSION. EFECTOS.

3.548/208, 12.07.99.

Fija los efectos del acuerdo de exclusión del mecanismo de negociación colectiva establecido en el artículo 88, inciso 2º, de la Ley N° 19.070, en relación con los incrementos de remuneraciones previstos en la Ley N° 19.598.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 83, 88, 89 y 5º transitorio. Ley N° 19.598, artículos 1º, 2º, 3º y 9º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar los efectos del acuerdo de exclusión del mecanismo de negociación colectiva establecido en el artículo 88, inciso 2º, de la Ley N° 19.070, en relación con los incrementos de remuneraciones previstos en la Ley N° 19.598.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 88 de la Ley N° 19.070, prevé:

"Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

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

De la disposición legal precedentemente transcrita aparece que por expresa disposición del legislador las partes, de común acuerdo, pueden excluir a un establecimiento de la educación particular subvencionado del mecanismo de negociación colectiva en cuanto concurran los siguientes requisitos copulativos.

- a) Que se trate de profesionales de la educación con contratos de trabajo suscritos en forma indefinida.
- b) Que exista acuerdo de las partes contratantes.
- c) Que, dichos profesionales sean remunerados como mínimo con las asignaciones que se consignan en el párrafo IV del Título III relativo a los profesionales de la educación del sector municipal.

Ahora bien, en lo que se refiere al requisito signado con la letra c) precedente, cabe señalar que el párrafo IV del Título III del Estatuto Docente, contempla dentro de los beneficios remuneracionales del personal docente del sector municipal, cuatro asignaciones y, que son a saber, de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles, y de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica.

Asimismo, se deduce que como consecuencia de tal exclusión el personal que labora en establecimientos educacionales particulares subvencionados de acuerdo al D.F.L. N° 2, de 1996, ha quedado afecto al sistema remuneracional que la legislación contempla para los docentes dependientes del sector municipal.

De ello se sigue, entonces, que si las partes en referencia se excluyen del proceso de negociación colectiva, los docentes de los establecimientos particulares subvencionados tendrán derecho a percibir las citadas asignaciones en los mismos términos y condiciones previstos para el sector municipal, sin perjuicio del derecho que les asiste a los beneficios contemplados en el Estatuto Docente para los profesionales de la educación del sector particular subvencionado pero, en las condiciones previstas para el sector municipal.

Resuelto lo anterior, se hace necesario, a objeto de dar respuesta a la consulta planteada analizar cuáles de los incrementos establecidos en la Ley N° 19.598 les son aplicables a los docentes del sector particular subvencionado que se encuentran en la situación prevista en el presente oficio.

El análisis de los artículos 83 y 5° transitorio de la Ley N° 19.070 en relación con el artículo 9° de la Ley N° 19.598 y el artículo 3° de este último cuerpo legal, permite afirmar que el incremento del valor mínimo de la hora cronológica que determina la remuneración básica mínima nacional como, asimismo, el incremento de la remuneración total mínima ha sido establecido por el legislador, entre otros, para los profesionales del sector municipal.

En la especie, habida consideración que el personal por el cual se consulta ha quedado afecto al sistema remuneracional del sector municipal en los términos y condiciones expuestos, no cabe sino concluir que los referidos incrementos resultan también aplicables a los docentes del sector particular subvencionado excluidos del proceso de negociación colectiva.

En lo que dice relación con los incrementos de la bonificación proporcional y planilla complementaria, cabe advertir que el estudio de los artículos 1º y 2º de la Ley N° 19.598 permite afirmar que la nueva bonificación proporcional y planilla complementaria resultante de aplicar los recursos que para tales conceptos otorga la Ley N° 19.410 y la Ley N° 19.598 han sido establecidos única y exclusivamente para los docentes del sector particular subvencionado.

De esta forma, no corresponde aplicar el incentivo de la Ley N° 19.598 en lo que respecta a los beneficios referidos al personal del sector municipal debiendo considerarse para tales efectos única y exclusivamente los recursos de la Ley N° 19.410, conclusión que al tenor de lo expuesto en acápite que anteceden es plenamente aplicable a los docentes del sector particular subvencionado excluidos del proceso de negociación colectiva.

Finalmente y, en lo que respecta al bono extraordinario establecido en el artículo 2º de la Ley N° 19.598, cabe señalar que del análisis del aludido precepto legal aparece que los docentes del sector municipal tienen derecho al referido bono extraordinario, razón por la cual a los docentes del sector particular subvencionado excluidos del proceso de negociación colectiva les asiste igual derecho.

Con todo, y considerando que el aumento de la subvención dispuesto por la Ley N° 19.598, para la bonificación proporcional y la planilla complementaria ha sido previsto sólo para el sector particular subvencionado, preciso es sostener que el pago del bono extraordinario para el sector municipal y, por ende, para los docentes del sector particular subvencionado excluidos del proceso de negociación colectiva sólo será financiado con los excedentes de la subvención adicional especial prevista en la Ley N° 19.410.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

80 (extracto), 8.06.99.

Depto. de Fiscalización

Dispone ejecución del Control Funcional y Técnico para el primer semestre de 1999.

91, 14.06.99.

Depto. Fiscalización

Instruye sobre actuaciones en la Unidad de Comparendos de las Inspecciones del Trabajo, respecto de empleadores con inmunidad diplomática y consular.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante Circular N° 172, de 17 de mayo de 1999, de la cual se adjunta copia, ha determinado que, en los casos de incumplimiento a normas del trabajo (laboral y previsional), no se procederá a acoger la inmunidad de jurisdicción respecto del Cuerpo Diplomático y Consular residentes en el país.

En virtud de lo anterior, las Inspecciones que recepcionen reclamos administrativos, en contra de embajadas, consulados o personal diplomático o consular, procederán a citar al ex empleador a sus dependencias con el objeto de efectuar el comparendo administrativo, en los mismos términos que para el resto de los empleadores, con las excepciones siguientes:

- 1.- En la citación que se practique se deberá consignar en lugar visible la siguiente leyenda: *"citación practicada en virtud de lo establecido en la Circular N° 172, de 17.05.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores, mediante la cual se comunica a las Embajadas, Oficinas Consulares, Cuerpo Diplomático y Consular, que no se acogera la inmunidad jurisdiccional en temas que digan relación con incumplimiento a normas del trabajo".*
- 2.- En el evento que el empleador no comparezca *no se cursará sanción administrativa* y se practicará nueva citación sólo si el reclamante insiste en ello, caso contrario se le instruirá recurrir a tribunales, entregándosele copia de la citada Circular N° 172. Igual situación de entrega de copia si practicada la segunda citación el empleador no comparece.
- 3.- Agotada la instancia administrativa, en la primera o segunda citación según sea el caso, sin que el empleador haya comparecido, se comunicará tal hecho a este Depto. para hacerlo saber a la Dirección del Ceremonial y Protocolo del Ministerio de RR.EE.

- 4.- El tratamiento del comparendo, desde el punto de vista de las obligaciones laborales y previsionales, se ajustará a las instrucciones vigentes sobre el tema aplicables al común de los reclamos, salvo lo que dice relación con sanciones administrativas (laborales, previsionales y al D.F.L. N° 2, de 1967), que no se cursarán en estos casos.

Atendida consulta pendiente al Ministerio de RR.EE., sobre el ejercicio de todas las facultades propias de esta Dirección y de sus funcionarios, la presente se complementará una vez recibida respuesta.

REPUBLICA DE CHILE

MINISTERIO DE RELACIONES EXTERIORES

El Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección del Ceremonial y Protocolo, saluda muy atentamente a las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares acreditadas en el país y con referencia a la Nota Circular N° 371, de fecha 16 de octubre de 1997, por la cual se requería dar cumplimiento a las normas laborales y de seguridad social chilenas, se permite manifestar lo siguiente:

Esta Cancillería ha venido constatando en los últimos años, un progresivo aumento de transgresiones a la legislación laboral y de seguridad social vigente en Chile, a la que se encuentran sujetas las Embajadas, Oficinas Consulares y Cuerpo Diplomático y Consular residente. Lo anterior se ha visto reflejado en numerosos reclamos y denuncias que se han hecho llegar tanto a este Ministerio de Relaciones Exteriores como a las respectivas Inspecciones del Trabajo, formulados por parte del personal administrativo, técnico o de servicio doméstico, en contra de Misiones Diplomáticas residentes, como también de los agentes diplomáticos o funcionarios acreditados.

Al respecto, este Ministerio debe observar que la citada Nota Circular del año 1997, se recordó lo que prescribe el Derecho Internacional general y en particular el número 1 del artículo 41 de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, precepto que dispone: "sin perjuicio de sus privilegios e inmunidades, todas las personas que gocen de esos privilegios e inmunidades deberán respetar las leyes y reglamento del Estado receptor". Esta disposición es reiterada en similares términos en el artículo 55, número 1. De la Convención de Viena sobre Relaciones Consulares.

En consideración a lo anterior y teniendo en vista que la práctica internacional que se ha venido desarrollando en los últimos años en diversos Estados en materia de inmunidad de jurisdicción –llevada a cabo a través de la celebración de tratados, dictación de legislación especial, jurisprudencia de los tribunales, y en los trabajos desarrollados por la Comisión de Derecho Internacional de la Organización de las Naciones Unidas, sobre codificación en materia de Inmunidad de los Estados– se orienta un cambio de criterio asumiéndose posturas más restrictivas en lo que se refiere a temas laborales, esta Cancillería viene en comunicar a las Embajadas, Oficinas Consulares, Cuerpos Diplomáticos y Consular residente, que en lo sucesivo no se procederá a acoger la inmunidad de jurisdicción respecto de los casos que digan relación con incumplimiento de normas del trabajo. A este fin, recuerda y hace presente que de conformidad con el Preámbulo de la Convención de Viena sobre Relaciones Diplomáticas, los privilegios se conceden para garantizar el desempeño eficaz de las funciones de las Misiones Diplomáticas y no en el interés de las personas.

Al efecto corresponde tener en cuenta que la inmunidad de jurisdicción, privilegio que se encuentra amparado por el derecho internacional, al cual Chile reconoce y adhiere, se debe necesariamente concordar con el respeto a las leyes vigentes en un país, entre las cuales se encuentran las relativas al derecho laboral y de seguridad social.

En atención a ello, el Ministerio de Relaciones Exteriores solicita se tome nota del contenido de la presente circular, haciendo hincapié que este criterio se adopta en razón de un principio básico cual es la obligación del gobierno de Chile de velar por el cumplimiento de las leyes en vigor, toda vez que lo que se pretende es la protección de bienes jurídicos reconocidos internacionalmente, como son aquéllos derivados de las relaciones de trabajo.

El Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección del Ceremonial y Protocolo, aprovecha la oportunidad para reiterar a las Misiones Diplomáticas y Oficinas Consulares acreditadas en el país, las seguridades de su más alta y distinguida consideración.

96 (extracto), 17.06.99.

Depto. Relaciones Laborales

Imparte instrucciones relativas al Control Funcional y Técnico de la que da cuenta la Orden de Servicio N° 1, de 30.03.98, de la Oficina de Contraloría.

98 (extracto), 28.06.99.

Depto. Administrativo

Instruye sobre procedimiento administrativo en el cobro de documentos.

105, 8.07.99.

Depto. Fiscalización

Instruye sobre los registros y timbrajes que se establecen en la Resolución N° 611, de 1999, de la Dirección del Trabajo

Con fecha 12 de junio de 1999, se publicó en el Diario Oficial la Resolución N° 611 de este Servicio, que fija requisitos y regula procedimientos para establecer en forma obligatoria un sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo, de descanso y de las remuneraciones para los trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana (Boletín Oficial N° 126, Julio 1999).

En el artículo 4° de la citada resolución, se establece la obligatoriedad para el empleador, de registros y timbres en la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio.

Para tales efectos y atendido el hecho que el sistema establecido en la Resolución N° 611 se trata de una resolución complementaria a la N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección, publicada en el Diario Oficial de 22.07.98, se instruye utilizar el mismo procedimiento de registro, contenido en la Circular N° 133, de 26.08.99, de este Departamento.

No obstante lo anterior, se deberá dejar constancia de cual de las resoluciones se trata, es decir, si la empresa ha optado por el instrumento contenido en la N° 204 o por el considerado en la N° 611. Para tales efectos, se procederá a anotar en el espacio que queda a continuación del RUT, la leyenda N° de resolución por la que se opta, tal como se indica en el anexo a la presente circular.

2.- Resoluciones.

631 (exenta), 14.06.99.

Dirección del Trabajo

Fija valor de documentos que señala.

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo único del D.L. N° 2.136, de 1978, sustituido por el artículo 83 de la Ley N° 18.768.

Las facultades que me confiere el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Lo establecido en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

La Resolución exenta N° 224, de 7.02.94, de la Dirección del Trabajo.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República y sus modificaciones.

Oficio Ordinario N° 2.235, de 25 de mayo de 1999, del Servicio de Impuestos Internos.

Considerando:

Que, la ley faculta al Servicio para otorgar a los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por ley que el Estado tenga aporte de capital, certificados relativos a sanciones administrativas aplicadas por incumplimiento de las leyes o reglamentos laborales y reclamos pendientes por remuneraciones, para que pueda darse curso a los estados de pagos y para la devolución de las garantías que hubiesen otorgado, todo lo cual implica un recargo de trabajo y recursos materiales para las distintas Inspecciones del Trabajo del país.

Que, la ley dispone que el Servicio en casos calificados y mediante resolución fundada podrá autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos.

Que, el Servicio, en ejercicio de sus atribuciones, ha establecido diversas normas e instrucciones para entender las solicitudes de centralización de documentos que efectúan los empleadores.

Que, efectivamente el cumplimiento de las funciones anteriores implica un aumento en los costos en insumos computacionales y/o de oficina de los documentos o copias que se proporcionan a los particulares y que la ley ha facultado para cobrar.

Resuelvo:

- 1.- Fijase, a contar del 1° de julio de 1999, en la suma de \$ 2.000 (dos mil pesos), el valor que se cobrará a particulares por cada certificado de cumplimiento de legislación laboral (certificados de contratistas) que emitan las Inspecciones del Trabajo.

- 2.- Fijase, a contar del 1º de julio de 1999, en la suma de \$ 4.000 (cuatro mil pesos), el valor que se cobrará a los empleadores por cada resolución que autorice o deniegue la centralización de documentos que emita el Departamento de Fiscalización o las Direcciones Regionales.
- 3.- Fijase, a contar del 1º de julio de 1999, en la suma de \$ 5.000 (cinco mil pesos), el valor que se cobrará a los particulares por cada resolución que autorice o deniegue el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso.
- 4.- Los valores que se recauden por estos conceptos, constituirán ingresos propios de este Servicio, en conformidad con las instrucciones presupuestarias vigentes y se imputarán a la cuenta 01.03.

707 (exenta), 2.07.99.

Depto. Relaciones Laborales

Crea coordinaciones de relaciones laborales en las Direcciones Regionales del Trabajo.

Vistos:

Lo dispuesto en los artículos 10, 11 y 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo establecido en el artículo 5º letras a) y f) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Lo señalado en la Resolución exenta N° 871, de 30 de junio de 1997, que crea el Departamento de Relaciones Laborales, refundiendo los Departamentos de Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales y la Oficina de Asistencia Técnica a Usuarios.

La Circular N° 147, del 13 de noviembre de 1995, que adjunta e implementa el proyecto de fortalecimiento de las Direcciones Regionales del Trabajo.

La Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

Que, la misión de la Dirección del Trabajo es contribuir a modernizar las relaciones laborales, velando por el cumplimiento normativo y promoviendo su contractualización, sobre la base de equidad, la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores, favoreciendo de tal modo el desarrollo económico del país.

Que, la misión del Departamento de Relaciones Laborales es contribuir al desarrollo de una nueva cultura de la relación laboral, moderna y equitativa que privilegie la cooperación, los acuerdos y las alianzas entre los actores.

Que, el Area de Relaciones Laborales involucra la labor de los ex Departamentos de Negociación Colectiva, Organizaciones Sindicales y la ex Oficina de Asistencia Técnica a Usuarios, además, de nuevas funciones producto de la definición de su misión.

Que, las Direcciones Regionales deben contar con recursos y el personal adecuado para el fortalecimiento de su rol dentro de la Institución.

La necesidad del Departamento de Relaciones Laborales de contar con una contraparte funcional, técnica y administrativa a nivel regional.

Resuelvo:

- 1.- Créanse en las Direcciones Regionales las Coordinaciones de Relaciones Laborales, las cuales pasarán a integrar el equipo regional con dependencia jerárquica del Director Regional y funcional del Departamento de Relaciones Laborales.

Sus funciones, entre otras serán:

- a) Planificación, coordinación y control de la gestión de las Unidades del Area.
 - b) Confección y aplicación del control funcional y técnico del Area de Relaciones Laborales en el marco de las directrices institucionales.
 - c) Análisis de la situación regional en materias de relaciones laborales.
 - d) Coordinación del Adiestramiento; y apoyo funcional y técnico a los funcionarios de las oficinas de la Región en materias propias del Area de Relaciones Laborales.
 - e) Administrar los instrumentos de divulgación a nivel regional.
 - f) Realización de alianzas estratégicas de cooperación con instituciones vinculadas al Area de Relaciones Laborales.
 - g) En general cualquier labor o función que se encuentre dentro del ámbito del área de Relaciones Laborales.
- 2.- Impleméntense durante el presente año las coordinaciones de las Relaciones Laborales en las Regiones V, VIII y Area Metropolitana.
 - 3.- En las Regiones pendientes las funciones deberán ser asumidas por la Coordinación Operativa hasta su implementación.

SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES

Selección de Circulares

50, 4.12.98.

Instruye sobre obligación de las ISAPRES de informar a la Dirección del Trabajo la situación de empleadores morosos de cotizaciones de salud.

Con el objeto de velar por el cumplimiento de lo establecido en el artículo 30 de la Ley Nº 18.933, respecto de la obligación de los empleadores de declarar y pagar las cotizaciones de salud de quienes se hubieren afiliado a una Institución de Salud Previsional, se imparten las siguientes instrucciones:

- 1.- Para lograr un mayor grado de cumplimiento de la legislación previsional por parte de los empleadores, especialmente las referidas al pago oportuno y completo de las cotizaciones previsionales de sus trabajadores, se ha resuelto incluir en el "Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional", que edita periódicamente la Dirección del Trabajo, a los empleadores que no hayan enterado las cotizaciones previsionales en las ISAPRES en que estén afiliados sus trabajadores.
- 2.- Para estos efectos, las ISAPRES deberán enviar al Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, la información relativa a empleadores morosos que más adelante se señala.
- 3.- Los antecedentes deberán remitirse trimestralmente, en los meses de enero, abril, julio y octubre de cada año, el día 20 o el día hábil siguientes si éste fuere sábado, domingo o festivo y deberá incluir toda la información acumulada al cierre de cada trimestre. La primera remisión de información, bajo esta modalidad, se efectuará en el mes de enero de 1999.
- 4.- La información que se remitirá a la Dirección del Trabajo deberá considerar a los empleadores que se encuentran en alguna de las situaciones que a continuación se explican:

a) Empleadores con cotizaciones declaradas y no pagadas que cumplan con las siguientes condiciones:

- Haber declarado y no pagado cotizaciones por uno o más meses de remuneraciones devengadas hasta el mes de noviembre, febrero, mayo y agosto, en el caso de la información enviada en enero, abril, julio y octubre de cada año, respectivamente, y
- No haber efectuado el pago total de todos los períodos declarados al último día de diciembre, marzo, junio y septiembre, en el caso de la información enviada en enero, abril, julio y octubre de cada año, respectivamente.

b) Empleadores con cotizaciones no declaradas ni pagadas que cumplan con las siguientes condiciones:

- Estar incluidos en un Acta de Fiscalización extendida por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, por deudas de cotizaciones correspondientes a remuneraciones devengadas hasta el mes de noviembre, febrero, mayo y agosto, en el caso de la información enviada en enero, abril, julio y octubre de cada año, respectivamente, y
- No haber efectuado el pago total de todos los períodos no declarados al último día de diciembre, marzo, junio y septiembre, en el caso de la información enviada en enero, abril, julio y octubre de cada año, respectivamente.

Respecto de este punto, se debe precisar que, de acuerdo a lo señalado en el Oficio Circular N° 2.015, de fecha 22 de junio de 1994, emitido en forma conjunta por esta Superintendencia y la Dirección del Trabajo, las ISAPRES tiene la obligación de recibir las Actas de Fiscalización remitidas por este último Organismo.

- 5.- La información solicitada deberá enviarse de acuerdo a las especificaciones dadas en el Anexo Técnico adjunto (anexo N° 1).
- 6.- Para los efectos del control que ejercerá la Dirección del Trabajo, las ISAPRES deberán proporcionar, además, un listado de respaldo con la información antes señalada, que deberá ajustarse al formato definido en el Anexo N° 2.
- 7.- Las Instituciones de Salud deberán adoptar todas las medidas necesarias tendientes a certificar la autenticidad de la información que proporcionen, la que, además, deberá estar respaldada en forma permanente, manteniendo a disposición de esta Superintendencia, a lo menos, los últimos tres períodos informados.
- 8.- Las ISAPRES deberán otorgar un documento que certifique el pago, a todos aquellos empleadores que efectúen el pago total de la deuda que originó su inclusión en el "Boletín de Infractores a la Legislación Previsional", y que así lo soliciten.

Dicho documento que no podrá presentar enmendaduras, indicar, además de la identificación del empleador, la deuda nominal pagada, la cantidad de períodos pagados, la fecha en que se efectuó el pago y el número del Boletín en que apareció publicada la deuda.

Con el certificado emitido por la ISAPRE, los empleadores podrán solicitar, directamente en la Dirección del Trabajo, la eliminación de la deuda informada en el citado Boletín.

- 9.- La ISAPRE que no detecte deudas por cotizaciones en un período determinado, deberá igualmente informar tal situación a la Dirección del Trabajo, por medio de una carta que así lo indique, dentro del plazo contemplado en el N° 3 de la presente circular.

DISPOSICION TRANSITORIA

En primer envío trimestral, que deberá efectuarse en el mes de enero de 1999, deberá contener a los empleadores con deudas de cotizaciones correspondientes a remuneraciones devengadas hasta el mes de noviembre de 1998, siempre que dichos empleadores no hubieren efectuado pagos totales por los períodos mencionados, al último día del mes de diciembre de 1998.

ANEXO Nº 1**ESPECIFICACIONES TECNICAS****1) ESTRUCTURA DEL REGISTRO**

El largo total del registro deberá ser de 72 caracteres, con los campos siguientes:

Campo	Descripción	Tipo	Largo
1	Código de ISAPRE		4
2	RUT Empleador		
	- Número	Numérico	8
	- Dígito verificador	Alfanumérico	1
3	Nombre/Razón Social	Alfanumérico	40
4	Nº Períodos adeudados	Numérico	3
5	Deuda nominal total	Numérico	8
6	Nº cotizaciones adeudadas	Numérico	6
7	Tipo de deuda	Numérico	2
	Largo Total del Registro		72

2) NOMBRE DEL ARCHIVO

Dado que la información de las ISAPRES se cargará en la misma base del Boletín Laboral, se asumirá que es una fotografía a marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año, razón por la cual se solicita manejar como nombre del Archivo de Deudores el nombre: BOLABXXX donde XXX es el número del Boletín Laboral en que se incluirá esta información. Ej. BOLAB072. (Información a enviar en enero de 1999).

El disquete debe venir debidamente identificado con una carátula que contenga la siguiente información:

- Nombre de la ISAPRE.
- Código ISAPRE.
- Período que se informa.
- Nombre archivo morosos (BOLABXXX).
- Nombre archivo de control (CONTROL).

Respecto de este último punto se deberá crear un archivo de CONTROL que contenga un solo registro de control que permita realizar una validación y cuadratura automática de la información recibida. Será obligatoria su inclusión.

La estructura de este archivo (con 1 solo registro) será:

Campo	Descripción	Tipo	Largo	Valor
1	Código de ISAPRE	Numérico	4	
2	Descripción	Alfanumérico	9	"R. Control"
3	Nombre ISAPRE	Alfanumérico	21	
4	Período informado	Numérico	6	MMAAAA
5	Cantidad de registros	Numérico	6	
6	Suma total deuda nominal	Numérico	14	
	Largo Total del registro		60	

En resumen en el disquete deberá venir obligatoriamente dos archivos llamados:

- BOLABXXX.
- CONTROL.

3) MODALIDAD DE ALMACENAMIENTO

- Disquete de 3 ½ pulgadas, con formato DOS, alta densidad, con una disponibilidad de almacenamiento de 1.44 Mb y de buena calidad para garantizar una grabación confiable.
- Los disquetes deberán ser grabados en base a las siguientes normas:
 - Formato DOS.
 - Densidad de grabación alta.
 - Código ASCII.
 - Archivo plano (un registro por línea).
 - Largo de registro 72 bytes.
 - Nombre del primer archivo identificado como BOLABXXX.
 - Nombre del segundo archivo identificado como CONTROL.
- A los disquetes grabados bajo las especificaciones antedichas, se les adherirá una "Carátula de Identificación", que debe contener la siguiente información:
 - Código y nombre de la ISAPRE.
 - Período que se informa.
 - Nombre de los archivos.
- Los disquetes deberán estar libres de todo tipo de virus u otro software que genere interferencias o afecte el equipamiento.

4) DEFINICION DE LOS CAMPOS DEL ARCHIVO BOLABXXX

- (1) Código ISAPRE** Corresponde al número de identificación asignado a la ISAPRE por esta Superintendencia, anteponiéndole un prefijo 2, si éste es de largo 3 y un prefijo 20, si es de largo 2. Numérico de largo 4, distinto de cero (sin decimales). Debe ser informado siempre.
- (2) RUT Empleador** Debe informarse de acuerdo con la siguiente estructura: NRO_RUT, numérico de largo 8. DIG-VERIF-RUT, alfanumérico de largo 1. Debe ser único para cada empleador. Debe ser informado siempre.
- (3) Razón Social** Corresponde a la identificación legal del empleador. Para personas naturales, el nombre debe ser enviado en el siguiente orden: Apellido Paterno – Apellido Materno – Nombres. Para personas jurídicas, se debe enviar la Razón Social. Alfanumérico de largo 40. Debe ser informado siempre.
- (4) Número Períodos Adeudados** Indica el número de meses calendario en que el empleador presenta deudas. Numérico de largo 3. Debe ser informado siempre.
- (5) Deuda Nominal Total** Corresponde a la sumatoria de los montos en pesos nominales adeudados en cotizaciones de salud. Numérico entero (sin decimales) de largo 8. Debe ser informado siempre.
- (6) Número de cotizaciones Adeudadas** Sumatoria del número de trabajadores de los periodos adeudados. Numérico de largo 6. Debe ser informado siempre.
- (7) Tipo de Deuda** Los tipos de deuda son:
"01" empleadores con cotizaciones declaradas y no pagadas (DNCA).
"02" Empleadores con cotizaciones no declaradas ni pagadas (INDE).
Numérico de largo 2.
Debe ser informado siempre.
En caso que el empleador tenga ambos tipos de deuda, deberá informarse en registros separados.

ANEXO Nº 2**FORMATO DEL LISTADO DE RESPALDO**

La nómina de empleadores morosos deberá contener en cada hoja:

- Nombre y código de la ISAPRE.
- Último mes del período que se informa.
- Fecha de emisión del listado.
- Numeración de páginas.

El listado de respaldo deberá estar ordenado por RUT ascendente. El orden de las columnas será el siguiente:

- RUT.
- Nombre/Razón Social.
- Nº Períodos Adeudados.
- Deuda Nominal Total.
- Nº Cotizaciones Adeudadas.
- Tipo de deuda.

La última hoja del listado deberá contener los totales generales de las columnas Número de Períodos Adeudados, Deuda Nominal Total, Cotizaciones Adeudadas y Número Total de Deudores, que corresponde al total de RUT informados.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Bono de escolaridad. Ley N° 19.595. Procedencia.	3.424/203	5.07.99	160
Bono de escolaridad. Ley N° 19.595. Procedencia.	3.423/202	5.07.99	158
Cláusula tácita. Beneficios.	3.062/177	14.06.99	103
Contrato individual. Modificaciones.	3.064/178	14.06.99	104
Contrato individual. Estipulación mínima.	3.542/207	12.07.99	169
Delegado del personal. Censura. Procedencia.	3.399/193	5.07.99	141
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	3.421/200	5.07.99	154
Dirección del Trabajo. Competencia. Interpretación.	3.283/186	30.06.99	121
– Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación contrato individual. Calificación. Causales.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.			
– Contrato individual. Existencia. Calificación.	2.999/176	8.06.99	100
– Dirección del Trabajo. Fiscalizadores. Facultades.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Exhibición de documentos.			
– Cláusula tácita. Jornada de trabajo.	3.418/197	5.07.99	148
Empresa. Alteración dominio, posesión o mera tenencia. Efectos. Feriado.	3.400/194	5.07.99	142
Empresa. Alteración al dominio, posesión o mera tenencia. Procedencia.	3.281/184	30.06.99	117
– Estatuto de Salud. Concursos. Procedencia. Funcionarios contratados antes de conferencia de la Ley N° 19.378.			
– Estatuto de Salud. Instrumento colectivo. Cumplimiento.	3.422/201	5.07.99	155
Estatuto de Salud. Corporaciones Municipales. Ambito de aplicación.	3.425/204	5.07.99	162
– Estatuto de Salud. Proceso de calificación. Vigencia.			
– Estatuto de Salud. Proceso de calificación. Efectos.			
– Estatuto de Salud. Proceso de calificación. Efectos.	3.398/192	5.07.99	137
Feriado. Remuneraciones. Beneficios que se incluyen.	3.402/196	5.07.99	146
– Horas extraordinarias. Cómputo. Sistema especial. Procedencia.			
– Horas extraordinarias. Pago periodicidad.	3.282/185	30.06.99	119

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Colación.			
– Indemnización sustitutiva de base de cálculo. Colación.	2.997/174	8.06.99	94
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Planilla complementaria.			
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Bonificación proporcional.			
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Bonificación mensual (U.M.P.).			
– Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Planilla complementaria.			
– Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Bonificación proporcional.			
– Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Bonificación mensual (U.M.P.).			
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Incremento Ley Nº 19.464.			
– Indemnización sustitutiva. Base de cálculo. Incremento Ley Nº 19.464.	3.285/188	30.06.99	124
– Indemnización por años de servicio. Base de cálculo.			
– Indemnización convencional por años de servicio. Base de cálculo.	3.095/180	15.06.99	109
– Indemnización sustitutiva. Pago proporcional. Procedencia.			
– Indemnización legal por años de servicio. Procedencia.			
– Finiquito. Valor probatorio.			
– Finiquito. Formalidades. Omisión. Efectos.			
– Terminación contrato. Individual. Necesidades de la empresa. Plazo fijo cumplido de causal.	3.286/189	30.06.99	130
– Jornada de trabajo. Manipuladoras de alimentos. JUNAEB.			
– Registro de asistencia. Manipuladoras de alimentos. JUNAEB.	3.420/199	5.07.99	152
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada.	3.541/206	12.07.99	166
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	3.094/179	15.06.99	107
– Leyes laborales. Territorialidad.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Normas tributarias.	3.426/205	5.07.99	164
– Naves menores. Barcazas. Jornada de trabajo.			
– Naves menores. Barcazas. Horas extraordinarias.	3.105/181	16.06.99	113
Negociación colectiva. Colegios particulares. Subvencionados. Exclusión. Efectos.	3.548/208	12.07.99	171
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.148/182	18.06.99	114

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.284/187	30.06.99	122
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.287/190	30.06.99	134
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	3.401/195	5.07.99	144
– Normas de Higiene y Seguridad. Reclamo fundado en razones de orden técnico. Concepto.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Normas de Higiene y Seguridad.			
– Recurso Jerárquico. Ley N° 18.575. Procedencia.	2.298/175	8.06.99	96
Organizaciones sindicales. Federaciones y confederaciones. Directores. Requisitos.	3.419/198	5.07.99	151
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia. Padre sobreviviente.	3.280/183	30.06.99	115
Técnicos extranjeros. Exención previsional. Procedencia.	3.397/191	5.07.99	135

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 127
Agosto 1999

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitecsa.cl>

E-mail: acliente@publitecsa.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- **Entrevista. WALTER RIESCO, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION DE LA PRODUCCION Y EL COMERCIO: "YO LLAMO A LOS EMPRESARIOS A CONFIAR EN LOS JOVENES".**
- **REGLAMENTO CURSO BASICO DE SEGURIDAD DE FAENAS PORTUARIAS.**
- **GUIA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA.** Departamento de Relaciones Laborales.
- **PRACTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES.** Oficina de Comunicación y Difusión.
- **SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.** Preguntas y Respuestas Frecuentes.
- **DEL DIARIO OFICIAL.**
- **NOTICIAS.**
- **DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.** Departamento Jurídico.
- **CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**
- **SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES.** Selección de Circulares.
- **INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.**

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos
Gero Timmermann Bethke	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Cecilia Farías Olguín
Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.
Periodista
Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Fotografía:
Paola Morales Guerra

Diagramación:
Aída A. Morales Guerra

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala,
abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, aboga-
do, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín
Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

NOTAS DEL EDITOR

Destacamos en esta edición la Guía de la Negociación Colectiva, actualizada por el Departamento de Relaciones Laborales, y que cubre las principales interrogantes, plazos, y los aspectos económicos a considerar en este proceso.

En Normas legales y reglamentarias, incluimos en esta edición, el Reglamento Curso Básico de Seguridad de Faenas Portuarias a que se refiere el artículo 133 inciso 3° del Código del Trabajo.

El informativo que prepara la Oficina de Comunicación y Difusión se refiere, en esta oportunidad, a las Prácticas antisindicales y desleales.

Las preguntas más frecuentes sobre el nuevo Régimen de Pensiones son tratadas en una completa cartilla informativa de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

De la sección Ordenes de servicios de la Dirección del Trabajo destacamos la Circular N° 91, del Departamento de Fiscalización que instruye sobre actuaciones en la Unidad de Comparendos de las Inspecciones del Trabajo, respecto de empleadores con inmunidad diplomática y consular.

Diversas precisiones sobre el sentido y alcance de distintas expresiones contenidas en las normas del Código del Trabajo, son abordadas y aclaradas en la sección de Dictámenes de esta Dirección.

Complementa la edición una circular de la Superintendencia de ISAPRES que instruye sobre obligación de informar a la Dirección del Trabajo la situación de empleadores morosos de cotizaciones de salud.

Por último destacamos en esta edición la entrevista de la periodista Andrea Munizaga al Sr. Walter Riesco, Presidente de la CPC, en la cual se informa sobre la propuesta de esa entidad para disminuir el desempleo juvenil.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
WALTER RIESCO, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION DE LA PRODUCCION Y EL COMERCIO: "YO LLAMO A LOS EMPRESARIOS A CONFIAR EN LOS JOVENES".	1
Carlos Ramírez, distinguido por la Universidad Diego Portales y la Asociación Chilena de Relaciones Laborales: PREMIOS A LA EXCELENCIA ACADEMICA RECIBIO EDITOR DEL BOLETIN OFICIAL DEL TRABAJO	8
REGLAMENTO CURSO BASICO DE SEGURIDAD DE FAENAS PORTUARIAS .	11
GUIA PARA LA NEGOCIACION COLECTIVA. Departamento de Relaciones Laborales	15
PRACTICAS ANTISINDICALES Y DESLEALES. Oficina de Comunicación y Difusión	57
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Preguntas y Respuestas Frecuentes	61
DEL DIARIO OFICIAL	76
NOTICIAS	78
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	94
2.997/174, 8.06.99. Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en la cláusula 9ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1 y 2 constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo.	94
2.998/175, 8.06.99. 1) Fija sentido y alcance de la expresión "reclamo fundado en razones de orden técnico", contenida en el inciso final del artículo 191 del Código del Trabajo. 2) Resulta jurídicamente procedente la impugnación de las instrucciones impartidas por las Direcciones Regionales y las Inspecciones del Trabajo que ordenan corregir infracciones a la legislación laboral y previsional, con el alcance señalado en el cuerpo del presente informe.	96

2.999/176, 8.06.99.

- 1) La calificación de la aplicación de causales de terminación del contrato de trabajo y la procedencia del pago de las indemnizaciones, son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.
- 2) El contrato de prestación de servicios celebrado entre la empresa ... y los dueños de vehículos, para transportar pasajeros al terminal aéreo, no constituye relación laboral y se rige por las normas del derecho común. 100

3.062/177, 14.06.99.

La empresa de Servicios Sanitarios de ... debe conservar el beneficio de beca de estudio al dependiente señor N.N. en los términos que se le otorgó el año 1997. ... 103

3.064/178, 14.06.99.

El Hogar de Ancianos se encuentra obligado a enterar las respectivas cotizaciones previsionales conforme a la remuneración pactada, de suerte tal que no resulta viable que éste requiera devolución de monto alguno por tal concepto, basado en que los servicios que, en la práctica, prestan los respectivos dependientes son propios de aquellos que corresponde ejecutar a los trabajadores de casa particular y no de auxiliares de servicio, como se estipula en la cláusula contractual pertinente. 104

3.094/179, 15.06.99.

Se deniega autorización a la empresa ... para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, propuesto para sus dependientes que laboran en la supervisión de Red de Cajeros Automáticos y en soporte telefónico para usuarios del mismo servicio. 107

3.095/180, 15.06.99.

Las asignaciones de colación y de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud", deben incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio, pactada en la cláusula trigésima del contrato colectivo suscrito el 30.05.97, entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores de empresa Banco ... Zona Centro, Banco ... Zonal Concepción, y Establecimiento Area Sistemas del Banco ..., cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por la aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador.
Por el contrario, los aludidos beneficios no deben considerarse para el cálculo de la referida indemnización, en el evento que el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas. 109

3.105/181, 16.06.99.

Los trabajadores que se desempeñan a bordo de las barcas de propiedad de Salmones ... se rigen en materia de jornada de trabajo por las normas generales que a este respecto contempla el Código del Trabajo. 113

3.148/182, 18.06.99.

El feriado progresivo de los trabajadores de la Universidad ... adscritos al contrato colectivo de 17.12.97 debe otorgarse en los términos de la estipulación contemplada en el párrafo primero de la cláusula XVI del citado instrumento, esto es, adicionando los días que correspondan por tal concepto a los 15 días hábiles de feriado básico que allí se establecen. 114

3.280/183, 30.06.99.

No existe inconveniente jurídico para que el trabajador cuya cónyuge falleció en el parto, utilice los servicios de la sala cuna que mantiene la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido. 115

3.281/184, 30.06.99.

La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida a raíz de la venta de acciones de la empresa Nacional de Electricidad S.A., y, por tanto, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales constituidas en ella subsisten, sin perjuicio del cambio parcial de dominio de la referida empresa. 117

3.282/185, 30.06.99.

1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., establezca un sistema de control especial de horas extraordinarias laboradas por sus trabajadores.
2) No resulta jurídicamente procedente que la misma empresa pague las horas trabajadas en exceso por sus dependientes en una fecha diversa a las del pago de las remuneraciones ordinarias de éstos. 119

3.283/186, 30.06.99.

La Dirección del Trabajo se encuentra investida de atribuciones para interpretar la legislación laboral y calificar hechos. 121

3.284/187, 30.06.99.

Forma de pago de la gratificación prevista en la cláusula 2ª del contrato colectivo suscrito con fecha 20.05.97, entre la empresa Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma. 122

3.285/188, 30.06.99.

1) Resulta jurídicamente procedente incluir los beneficios a que se refieren los artículos 85, 63 y 64 de la Ley N° 19.070, respectivamente, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2º del artículo 161 e inciso 4º del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.
2) El incremento de remuneraciones establecido por el artículo 7º de la Ley N° 19.464 debe ser incluido para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo del personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales señalados anteriormente. 124

3.286/189, 30.06.99.

1) Los trabajadores de la empresa ..., cuyos contratos hubieren terminado por aplicación de la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1º, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tienen derecho a impetrar, en forma íntegra, la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el Art. 162, Inc. 4º, del mismo cuerpo legal, si efectivamente fueron separados de sus funciones antes del vencimiento del plazo de 30 días de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.

- 2) Los mismos trabajadores, cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tendrían derecho, además, a la indemnización por años de servicio que hubieren convenido con su empleador siempre que ella fuere superior a la legal, o a esta última, en caso contrario.
- 3) Un finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado ante un ministro de fe carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.
- 4) No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1º, del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el Art. 160 del mismo Código. 130

3.287/190, 30.06.99.

Resulta procedente que un matrimonio afiliado a dos sindicatos distintos de la Corporación de Desarrollo Social de la IX Región, puedan percibir ambos la asignación de escolaridad prevista en sus respectivos contratos colectivos de trabajo, por un hijo que cursa estudios universitarios. 134

3.397/191, 5.07.99.

La cláusula inserta en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, conforme a la cual éste manifiesta su voluntad de efectuar cotizaciones en su país de origen, sólo resulta jurídicamente procedente, en la medida que concurren a su respecto la totalidad de los requisitos previstos en la Ley Nº 18.156, de 1982. 135

3.398/192, 5.07.99.

- 1) Carecen de toda validez legal, los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley Nº 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley Nº 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.
- 2) No se ajusta a derecho la exoneración de funcionarios producto de los procedimientos calificadorios realizados durante los períodos señalados, por lo que corresponde su reintegro en las condiciones contractuales y remuneratorias que tendrían actualmente de no existir su exoneración, incluido el pago de la asignación de mérito que establece el artículo primero transitorio de la Ley Nº 19.607.
- 3) No puede ser considerado para ningún efecto de la carrera funcionaria, el puntaje por componente Mérito asignado durante los procedimientos calificadorios señalados, porque los actuales artículos 37 y 39 de la Ley Nº 19.378 establecen que el mérito ya no es un elemento constitutivo de la carrera funcionaria de la salud municipal, sino que es el antecedente para determinar el pago de la asignación anual de mérito. 137

3.399/193, 5.07.99.

Los trabajadores tienen el derecho de censurar al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo. 141

3.400/194, 5.07.99.

Los trabajadores de la Notaría de Ancud a quienes se refiere el presente informe, tienen derecho a impetrar de la actual Notario y Conservador de Bienes Raíces de

esa ciudad, el otorgamiento de los días de feriado básico de que no hicieron uso con su anterior empleador.	142
3.401/195, 5.07.99.	
Fija sentido y alcance de la cláusula decimonovena del contrato colectivo suscrito el 20.08.98, entre la empresa Servicios ... y el sindicato de trabajadores constituido en ella, relativa a permisos sindicales.	144
3.402/196, 5.07.99.	
La "remuneración íntegra" a que se refiere el inciso segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, no comprende las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización y, por ende, resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores, no pague a éstos los montos correspondientes a dichos beneficios...	146
3.418/197, 5.07.99.	
Se rechaza la reconsideración de las Instrucciones N° D.99-63, de 29.01.99, evacuadas por el fiscalizador Sr. J. M. de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, que ordenan a la empresa Salmones ... lo siguiente: 1° corregir infracción al artículo 9° del Código del Trabajo respecto de siete dependientes y; 2° corregir la infracción consistente en alterar unilateralmente la jornada de trabajo de los dependientes que laboran en horario diurno de 08:00 a 17:00 horas.	148
3.419/198, 5.07.99.	
Al dirigente de esa Confederación Nacional señor N.N. le asiste el derecho a continuar su mandato gremial hasta el término de su período legal, no obstante haberse extinguido el vínculo laboral y su condición de dirigente de base que le permitió acceder a su actual cargo.	151
3.420/199, 5.07.99.	
Las manipuladoras de alimentos dependientes de la empresa ..., que presta servicios a la Junta de Auxilio Escolar y Becas, se encuentran afectas a jornada ordinaria de trabajo y deben registrar su asistencia de acuerdo al artículo 33 del Código del Trabajo.	152
3.421/200, 5.07.99.	
La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.	154
3.422/201, 5.07.99.	
1) La Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención al Menor de Puente Alto está impedida de obligar al concurso público, a funcionaria respecto de la cual debe entenderse cumplida esta exigencia porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.	
2) La misma Corporación debe pagar cuando corresponda, la indemnización por años de servicio pactada a todo evento con sus funcionarios en contrato colectivo celebrado el 25 de mayo de 1994, atendido lo dispuesto por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.378.	155
3.423/202, 5.07.99.	
La Corporación Municipal "Gabriel González Videla" de La Serena, está obligada a pagar el bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.595, en el	

caso de profesores cuyos hijos han cumplido la edad mínima de 5 años con posterioridad a marzo y en fecha que no excede el 30 de junio del año en curso.	158
3.424/203, 5.07.99.	
La edad mínima de 5 años de edad, de menores preescolares que habilita a sus padres a percibir el Bono de Escolaridad que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.595, debe cumplirse dentro del período de vigencia de dicho cuerpo legal y en fecha que no exceda el 30 de junio del año en curso.	160
3.425/204, 5.07.99.	
Los dependientes que laboran en el marco del Programa Dental Escolar de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, están regidos por la Ley N° 19.378, por lo que pueden acceder a la capacitación laboral y a la carrera funcionaria reconocida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.	162
3.426/205, 5.07.99.	
1) La Ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República. 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la legislación tributaria.	164
3.541/206, 12.07.99.	
Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las funciones que se indican, laboran sin fiscalización superior inmediata y, por ende, se encuentran legalmente excluidos de la limitación de jornada en conformidad a lo previsto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo cual no existe impedimento para que dicha empleadora, de común acuerdo con éstos, modifiquen la cláusula contractual que establece una jornada laboral determinada y pacten dicha exclusión, caso en el cual, los citados dependientes estarán liberados de la obligación prevista en el artículo 33 del Código del Trabajo.	166
3.542/207, 12.07.99.	
Se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998, por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo del personal individualizado en nómina anexa de oficio de instrucciones la distribución semanal de la jornada de trabajo.	169
3.548/208, 12.07.99.	
Fija los efectos del acuerdo de exclusión del mecanismo de negociación colectiva establecido en el artículo 88, inciso 2°, de la Ley N° 19.070, en relación con los incrementos de remuneraciones previstos en la Ley N° 19.598.	171
CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	174
1.- Circulares.	
80 (extracto), 8.06.99. Depto. de Fiscalización	
Dispone ejecución del Control Funcional y Técnico para el primer semestre de 1999. ...	174

91, 14.06.99. Depto. Fiscalización	
Instruye sobre actuaciones en la Unidad de Comparendos de las Inspecciones del Trabajo, respecto de empleadores con inmunidad diplomática y consular.	174
96 (extracto), 17.06.99. Depto. Relaciones Laborales	
Imparte instrucciones relativas al Control Funcional y Técnico de la que da cuenta la Orden de Servicio N° 1, de 30.03.98, de la Oficina de Contraloría.	176
98 (extracto), 28.06.99. Depto. Administrativo	
Instruye sobre procedimiento administrativo en el cobro de documentos.	176
105, 8.07.99. Depto. Fiscalización	
Instruye sobre los registros y timbrajes que se establecen en la Resolución N° 611, de 1999, de la Dirección del Trabajo	176
631 (exenta), 14.06.99. Dirección del Trabajo	
Fija valor de documentos que señala.	177
707 (exenta), 2.07.99. Depto. Relaciones Laborales	
Crea coordinaciones de relaciones laborales en las Direcciones Regionales del Trabajo.	178
SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES. Selección de Circulares	180
50, 4.12.98.	
Instruye sobre obligación de las ISAPRES de informar a la Dirección del Trabajo la situación de empleadores morosos de cotizaciones de salud.	180
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	186

SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

2.997/174, 8.06.99.

Resulta procedente incluir el beneficio de colación pactado en la cláusula 9ª del contrato colectivo vigente, celebrado entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores N°s. 1 y 2 constituidos en la misma, para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo. 94

2.998/175, 8.06.99.

1) Fija sentido y alcance de la expresión "reclamo fundado en razones de orden técnico", contenida en el inciso final del artículo 191 del Código del Trabajo.
2) Resulta jurídicamente procedente la impugnación de las instrucciones impartidas por las Direcciones Regionales y las Inspecciones del Trabajo que ordenan corregir infracciones a la legislación laboral y previsional, con el alcance señalado en el cuerpo del presente informe. 96

2.999/176, 8.06.99.

1) La calificación de la aplicación de causales de terminación del contrato de trabajo y la procedencia del pago de las indemnizaciones, son de la exclusiva competencia de los tribunales de justicia.
2) El contrato de prestación de servicios celebrado entre la empresa ... y los dueños de vehículos, para transportar pasajeros al terminal aéreo, no constituye relación laboral y se rige por las normas del derecho común. 100

3.062/177, 14.06.99.

La empresa de Servicios Sanitarios de ... debe conservar el beneficio de beca de estudio al dependiente señor N.N. en los términos que se le otorgó el año 1997. ... 103

3.064/178, 14.06.99.

El Hogar de Ancianos se encuentra obligado a enterar las respectivas cotizaciones previsionales conforme a la remuneración pactada, de suerte tal que no resulta viable que éste requiera devolución de monto alguno por tal concepto, basado en que los servicios que, en la práctica, prestan los respectivos dependientes son propios de aquellos que corresponde ejecutar a los trabajadores de casa particular y no de auxiliares de servicio, como se estipula en la cláusula contractual pertinente. 104

3.094/179, 15.06.99.

Se deniega autorización a la empresa ... para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, propuesto para sus dependientes que laboran en la supervisión de Red de Cajeros Automáticos y en soporte telefónico para usuarios del mismo servicio. 107

3.095/180, 15.06.99.

Las asignaciones de colación y de pérdida de caja y el bono denominado "seguro de salud", deben incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio, pactada en la cláusula trigésima del contrato colectivo suscrito el 30.05.97, entre la empresa ... y los Sindicatos de Trabajadores de empresa Banco ... Zona Centro, Banco ... Zonal Concepción, y Establecimiento Area Sistemas del Banco ...

cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por la aplicación de las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio del empleador. Por el contrario, los aludidos beneficios no deben considerarse para el cálculo de la referida indemnización, en el evento que el término de la relación laboral se funde en causales distintas a las antes indicadas.	109
3.105/181, 16.06.99. Los trabajadores que se desempeñan a bordo de las barcasas de propiedad de Salmones ... se rigen en materia de jornada de trabajo por las normas generales que a este respecto contempla el Código del Trabajo.	113
3.148/182, 18.06.99. El feriado progresivo de los trabajadores de la Universidad ... adscritos al contrato colectivo de 17.12.97 debe otorgarse en los términos de la estipulación contemplada en el párrafo primero de la cláusula XVI del citado instrumento, esto es, adicionando los días que correspondan por tal concepto a los 15 días hábiles de feriado básico que allí se establecen.	114
3.280/183, 30.06.99. No existe inconveniente jurídico para que el trabajador cuya cónyuge falleció en el parto, utilice los servicios de la sala cuna que mantiene la empresa para la cual presta servicios, para la atención del menor nacido.	115
3.281/184, 30.06.99. La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación producida a raíz de la venta de acciones de la empresa Nacional de Electricidad S.A., y, por tanto, los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, así como las organizaciones sindicales constituidas en ella subsisten, sin perjuicio del cambio parcial de dominio de la referida empresa.	117
3.282/185, 30.06.99. 1) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., establezca un sistema de control especial de horas extraordinarias laboradas por sus trabajadores. 2) No resulta jurídicamente procedente que la misma empresa pague las horas trabajadas en exceso por sus dependientes en una fecha diversa a las del pago de las remuneraciones ordinarias de éstos.	119
3.283/186, 30.06.99. La Dirección del Trabajo se encuentra investida de atribuciones para interpretar la legislación laboral y calificar hechos.	121
3.284/187, 30.06.99. Forma de pago de la gratificación prevista en la cláusula 2ª del contrato colectivo suscrito con fecha 20.05.97, entre la empresa Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma.	122
3.285/188, 30.06.99. 1) Resulta jurídicamente procedente incluir los beneficios a que se refieren los	

- artículos 85, 63 y 64 de la Ley N° 19.070, respectivamente, en la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo y en las sustitutivas del aviso previo contempladas en el inciso 2° del artículo 161 e inciso 4° del artículo 162 del mismo cuerpo legal, respecto de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados conforme al Decreto Ley N° 3.166, de 1980.
- 2) El incremento de remuneraciones establecido por el artículo 7° de la Ley N° 19.464 debe ser incluido para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo del personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales señalados anteriormente. 124

3.286/189, 30.06.99.

- 1) Los trabajadores de la empresa ..., cuyos contratos hubieren terminado por aplicación de la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1°, del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio tienen derecho a impetrar, en forma íntegra, la indemnización sustitutiva del aviso previo establecida en el Art. 162, Inc. 4°, del mismo cuerpo legal, si efectivamente fueron separados de sus funciones antes del vencimiento del plazo de 30 días de preaviso consignado en las respectivas comunicaciones de término de contrato.
- 2) Los mismos trabajadores, cuyos contratos hubieren estado vigentes un año o más, tendrían derecho, además, a la indemnización por años de servicio que hubieren convenido con su empleador siempre que ella fuere superior a la legal, o a esta última, en caso contrario.
- 3) Un finiquito otorgado sin cumplir con la formalidad de ser ratificado ante un ministro de fe carece de poder liberatorio y pleno valor probatorio que conforme a la jurisprudencia posee el que es otorgado con las formalidades legales.
- 4) No existe impedimento legal en que el empleador que ha dado aviso de término de contrato de trabajo por la causal prevista en el Art. 161, Inc. 1°, del Código del Trabajo la deje sin efecto y la sustituya si el trabajador, durante el plazo de preaviso incurre en una conducta que se encuadre dentro de las causales establecidas en el Art. 160 del mismo Código. 130

3.287/190, 30.06.99.

Resulta procedente que un matrimonio afiliado a dos sindicatos distintos de la Corporación de Desarrollo Social de la IX Región, puedan percibir ambos la asignación de escolaridad prevista en sus respectivos contratos colectivos de trabajo, por un hijo que cursa estudios universitarios. 134

3.397/191, 5.07.99.

La cláusula inserta en un contrato de trabajo celebrado con un trabajador extranjero, conforme a la cual éste manifiesta su voluntad de efectuar cotizaciones en su país de origen, sólo resulta jurídicamente procedente, en la medida que concurren a su respecto la totalidad de los requisitos previstos en la Ley N° 18.156, de 1982. 135

3.398/192, 5.07.99.

- 1) Carecen de toda validez legal, los procedimientos calificadorios realizados bajo el imperio de la Ley N° 19.378 durante los períodos comprendidos entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, y entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998, respectivamente, porque los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607 los declaró suspendidos para todos los efectos legales.

2) No se ajusta a derecho la exoneración de funcionarios producto de los procedimientos calificadorios realizados durante los períodos señalados, por lo que corresponde su reintegro en las condiciones contractuales y remuneratorias que tendrían actualmente de no existir su exoneración, incluido el pago de la asignación de mérito que establece el artículo primero transitorio de la Ley N° 19.607.	
3) No puede ser considerado para ningún efecto de la carrera funcionaria, el puntaje por componente Mérito asignado durante los procedimientos calificadorios señalados, porque los actuales artículos 37 y 39 de la Ley N° 19.378 establecen que el mérito ya no es un elemento constitutivo de la carrera funcionaria de la salud municipal, sino que es el antecedente para determinar el pago de la asignación anual de mérito.	137
 3.399/193, 5.07.99.	
Los trabajadores tienen el derecho de censurar al delegado del personal que hubieren elegido en conformidad al artículo 302 del Código del Trabajo.	141
 3.400/194, 5.07.99.	
Los trabajadores de la Notaría de Ancud a quienes se refiere el presente informe, tienen derecho a impetrar de la actual Notario y Conservador de Bienes Raíces de esa ciudad, el otorgamiento de los días de feriado básico de que no hicieron uso con su anterior empleador.	142
 3.401/195, 5.07.99.	
Fija sentido y alcance de la cláusula decimonovena del contrato colectivo suscrito el 20.08.98, entre la empresa Servicios ... y el sindicato de trabajadores constituido en ella, relativa a permisos sindicales.	144
 3.402/196, 5.07.99.	
La "remuneración íntegra" a que se refiere el inciso segundo del artículo 67 del Código del Trabajo, no comprende las asignaciones de pérdida de caja, colación y movilización y, por ende, resulta procedente que la empresa ..., durante el feriado legal de sus trabajadores, no pague a éstos los montos correspondientes a dichos beneficios...	146
 3.418/197, 5.07.99.	
Se rechaza la reconsideración de las Instrucciones N° D.99-63, de 29.01.99, evacuadas por el fiscalizador Sr. J. M. de la Inspección Provincial del Trabajo de Puerto Montt, que ordenan a la empresa Salmones ... lo siguiente: 1° corregir infracción al artículo 9° del Código del Trabajo respecto de siete dependientes y; 2° corregir la infracción consistente en alterar unilateralmente la jornada de trabajo de los dependientes que laboran en horario diurno de 08:00 a 17:00 horas.	148
 3.419/198, 5.07.99.	
Al dirigente de esa Confederación Nacional señor N.N. le asiste el derecho a continuar su mandato gremial hasta el término de su período legal, no obstante haberse extinguido el vínculo laboral y su condición de dirigente de base que le permitió acceder a su actual cargo.	151
 3.420/199, 5.07.99.	
Las manipuladoras de alimentos dependientes de la empresa ..., que presta servicios a la Junta de Auxilio Escolar y Becas, se encuentran afectas a jornada ordinaria de trabajo y deben registrar su asistencia de acuerdo al artículo 33 del Código del Trabajo.	152

3.421/200, 5.07.99.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre una materia sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. 154

3.422/201, 5.07.99.

- 1) La Corporación Municipal de Salud, Educación y Atención al Menor de Puente Alto está impedida de obligar al concurso público, a funcionaria respecto de la cual debe entenderse cumplida esta exigencia porque su contrato indefinido fue pactado con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378.
- 2) La misma Corporación debe pagar cuando corresponda, la indemnización por años de servicio pactada a todo evento con sus funcionarios en contrato colectivo celebrado el 25 de mayo de 1994, atendido lo dispuesto por el artículo 6° transitorio de la Ley N° 19.378. 155

3.423/202, 5.07.99.

La Corporación Municipal "Gabriel González Videla" de La Serena, está obligada a pagar el bono de escolaridad previsto en el artículo 14 de la Ley N° 19.595, en el caso de profesores cuyos hijos han cumplido la edad mínima de 5 años con posterioridad a marzo y en fecha que no excede el 30 de junio del año en curso. 158

3.424/203, 5.07.99.

La edad mínima de 5 años de edad, de menores preescolares que habilita a sus padres a percibir el Bono de Escolaridad que contempla el artículo 14 de la Ley N° 19.595, debe cumplirse dentro del período de vigencia de dicho cuerpo legal y en fecha que no exceda el 30 de junio del año en curso. 160

3.425/204, 5.07.99.

Los dependientes que laboran en el marco del Programa Dental Escolar de la Corporación Municipal Gabriel González Videla de La Serena, están regidos por la Ley N° 19.378, por lo que pueden acceder a la capacitación laboral y a la carrera funcionaria reconocida por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal. 162

3.426/205, 5.07.99.

- 1) La Ley laboral chilena sólo rige dentro del territorio de la República.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar la legislación tributaria. 164

3.541/206, 12.07.99.

Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ... en las funciones que se indican, laboran sin fiscalización superior inmediata y, por ende, se encuentran legalmente excluidos de la limitación de jornada en conformidad a lo previsto en el inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo cual no existe impedimento para que dicha empleadora, de común acuerdo con éstos, modifiquen la cláusula contractual que establece una jornada laboral determinada y pacten dicha exclusión, caso en el cual, los citados dependientes estarán liberados de la obligación prevista en el artículo 33 del Código del Trabajo. 166

3.542/207, 12.07.99.

Se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas con fecha 19 de febrero de 1998, por el fiscalizador Sr. D. H. O., dependiente de la

Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, que ordenan a la empresa ... establecer en los contratos de trabajo del personal individualizado en nómina anexa de oficio de instrucciones la distribución semanal de la jornada de trabajo.	169
3.548/208, 12.07.99.	
Fija los efectos del acuerdo de exclusión del mecanismo de negociación colectiva establecido en el artículo 88, inciso 2º, de la Ley N° 19.070, en relación con los incrementos de remuneraciones previstos en la Ley N° 19.598.	171
CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	174
1.- Circulares.	
80 (extracto), 8.06.99. Depto. de Fiscalización	
Dispone ejecución del Control Funcional y Técnico para el primer semestre de 1999. ...	174
91, 14.06.99. Depto. Fiscalización	
Instruye sobre actuaciones en la Unidad de Comparendos de las Inspecciones del Trabajo, respecto de empleadores con inmunidad diplomática y consular.	174
96 (extracto), 17.06.99. Depto. Relaciones Laborales	
Imparte instrucciones relativas al Control Funcional y Técnico de la que da cuenta la Orden de Servicio N° 1, de 30.03.98, de la Oficina de Contraloría.	176
98 (extracto), 28.06.99. Depto. Administrativo	
Instruye sobre procedimiento administrativo en el cobro de documentos.	176
105, 8.07.99. Depto. Fiscalización	
Instruye sobre los registros y timbrajes que se establecen en la Resolución N° 611, de 1999, de la Dirección del Trabajo	176
631 (exenta), 14.06.99. Dirección del Trabajo	
Fija valor de documentos que señala.	177
707 (exenta), 2.07.99. Depto. Relaciones Laborales	
Crea coordinaciones de relaciones laborales en las Direcciones Regionales del Trabajo.	178
SUPERINTENDENCIA DE ISAPRES. Selección de Circulares	180
50, 4.12.98.	
Instruye sobre obligación de las ISAPRES de informar a la Dirección del Trabajo la situación de empleadores morosos de cotizaciones de salud.	180
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	186

