



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Mayo 2000



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# **DISCURSO DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, DON RICARDO LAGOS ESCOBAR, CON MOTIVO DE LA CELEBRACION DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO**

Trabajadores y trabajadoras de Chile:

Con mucha satisfacción hoy desde aquí me dirijo a todos ustedes y a sus familias, a sus mujeres, a los jóvenes, a los niños que nos acompañan. Lo hago desde aquí, desde esta tierra donde el movimiento sindical ha hecho historia, aquí fueron muchos los que antes de ustedes, dirigentes de hoy, muchos los que con gran esfuerzo fueron esenciales para forjar un movimiento sindical que abriera espacio a la esperanza y permitiera que los trabajadores mejoraran sus condiciones de vida.

Me dirijo desde aquí, desde este mineral, que como ustedes lo recordaban, es pieza fundamental en la riqueza de Chile. Me dirijo desde aquí para invitar a todos los trabajadores y trabajadoras que ahora todos juntos podamos promover el desarrollo de las empresas y la economía, podamos abrir espacio a la esperanza de una sociedad mejor, que hace de la salud y la educación, de los bienes esenciales del hombre, bienes que están al servicio de cada uno de sus hijos.

Por eso hoy al saludar a los trabajadores de esta tierra lo hago por el esfuerzo diario que entregan, por sus capacidades, su creatividad, y al saludar especialmente a los trabajadores del cobre, aquí a los trabajadores de Chuquicamata, lo hago porque veo en cada uno de ustedes la forma de enfrentar hoy las tareas de este siglo que estamos iniciando. Fueron ustedes los trabajadores del cobre los que con los ejecutivos de la empresa, fueron esenciales para establecer una alianza estratégica que definiera las grandes bases por las cuales CODELCO podría afrontar los días difíciles, como tuvimos recientemente una baja del precio del cobre.

Aquí ustedes, a través de la alianza estratégica, fueron capaces de avanzar primero en reducir costos, en aumentar productividad y establecer ahora un camino claro y definido para que el cobre siga siendo un pilar fundamental en el desarrollo de Chile.

Como lo dije en la campaña presidencial lo reitero hoy: es esencial que CODELCO siga siendo la gran empresa de Chile. Continuaremos con la alianza estratégica y con el plan de desarrollo minero de largo plazo. Se harán en mi gobierno las inversiones indispensables para que CODELCO aumente su productividad, los trabajadores continúen entregando el esfuerzo cotidiano y CODELCO siga siendo la primera empresa pública de Chile. Tres mil millones de dólares serán el compromiso de la inversión en los seis años de mi Gobierno.

Aquí estamos, reconocimiento lo que ustedes han hecho por el avance de CODELCO y de esta empresa, pero también lo que ustedes han hecho en su momento por la recuperación de la democracia de Chile, al igual que la totalidad de los trabajadores.

Mi reconocimiento como Presidente de Chile a cada uno de ustedes, trabajadores de mi Patria, que fueron esenciales para recuperar también la democracia y que hoy en democracia

y libertad definamos las tareas que tenemos que abordar todos juntos también en el ámbito laboral.

Por eso hoy al celebrar este 1º de mayo quiero decir que lo iniciamos con un Chile que tiene que enfrentar un mundo distinto. Los desafíos que ustedes bien conocen aquí, son los desafíos que se expresan a lo largo de un país que está inserto en un mundo global y competitivo. Tenemos que ser capaces de participar de este proceso acelerado de globalización económica, donde se derriban las fronteras del comercio, donde circulan cada vez más libremente los bienes. Tenemos que ser capaces de enfrentar aquello con imaginación y creatividad. Tiene que haber flexibilidad laboral en un mundo global y competitivo, pero el costo de la flexibilización no lo tienen que pagar los trabajadores.

Por eso he enviado un proyecto de reforma en virtud del cual el seguro de cesantía permitirá que si hay trabajadores cesantes el seguro de cesantía dé cuenta, porque el trabajador cesante tiene derecho a seguir llevando el pan a su hogar mientras dura la cesantía.

Este proyecto de seguro de cesantía garantizará a todos los trabajadores de nuestro país la necesaria protección en casos de pérdida de empleo, con prestaciones básicas y garantizadas para todos sus beneficiarios.

Por eso digo que en la búsqueda de este esfuerzo y de este proyecto de ley lo hicimos a través de un diálogo que nos parece una condición de legitimidad social y democrática para ésta y las demás reformas que vamos a impulsar, junto con la Central Unitaria de Trabajadores, junto con la SOFOFA y la Confederación de la Producción y del Comercio, junto con las empresas de la pequeña y mediana empresa. Este Consejo de Diálogo Social fue esencial para poder definir las líneas matrices de este proyecto.

Es cierto, no es perfecto, cuesta mucho avanzar, pero no me cabe la menor duda que el establecimiento de este seguro, junto con introducir justicia a los trabajadores de Chile, permitirá también dar un paso importante en una legislación laboral moderna.

Estoy cierto que el Congreso Nacional aprobará en un período breve, porque los plazos son urgentes, este proyecto, que significa, en último término, que los trabajadores podrán tener la tranquilidad que al término de mi período presidencial ningún trabajador de Chile dejará de tener un seguro de desempleo que le pueda permitir mirar con tranquilidad el futuro. Lo que dije en la campaña presidencial se ha cumplido, el proyecto está en el Parlamento y será ley en los próximos meses.

Junto con eso, en esta instancia de diálogo hemos comenzado la discusión en torno a los mecanismos más adecuados para promover una mayor incorporación a las mujeres al mercado de trabajo. La inserción productiva de las mujeres es una condición necesaria e indispensable para poder potenciar nuestro desarrollo.

Promoveremos el empleo femenino y lo haremos compatible con los esfuerzos productivos de la mujer y los esfuerzos que tiene que desarrollar en su casa.

Hago mío aquí lo que me ha planteado el presidente de la zonal Chuquicamata: mi primera medida respecto de las mujeres tiene que ver con la mujer temporera, aquella que allá en el sur trabaja algunos meses en el año, no porque lo desee, porque así es su fuente de trabajo. No es posible que los productos que exportamos de Chile sean a expensas de un tratamiento inadecuado a la mujer y al trabajador temporero.

Por ello digo que el esfuerzo y la legislación y la legislación que hagamos le permitirá a esa mujer, que es parte de la producción de Chile, poder avanzar de una manera adecuada.

Así como reconocemos que abriremos espacios al trabajo de la mujer, quiero aquí que desarrollaremos una política nacional para terminar con el trabajo infantil. Digámoslo con claridad: queremos que nuestros niños estén en la escuela estudiando y jugando, y sus padres en el trabajo. Y, por tanto, promoveremos una legislación que haga realidad los compromisos de Chile en el campo internacional. No al trabajo infantil, bajo ningún pretexto.

Junto con ello, tenemos un largo camino por recorrer para tener legislación laboral acorde con un Chile moderno, digno de un país que avanza y que el avance llega también al mundo del trabajo.

Tengo la firme convicción que lograremos introducir las modificaciones en la legislación laboral para que Chile entre a paso firme en este siglo XXI protegiendo los derechos de los trabajadores, de sus hijos, que son los que aportan al progreso de Chile.

Para ello quiero decir, primero, aumentaremos la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, modernizando y haciendo más eficaces sus procedimientos.

Son miles los trabajadores de Chile que concurren a diario a las Inspecciones del Trabajo para reclamar por su despido, por el no pago de sus remuneraciones, de sus indemnizaciones. Seamos claros: el cumplimiento de la ley laboral no es un capricho de la autoridad. Enfrentaremos lo que nos parece una situación que en muchos sectores es un verdadero fraude social. No quiero que esto continúe al término de mi Gobierno, y por eso yo pido y demando mayores atribuciones, mayor número de fiscalizadores en la Inspección del Trabajo. Durante estos años muchas veces esto se nos ha negado. Confío, por el bien de Chile, que tendremos los instrumentos adecuados para fiscalizar, para no aceptar las prácticas antisindicales que muchos están hoy día utilizando, de aquellos malos empresarios que no están a la altura de la responsabilidad de un país que avanza con cada uno de sus hijos, también con los trabajadores. Hay muchas formas de hacer estas prácticas, y esto tenemos que ser capaces de enfrentarlo de una manera adecuada.

He sabido recientemente de una empresa que ha hecho una negociación colectiva que dura ocho años. Eso no es justo ni es correcto. Eso es un abuso ¿Cuánto cambia una empresa en ocho años? Una empresa moderna tiene que aumentar su productividad. ¿Va a aumentar esa empresa? Así lo espero. ¿Va a hacer participar a los trabajadores del aumento de la productividad si hay un convenio colectivo que dura ocho años? Eso no es posible.

Yo aquí pido respeto a la legislación. Todos somos mayores y todos nos entendemos, y este Presidente no aceptará que se instruyan situaciones que impliquen un claro menoscabo al derecho de los trabajadores, a pelear por lo que es justo: aumenta la productividad, aumenta el salario. Sí señores.

Junto a ello quiero decir que así como quiero aumentar la fiscalización, deseo también establecer una legislación adecuada para poder abordar las dificultades que hoy existen en los tribunales del trabajo y dar respuesta oportuna a los litigios.

Cómo no entender el desaliento del trabajador cuando llega al tribunal e inicia un juicio y se demora dos, tres y hasta cuatro años por ver sus demandas satisfechas. Ese no es el Chile de los tribunales de justicia que queremos.

Y así como en el Gobierno del Presidente Frei se avanzó, y se avanzó tanto en una reforma a la Justicia Penal muy profunda, en mi Gobierno, conjuntamente con la Corte Suprema, comenzando por su presidente, abordaremos el tema de los Tribunales de Justicia en materia laboral, hacer una reforma adecuada para que los trabajadores que concurren, cada chileno y cada chilena que concurre a un tribunal de justicia del trabajo, tenga una respuesta adecuada y pronta a sus demandas. La revisión del juicio laboral es esencial, y a eso me comprometo con cada uno de ustedes.

En tercer lugar, en este mundo que cambia, tenemos que ser capaces de avanzar a un ritmo distinto en materia de capacitación laboral, cómo nos adaptamos a los cambios de la tecnología y del conocimiento, cómo somos capaces de generar una cultura de capacitación permanente. En Chile, de los 5 millones de trabajadores sólo 500 mil, el año pasado, recibieron capacitación, un 10 por ciento. Me propongo en mi Gobierno doblar esta cifra y terminar el 2006 con un promedio de un 20 por ciento de los trabajadores que se capaciten anualmente. Eso quiere decir que cada 5 años todos los trabajadores de Chile habrán tenido una vuelta en su capacidad de poder tener acceso a conocimientos, a tecnologías que les permita mejorar sus condiciones de productividad, mejorar sus niveles de ingreso y que el progreso de Chile entre a la casa de cada trabajador a través de mejores condiciones de trabajo, producto de que es un trabajador que tiene una mayor capacitación.

Esa es la única forma de avanzar en el mundo moderno, esa es la única forma de entender que en el largo plazo es el conocimiento, la tecnología, la creatividad, la que nos va a hacer a todos progresar.

En cuarto lugar, es cierto que como resultado de las nuevas tecnologías hay división en el trabajo, es cierto lo que decía acá el presidente de la zonal muy bien, hoy hay una división de empresas en filiales, las empresas se especializan en su gestión y para hacerla más eficiente y mejorar su posición competitiva muchas veces entran a la subcontratación laboral, al suministro temporal de trabajadores, al teletrabajo, por nombrar sólo algunas de las nuevas realidades.

Estos temas son temas de profunda preocupación, tienen que ver con el avance de un país, pero junto con ello tenemos que ser capaces de mirar cómo entendemos la subcontratación o el avance en la gestión empresarial, pero cómo lo equilibramos y lo hacemos compatible con el avance también de los trabajadores que en esa condición tienen también que participar del proceso productivo.

Hace algunos días participé de las fiestas de una grande y muy grande empresa de Chile del sector privado, que es orgullo de todos los chilenos. En la mesa de honor compartí con sus ejecutivos y con sus dirigentes sindicales. Los felicité por ello, por el avance que ellos tienen, pero no pude menos que reflexionar que también en el campo en el cual labora esa empresa hay muchos trabajadores de mi Patria que trabajan en condiciones de subcontratación y allí no hay presidente sindical que se junte con el Presidente de la República, porque en esas empresas no existen sindicatos. Eso no puede ser, no puede ser que porque hay condiciones necesarias de subcontratación o de buscar condiciones distintas para mejorar la productividad, no haya condiciones para mejorar las condiciones por las cuales esos trabajadores defienden sus derechos.

Digámoslo con claridad, es aquí donde tenemos mucho que avanzar, porque en materia de relaciones colectivas de trabajo estamos todavía tremendamente atrasados.

Las estadísticas de la Dirección del Trabajo reflejan –como aquí se recordaba– un muy bajo nivel de sindicalización en Chile, una deficiente extensión de la negociación colectiva como mecanismo autónomo para definir las condiciones de trabajo en una empresa. Estos son los déficit que tenemos nosotros que abordar. No pueden existir estos dos Chiles diferentes, el Chile que lo

reflejan ustedes aquí en Chuquicamata, con un sindicalismo fuerte, potente, responsable, que se capacita y que está a la altura de los desafíos de esta empresa. Porque existe ese sindicalismo aquí CODELCO puede mirar a través de sus ejecutivos, a través de su vicepresidente, que nos acompaña, y del directorio de CODELCO, abordar nuevos y más grandes desafíos. Y el CODELCO que crece va a crecer definiendo su política con y no contra los trabajadores.

Pero porque eso es posible aquí, hay otros trabajadores de mi Patria que no tienen sindicato, que no tienen negociación colectiva, que no pueden sentarse a definir una alianza estratégica como lo hacen ustedes con sus ejecutivos. Eso es lo que quiero reclamar cuando digo que quiero un Chile que alcance la igualdad a cada uno de sus hijos. No quiero dos mundos de trabajadores diferente, el que tiene y el que no tiene sindicato, el que tiene y no tiene capacidad de defender sus condiciones laborales.

Por eso digo que a través de lo que hemos hecho, el fortalecimiento de la sindicalización y ampliar la negociación colectiva son las premisas básicas con las cuales se ha iniciado el diálogo del Consejo de Diálogo Social que hemos establecido en el país. Estoy seguro que como en el caso del Seguro de Cesantía, tal vez algunos temas no van a tener el consenso de todos, lo resolveremos en el Parlamento, que es donde se deben resolver los temas, pero estoy seguro que tenemos que ser capaces de avanzar para poder tener aquí una capacidad de generar las condiciones para que Chile perciba que el avance y el progreso llega a cada uno de sus hijos.

Por eso quiero decir que para promover el cumplimiento de estos objetivos, próximamente va a comenzar a operar el Fondo Nacional de Modernización de las relaciones laborales y de la capacitación sindical, fondo que le va a permitir a los trabajadores organizados poder tener capacitación, cursos, enseñanza, para poder desarrollar un sindicalismo más fuerte y más poderoso. De eso se trata, cómo podemos ahora colaborar nosotros a que así, como hay organismos empresariales fuertes y poderosos, en buena hora, en buena hora que las situaciones de conflictos que tuvo el mundo empresarial lo hayan superado, así también queremos que exista un organismo sindical en condiciones de poder desarrollar las tareas que le son indispensables.

Y así también quiero decir aquí que haremos un esfuerzo porque las relaciones laborales del sector público se enfrenten también a los desafíos indispensables, y aquí también, aprobando los convenios internacionales, existan las negociaciones adecuadas con el ámbito público.

Estas son las tareas que tenemos que abordar y que abordaremos de consuno y que como Presidente de ustedes en este 1º de mayo me comprometo a definir a la brevedad.

He practicado y seguiré practicando una política de puertas abiertas. La Federación de Trabajadores del Cobre tiene pronto su gran evento sindical en la ciudad de Iquique. Le he dicho al presidente que concluido ese evento en Iquique espero recibirlos en La Moneda para recibir las conclusiones de su evento sindical.

Y desde aquí le digo a los trabajadores de Chile que las puertas de La Moneda están abiertas a todos y a cada uno de los trabajadores. Abrí las puertas del Palacio de La Moneda para que todo Chile transite por allí. Con mayor razón a los trabajadores. Y este Presidente de la República no necesita mensajes de nadie para recibir a los trabajadores. El que quiera que sea recibido, que pida una audiencia y llegará, porque es mi obligación de Presidente recibir a cada uno de los trabajadores de Chile.

Junto con lo anterior, quisiera decir que estoy consciente que la tarea fundamental es generar las condiciones, porque lo básico de un trabajador es tener empleo.

Por eso quiero decir que con profunda convicción he decidido, porque me parece esencial, tener una política económica, una política fiscal y monetaria responsable y seria, estableceremos las condiciones macroeconómicas para que durante los 6 años de mi gobierno tener una economía que crece en condiciones de dinamismo, de aumento de productividad y de inserción en el mundo global y cada vez más competitivo.

Los países que avanza son los países que tienen un manejo económico serio y responsable. Es lo que nos proponemos cuando aspiro a que el año 2001 tener un presupuesto en equilibrio. Es un gran desafío. Pero junto con ello puedo decir que tendremos un país que este año va a crecer más de un 6%. El año próximo, otro tanto. Un Chile que crece más de un 6% quiere decir que es un Chile que este año va a tener un nivel de desempleo del orden del 7%. Habremos creado este año más de 200 mil puestos de trabajo al mes de diciembre del año 2000. Eso es esencial para poder generar las condiciones adecuadas.

Hoy, cuando llegué aquí a Calama recibí una nota del sindicato de trabajadores cesantes de Calama. Mi compromiso con Calama y con esta región, como con cada uno de los trabajadores de Chile, es establecer las condiciones indispensables para crear las condiciones de trabajo para generación de los puestos de empleo. Sólo así vamos a progresar.

Pero esos trabajadores que tengan las condiciones de empleo adecuadas las van a tener en un mundo con una legislación laboral que les permita tener condiciones de dignidad indispensables para lo que es su desarrollo.

Trabajadores y trabajadoras de Chile:

Al dirigirme a ustedes desde aquí, desde Chuquicamata, en este 1º de mayo, lo hago con el optimismo y la convicción de las tareas que hemos realizado en estos poco más de 50 días de Gobierno. Sé que algunos han dicho que hemos andado con tranco rápido. Quiero decir que he andado con el tranco rápido porque las urgencias de Chile son rápidas. Las urgencias de mis compatriotas no pueden esperar, y con este tranco entré a La Moneda y con este tranco vamos a trabajar durante los próximos seis años.

Y como le decía a nuestro amigo el intendente de la II Región, próximamente enviaré una nota a cada uno de los trabajadores designados que son de mi confianza, para decirles que tienen que andar al tranco del Presidente, o en caso contrario vamos a tener que establecer de nuevo las condiciones con las cuales están trabajando conmigo. Aquellos que tienen puestos en mi Gobierno tienen que atender primero a aquéllos a quienes tenemos la obligación de servir.

Lo más importante, más que las condiciones de trabajo, más que las condiciones económicas, es que quiero un país donde la gente vale por lo que es y no por lo que tiene, y eso significa un país donde cada hijo de esta tierra sea tratado con la dignidad que se merece. Y los funcionarios públicos, los que de mí dependen, tienen que entender que todos aquí hemos llegado a servir a Chile y no a servirnos de Chile.

Amigas y amigos:

Gracias por este recibimiento cariñoso aquí en Chuquicamata, el que me han brindado los trabajadores. Gracias por el afecto que ustedes me han dado en estos días, y quiero decirles que estoy consciente que entramos a un país en este siglo con esperanzas y con optimismo.



Ayer un joven me escribió una carta y terminó diciendo "no me defraude". Lo que dije en la campaña es mi compromiso de hoy como Presidente. Trabajaré intensamente por no defraudar a tantos y a tantas, por no defraudar tanta esperanza depositada, y no defraudar significa hoy aquí no defraudar a los trabajadores de Chile, porque en éste, el Día del Trabajo, quiero reiterarles mi compromiso para que el avance de Chile, el progreso de Chile, llegue también a cada uno de los trabajadores de este Chile que es de cada uno de sus hijos.

Muchas gracias, y a trabajar mañana muy temprano. Muchas gracias.

CHUQUICAMATA, 1º de Mayo de 2000.



Ricardo Solari, Ministro del Trabajo y Previsión Social:

**"ES NECESARIO DAR  
UN CONTUNDENTE AIRE  
MODERNIZADOR A NUESTRO  
SISTEMA DE RELACIONES  
LABORALES"**

**Andrea Munizaga D.**

***"Si hace cincuenta años el mundo laboral estaba marcado con el signo de la confrontación, hoy debe estarlo con el sello de la colaboración y el diálogo".***

Cuando el Presidente Ricardo Lagos puso al mando de la cartera de Trabajo a Ricardo Solari, sabía que debía colocar a un hombre fuerte, con gran manejo político. Sus condiciones son ampliamente reconocidas. De hecho, luego de su designación, la prensa lo calificó como una persona: *"fuerte, con manejo político"*, además de *"joven, creativo y de trato abierto"*.

Es reconocido como buen negociador, mérito que se ganó cuando secundaba a Edgardo Boeninger en la Subsecretaría General de la Presidencia durante el gobierno de Patricio Aylwin. Una vez designado en su cargo, demoró sólo un par de días en contactarse con los principales dirigentes empresariales, laborales y políticos del país para conformar el *Consejo de Diálogo Social*, instancia que busca impulsar reformas laborales que conjuguen la necesidad de las empresas de adaptarse a las condiciones del mercado con la protección de los trabajadores ante fenómenos crecientes de movilidad laboral y adaptación tecnológica.

*Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* conversó con él sobre las grandes problemáticas laborales que el Ministro del Trabajo y Previsión Social abordará durante su gestión.

**La Reforma Laboral  
de Chile del año 2000**

***¿Cuál es la trascendencia de realizar una Reforma Laboral en el Chile actual?***

La trascendencia de realizar una Reforma Laboral en esta etapa de nuestra historia, radica en que es necesario dar un contundente aire modernizador a nuestro sistema de relaciones laborales. Si hace cincuenta años el mundo laboral estaba marcado con el signo de la confrontación, hoy debe

estarlo con el sello de la colaboración y el diálogo bipartito, y ello sólo es posible a través de instrumentos adecuados que otorguen confianzas suficientes a ambas partes. Además, debemos hacernos cargo de las profundas transformaciones en el mercado de trabajo y en la estructura del empleo en un contexto de globalización económica, como el que vivimos en la actualidad.

Tanto para el desarrollo de estos instrumentos de diálogo permanente, como para la regulación de nuevas formas de relación laboral, es que se hace necesaria una reforma laboral hoy, en el Chile del 2000, a fin de generar un horizonte de estabilidad lo más amplio posible en el tiempo.

Consideramos indispensable para el tratamiento adecuado de los temas en una perspectiva de país que ello se haga mediante un diálogo con los representantes de los empresarios y trabajadores, en el cual se aporten ideas y se busque construir un conjunto de reformas laborales equilibradas, que conjuguen armónicamente la necesidad de adaptación de las empresas a las condiciones del mercado y la necesaria protección de los trabajadores ante fenómenos crecientes de movilidad laboral y adaptación tecnológica.

Ese es el objetivo del *Consejo de Diálogo Social* que estamos impulsando, en cuyo seno existe un grupo especial tripartito dedicado al análisis de los temas referidos a las reformas laborales. Nos complace señalar que la agenda temática que propuso el Gobierno en esta instancia fue aceptada por los actores empresariales y sindicales. Entre los temas que creemos necesario abordar, podemos mencionar aquellos relativos a los derechos constitucionales al interior de las empresas; relaciones colectivas de trabajo; adaptabilidad a los procesos de cambio y empleabilidad; búsqueda de acuerdos específicos para la regulación de nuevas formas de organización del trabajo y contractualización (subcontratación, trabajo a tiempo parcial, teletrabajo, etc.); condiciones de trabajo (jornada, remuneraciones, condiciones de higiene y seguridad) y cumplimiento eficaz de la normativa laboral.



*"El país no puede darse el lujo de no buscar entendimientos mientras otras naciones a través del diálogo se modernizan, compiten en mejor forma y copan mercados", explica el Ministro del Trabajo y Previsión Social Ricardo Solari.*

***¿En qué sentido la Reforma Laboral contemplará incentivos a trabajadores y empresarios en el ámbito del fomento y de la capacitación?***

El fomento productivo y la capacitación son aspectos fundamentales para desarrollar una adecuada política laboral. Su importancia va mucho más allá de un proyecto específico, por lo cual es una materia que el gobierno abordará en forma integral. Por otra parte es necesario observar cómo opera la reforma que recientemente se ha efectuado a nuestro sistema de capacitación, cuyos efectos positivos, evidentemente, han sido afectados por la crisis de la que el país está emergiendo.

***¿Cómo califica usted este primer acercamiento entre empresarios y trabajadores a través del Consejo de Diálogo Social? y ¿Cuáles son sus perspectivas a largo plazo?***

El acercamiento entre trabajadores y empresarios lo calificaría de oportuno y necesario. Oportuno, porque el país no puede darse el lujo de no buscar entendimientos mientras otras naciones a través del diálogo se modernizan, compiten en mejor forma y copan mercados. Necesario, pues no existe otra fórmula para abordar los grandes desafíos que tenemos por delante sino es a través del diálogo entre quienes invierten recursos y esfuerzos en la creación de empleos, y aquellos que hacen posible que esos esfuerzos se traduzcan en una producción con estándares de cantidad y calidad adecuados.

***¿En qué sentido la conformación del Consejo de Diálogo Social es parte de un proceso de profundización de la democracia, en el cual se privilegiará el diálogo con los distintos actores sociales para resolver las problemáticas más importantes de la vida nacional?***

La conformación del *Consejo de Diálogo Social* responde tanto a una expresión democrática en el ámbito que le compete, como a una necesidad de buscar mecanismos de acercamiento y acuerdos concretos sobre los problemas que afectan al mundo laboral y social. Todos los países, cual más, cual menos, buscan estos mecanismos de acuerdo a sus tradiciones y posibilidades. Es la firme convicción del Gobierno del Presidente Lagos, que la búsqueda de acuerdos debe hacerse con los actores sociales, ya que es la forma de que los acuerdos que se logren identifiquen realmente a quienes deben materializar la voluntad de llevarlos a cabo.

**"A los más débiles no se les  
va a dejar botados al borde del camino"**

***Usted ha definido el Seguro de Desempleo como "una necesidad ética". ¿Cómo responde a las críticas que aseguran que este es incompatible con la creación de empleo para gran parte del sector privado? Y que "nuestro exiguo mercado interno (...) e ínfima capacidad de desarrollo no acepta gravar directa o indirectamente la ya precaria productividad nacional".***

El Seguro de Desempleo es una necesidad ética porque no es concebible una sociedad en la que los trabajadores, que por circunstancias ajenas a su voluntad, en grandes procesos de movilidad laboral queden sin posibilidad alguna de sustentar su familia en el período de búsqueda

de empleo. En la campaña presidencial, el Presidente Lagos fue claro al respecto cuando señaló que a los más débiles no se les va a dejar botados al borde del camino, por mucho que se sostenga que son los llamados "costos" del progreso económico.

En este contexto, tanto trabajadores como empresarios están conscientes de que nuestro país debe contar con instrumentos que permitan al trabajador buscar un nuevo empleo en condiciones mínimas de dignidad. Los costos que esto conlleva, su monto y repartición, son precisamente materia del diálogo que se ha estado realizando en la comisión respectiva del *Consejo de Diálogo Social*.

En cuanto a los costos del sistema, éstos se han calculado en relación a los beneficios que se entregarán. Obviamente, siempre es posible reducir las cotizaciones, pero eso implicará también alterar beneficios que nos importa garantizar. Estamos haciendo un esfuerzo en beneficio de los trabajadores más pobres ya que esta propuesta triplica lo que es hoy día el mecanismo de subsidio de cesantía y llega al doble de lo que se consideraba en el PROTRAC. Nuestro objetivo es que los trabajadores reciban por cinco meses el equivalente al 50% del promedio de su remuneración de los últimos seis meses. Se trata de un beneficio que decrecerá mes a mes en un porcentaje estimado en un 5% respecto del primer pago, con el fin de motivar a los trabajadores a buscar empleo antes del quinto mes. De esa forma, se financiará un mecanismo que hoy no existe y que beneficia a todos los trabajadores cubiertos por el Código del Trabajo, que mantiene el derecho a salud, capacitación y asignación familiar, entre otros.

Hay que entender que no es posible que existan los mismos beneficios si se rebajan los costos. Si hay una buena idea que nos permita mantener los mismos beneficios con menores costos y esto significa que se mantiene la vigencia del procedimiento de ahorro, también estamos de acuerdo. No obstante, para el monto de beneficios que ofrece el sistema las cotizaciones propuestas son las adecuadas en relación a los supuestos que hemos considerado respecto a los trabajadores que se harían parte del sistema, las tasas históricas de desempleo y la contribución fiscal, entre otros factores.

Hay que recordar que estamos instalando en la realidad chilena un mecanismo de protección social que hasta ahora no existe; por lo tanto tenemos que hacerlo con prudencia y no poner en peligro el equilibrio de las cuentas fiscales y tampoco asumir el riesgo que el sistema quede prontamente desfinanciado.

Chile es una economía pequeña que está derrotando la pobreza y si podemos darnos el lujo de construir este mecanismo es precisamente porque de fines de los '80 hasta el '98 tuvimos tasas de crecimiento positivas, por lo cual nuestra idea –y todos los cálculos que hemos hecho– aseguran que estableceremos un beneficio adecuado al tamaño y a la musculatura de nuestra economía, el cual en ningún caso implicará gravar con costos laborales excesivos a las empresas.

## **La Erradicación del Trabajo Infantil: una Prioridad Ética**

***¿Cuál es el compromiso que asume el gobierno con los niños de Chile, con respecto al trabajo infantil?***

El tema del trabajo infantil constituye para este Ministerio una prioridad ética que queremos abordar de manera progresiva e integral, buscando efectivamente erradicar el trabajo que se desempeña en condiciones de explotación y riesgo, pero también asegurando mejores condiciones

laborales y derechos para los menores que trabajan amparados por la actual legislación. Sobre la base del esfuerzo ya realizado en esta materia y respondiendo al interés que existe, aspiramos a que durante el primer semestre de este año estemos en condiciones de dar a conocer las bases de la política que desplegaremos en esta materia.

Creo importante señalar que para el diseño de las acciones públicas es clave que las opiniones de los niños y niñas sean escuchadas y tomadas en cuenta, sobre todo al discutir sobre planes de acción o decisiones que los afecten directamente. Ello me motivó a reunirme con un grupo de niños que forman parte de la Marcha Global contra el Trabajo Infantil, un movimiento integrado por organizaciones de 90 países cuyo principal objetivo es movilizar un esfuerzo mundial para proteger y promover los derechos de todos los niños, el cual es coordinado en Chile por la Corporación Opción. En esta reunión, los niños pidieron adoptar medidas para abordar las peores formas de trabajo infantil en Chile: prostitución y pornografía, trabajo campesino o agrícola; trabajos con mucha carga (en la feria, en la vega, en la construcción); trabajos que explotan a los niños y niñas, como el de los supermercados; tráfico de drogas y trabajos callejeros (ambulantes, en las noches, en las micros).

Recogiendo estas peticiones, hemos concentrado nuestros esfuerzos en impulsar la ratificación del Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), referido a la erradicación de las peores formas de trabajo infantil, el cual será visto próximamente por la Sala del Senado. Ello nos permitirá contar con un marco general para elaborar y ejecutar programas de acción destinados a abordar de manera prioritaria las formas más intolerables y repudiables de trabajo infantil, los cuales se diseñarán y aplicarán en consulta con los organismos interesados en la materia.

***¿Cuáles son los principales cambios que el gobierno impulsará respecto al sistema previsional chileno? ¿Está contemplada crear una A.F.P. pública, tal como lo propone el presidente de la C.U.T., Etiel Moraga?***

Nos hemos comprometido a que en un plazo de 60 días daremos a conocer nuestra propuesta de reforma al sistema privado de pensiones, tema que estamos estudiando en conjunto con la Superintendencia de A.F.P. y otros organismos públicos, como el Ministerio de Hacienda, que tienen interés en formar parte de la discusión. Nuestros propósitos principales en la materia se refieren básicamente a tres áreas: hacer más rentables los fondos, reducir los costos de las comisiones que son cobradas a los trabajadores y estudiar un mecanismo que amplíe la cobertura del sistema. Queremos trabajar en torno a un solo proyecto, por lo menos en las iniciativas que tengan efectos más inmediatos respecto a reducción de costos para los usuarios y aumento de rentabilidad para los fondos.

Consideramos que es necesario responder a una inquietud ciudadana en función de mejorar el sistema de A.F.P., ya que haciendo más competitivo el sistema se avanza en la rebaja de los costos de administración, lo cual es muy bueno para los trabajadores. Todo lo que significa hacer más rentables los fondos beneficia a los trabajadores, ya que sus pensiones serán mayores. Por cierto, hemos manifestado la preocupación por los millones de chilenos que no tienen cobertura de seguro social y para quienes actualmente no es atractivo ingresar al sistema de A.F.P.

También queremos hacernos cargo de otros juicios que existen, en el sentido de que es posible discutir el ingreso de otros actores al sistema. Ese es un tema que no lo hemos planteado hoy, pero quiero dejarlo claro: está abierto a la discusión y el Gobierno tendrá que tomar una decisión en un plazo breve. No obstante, quiero precisar que en el programa de trabajo del Gobierno no se considera impulsar la formación de una A.F.P. estatal.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo

**EXTIENDE EN DETERMINADOS  
CASOS EL BENEFICIO DEL  
FUERO MATERNAL A MUJERES  
QUE ADOPTAN UN HIJO EN  
CONFORMIDAD A LA  
LEY DE ADOPCION**

Ley N° 19.670 <sup>(\*)</sup><sup>(\*\*)</sup>

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

Proyecto de ley:

**"Artículo único.-** Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo:

a) Modifícase el artículo 195, en la forma siguiente:

1. En el inciso segundo, sustitúyense las frases "quien no gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código, pero tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198", por las siguientes: "quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198".
2. Intercálase el siguiente inciso tercero, nuevo, pasando los actuales incisos tercero y cuarto a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior."

b) Modifícase el artículo 201, del modo siguiente:

1. Agréganse los siguientes incisos segundo y tercero nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

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

---

(\*) Publicada en el Diario Oficial de 15.04.2000.

(\*\*) N. del E.: El texto actualizado del articulado del Código del Trabajo modificado por esta ley, se publica al final de esta edición del Boletín Oficial.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial."

2. En el actual inciso segundo, que pasa a ser inciso cuarto, intercálase entre las expresiones "Si por ignorancia del estado de embarazo" y "se hubiere dispuesto el término del contrato", la frase "o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente,"; e incorpórase entre las expresiones "certificado médico o de matrona," y "sin perjuicio", lo siguiente: "o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso,".

Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República. Santiago, 3 de abril de 2000.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Adriana Delpiano Puelma, Ministra Directora del Servicio Nacional de la Mujer.- José Antonio Gómez Urrutia, Ministro de Justicia.

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



# **INSTRUCCIONES SOBRE OBLIGACION DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES ATRASADAS COMO REQUISITO PREVIO DE TERMINO DE LA RELACION LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR**

Mediante Circular Nº 28, de 17.03.2000, el Depto. de Fiscalización de la Dirección del Trabajo ha remitido copia de Circulares de Superintendencias del Area Social a las Direcciones Regionales del Trabajo, y que dicen relación con disposiciones del artículo 162 del Código del Trabajo, las cuales, por su importancia reproducimos íntegramente a continuación:

## **Circular Nº 1.101, de 26.10.1999, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones**

**VISTOS:** Las facultades que confiere la ley a esta Superintendencia, se imparten las siguientes instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las Administradoras de Fondos de Pensiones.

**REF.:** Ley Nº 19.631. Obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador.

1. De acuerdo con la Ley Nº 19.631, publicada en el Diario Oficial de 28 de septiembre de 1999, que modifica los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo, y que rige desde esa misma fecha, para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales establecidas en los Nºs. 4, 5 y 6 del artículo 159, esto es, 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato, (se refiere a los contratos de plazo fijo); 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y 6) Caso fortuito o fuerza mayor; o por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 (se refieren a conductas subjetivas impropias imputables al trabajador) y 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio), el empleador deberá informarle por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiese efectuado el ingreso de las cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Cabe tener presente que el empleador no tiene la obligación de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales para la validez del despido, cuando se ponga término al contrato de trabajo por las causales establecidas en los Nºs. 1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, y que son las siguientes: 1) Mutuo acuerdo de las partes; 2) Renuncia del trabajador, y 3) Muerte del trabajador.

2. No obstante, el empleador que ha puesto término al contrato de trabajo sin haber enterado las cotizaciones previsionales al momento del despido, puede convalidar el despido, lo que significa, calificar el acto del despido a contar desde la fecha en que se invocó la respectiva causal de terminación del contrato, efectuando el pago de las cotizaciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada, acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas.

Por lo tanto, esta obligación se extingue una vez que el empleador ha convalidado el despido, mediante el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador.

3. Durante los dos primeros años de vigencia de la Ley N° 19.631; desde el 28 de septiembre de 1999 hasta el 28 de septiembre del año 2001, para la validez del despido, la acreditación del pago de cotizaciones previsionales y la información de dicho pago al trabajador, podrá comprender sólo el período del último año de vigencia de la relación laboral, contado hacia atrás desde la fecha del despido, y por todo el período de duración del contrato de trabajo, si ésta hubiese sido inferior a un año.
4. Con el objeto que el empleador pueda dar cumplimiento a la disposición señalada en los números precedentes, las administradoras deberán recibir el pago de las cotizaciones morosas del trabajador, ya sea que éstas no hubiesen sido declaradas o se encuentren declaradas y no pagadas con aquéllas correspondientes a otros trabajadores. En este último caso, el pago de las cotizaciones previsionales deberá efectuarse en la administradora donde se hubiese presentado la declaración.
5. Asimismo, las administradoras deberán recibir el pago de las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones y demás prestaciones establecidas en el contrato de trabajo, que el empleador tiene la obligación de continuar pagando entre la fecha del despido y la fecha de su convalidación.
6. Para efectos de convalidar despidos, los empleadores deberán presentar una planilla de pago por cada período moroso, cuyo monto deberá marcarse en los archivos de cotizaciones previsionales impagas, toda vez que éste corresponda a afiliados incluidos en dichos archivos. En este caso, las administradoras deberán continuar las acciones de cobranza pertinentes, sólo por el saldo impago de cada período adeudado, sin emitir una nueva resolución, en caso que se encuentre en cobranza judicial.
7. Los pagos recibidos para convalidar despidos, deberán acreditarse en la cuenta personal del trabajador afectado.
8. Por otra parte, con el objeto que el empleador pueda dar cumplimiento a las disposiciones establecidas en la ley antes citada, la administradora a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberá emitir un documento denominado CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS, cuyo formato se adjunta en anexo a la presente circular, el que deberá contener las cotizaciones previsionales que se encuentran acreditadas en la cuenta personal del afiliado y que hubiesen sido pagadas por el respectivo

- empleador, certificado que deberá ponerse a su disposición, dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud.
9. Para efectos de lo anterior, el empleador o quien lo represente deberá presentar en la agencia de la administradora el formulario denominado SOLICITUD DE CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS, adjuntando el original del Rol Unico Tributario del empleador. La solicitud deberá ser aceptada por la administradora previa verificación del nombre o razón social y número de RUT del empleador consignados en ambos documentos. Queda prohibida la entrega del certificado a aquellos empleadores cuyo número de RUT no corresponda con el RUT pagador, registrado en la cuenta personal del afiliado.
  10. La administradora deberá certificar el pago de las cotizaciones previsionales, de acuerdo a la información que registre en la cuenta personal del afiliado a la fecha de la solicitud.
  11. El último período de pago que se encuentre en la etapa de procesamiento de la información, el empleador deberá acreditarlo ante el trabajador con la respectiva planilla de pago. De igual forma deberá proceder el empleador, cuando pague cotizaciones previsionales previamente declaradas o atrasadas sin declaración.
  12. Asimismo, en el evento que en la historia previsional del trabajador existan períodos no aclarados, por encontrarse rezagadas las cotizaciones o en documentación incompleta, el empleador deberá acreditarlos ante el trabajador con las respectivas planillas de pago. En esta situación, complementariamente, el empleador podrá solicitar a la administradora la certificación de dichos períodos, adjuntando a una nueva solicitud el original (copia empleador) y fotocopia de las planillas de pago correspondientes. En tal caso, la administradora deberá emitir el certificado por los períodos aclarados, dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde la fecha de la solicitud. El original de la planilla de pago deberá devolverse al empleador conjuntamente con la copia de la solicitud, previa verificación de la autenticidad de la documentación presentada.
  13. Además, cuando se trate de cotizaciones previsionales aclaradas por el empleador, la administradora deberá efectuar las regularizaciones pertinentes con el objeto de abonarlas en la cuenta personal del trabajador, debiendo para tal efecto remitir al nivel central la documentación recepcionada, dentro del plazo de 2 días hábiles siguientes a la fecha de emisión del certificado.
  14. Las administradoras deberán mantener en sus agencias, a disposición de los empleadores y público en general, el formulario SOLICITUD DE CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS, el cual será de diseño libre, debiendo emitirse en original para la administradora y copia para el empleador. Los datos mínimos que deberá contener la solicitud, serán los siguientes: número de folio, fecha de la solicitud (ddmmaaaa) agencia, nombre o razón social y número de RUT del empleador, nombre, apellidos y número de RUT del trabajador, período solicitado a certificar (desde - hasta), timbre de recepción y firma del funcionario de la administradora.
  14. El original de la solicitud y las fotocopias aportadas por el empleador, deberán mantenerse en el nivel central de la administradora, por un período mínimo de 12 meses al término del cual podrán destruirse.

ANDRES CUNEO MACCHIAVELLO  
Superintendente Subrogante

SANTIAGO, 26 de octubre de 1999.

**CERTIFICADO DE COTIZACIONES PREVISIONALES PAGADAS**

Fecha de emisión: ddmmaa

A.F.P. \_\_\_\_\_S.A., certifica que a la fecha de emisión del presente documento, el empleador (nombre o razón social) \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_; ha pagado las cotizaciones previsionales pertenecientes al afiliado Sr. \_\_\_\_\_, RUT \_\_\_\_\_, de acuerdo al siguiente detalle:

MES DE DEVENGAMIENTO DE LA REMUNERACION	REMUNERACION IMPONIBLE \$	MONTO COTIZADO \$
mm/aaaa		
"		
"		
"		
"		
"		
"		
mm/aaaa		

Se extiende el presente certificado a petición del empleador.

-----  
FIRMA Y TIMBRE A.F.P.

**Circular N° 1.703, de 18 de noviembre de 1999,  
de la Superintendencia de Seguridad Social**

Ley N° 19.631, imparte instrucciones sobre implementación de la normativa sobre obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo al término de la relación laboral por parte del empleador.

1. En el Diario Oficial de 28 de septiembre de 1999, fue publicada la Ley N° 19.631 que modifica los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo, y que rige desde la fecha de su publicación.

Conforme a estas nuevas normas, para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales establecidas en los N°s. 4, 5 y 6 del artículo 159, esto es, 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato; 5) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y 6) Caso fortuito o fuerza mayor; o por alguna de las causales establecidas en el artículo 160 (conductas subjetivas impropias imputables al trabajador) y 161 del Código del Trabajo (necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio), el empleador deberá informarle por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiese efectuado el íntegro de las cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Por otra parte, cabe tener presente que el empleador no tiene la obligación de acreditar el pago de las cotizaciones previsionales para la validez del despido, cuando se ponga término al contrato de trabajo por las causales establecidas en los N°s. 1, 2 y 3 del artículo 159 del Código del Trabajo, y que son 1) Mutuo acuerdo de las partes; 2) Renuncia del trabajador, y 3) Muerte del trabajador.

Además, se establece que el empleador que ha puesto término al contrato de trabajo sin haber enterado las cotizaciones previsionales al momento del despido, puede convalidar el despido, lo que significa, validar el acto del despido a contar desde la fecha en que se invocó la respectiva causal de terminación de contrato, efectuando el pago de las cotizaciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada, adjuntando la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

La citada ley establece también que el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha del envío o entrega de la comunicación de pago de las cotizaciones morosas. Por ello, esta obligación se extingue una vez que el empleador ha convalidado el despido, mediante el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al trabajador.

Finalmente, y durante los dos primeros años de vigencia de la Ley N° 19.631, para la validez del despido, la acreditación del pago de cotizaciones previsionales y la información de dicho pago al trabajador, deberá comprender sólo el período del último año de vigencia de la relación laboral, contando hacia atrás desde la fecha del despido, y por todo el período de duración del contrato de trabajo, si ésta hubiese sido inferior a un año.

2. Con el objeto que el empleador, cuando no cuente con las planillas de pago de cotizaciones respectivas, pueda dar cumplimiento a las disposiciones indicadas precedentemente, esa Institución, a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberá emitir un documento denominado Certificado de Cotizaciones Previsionales pagadas, cuyo diseño será de responsabilidad de esa Institución, pero que deberá contener como mínimo la siguiente información: fecha de la solicitud, nombre o razón social y número de RUT del empleador, nombres, apellidos, y número de RUT del trabajador, período solicitado a certificar, timbre de la Institución y firma del funcionario responsable. Una copia de dicho certificado deberá ponerse a disposición del empleador o de quien lo represente, dentro del plazo de diez días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud respectiva, y el original deberá quedar en poder de la Institución emisora.

Además, esa Institución deberá diseñar y mantener a disposición de los empleadores y público en general, una Solicitud de Certificado de Cotizaciones Previsionales Pagadas.

3. Cada Institución dará la mayor difusión posible a las presentes instrucciones entre sus funcionarios, en particular respecto de quienes sean los encargados de su aplicación.

Saluda atentamente a Ud.,

LUIS A. ORLANDINI MOLINA  
Superintendente

**Circular N° 55, 3.11.99, de la Superintendencia  
de Instituciones de Salud Previsional**

**Imparte instrucciones sobre la acreditación del pago de las cotizaciones previsionales de salud.**

De acuerdo a las atribuciones que el artículo 3º de la Ley N° 18.833 le confiere a esta Superintendencia, se ha estimado pertinente impartir instrucciones que permitan hacer aplicable la Ley N° 19.631, publicada en el Diario Oficial del 28 de septiembre de 1999, que modificó el artículo 162 del Código del Trabajo, imponiendo, a los empleadores, la obligación de pagar las cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo para poner término a la relación laboral con sus trabajadores.

En su artículo transitorio, dicha ley establece que durante sus dos primeros años de vigencia: desde el 28 de septiembre de 1999 hasta el 28 de septiembre del año 2001, para la validez del despido, la acreditación del pago de cotizaciones de salud y la información de dicho pago al trabajador, podrá comprender sólo el período del último año de vigencia de la relación laboral, contado hacia atrás desde la fecha del despido. Si dicha relación laboral hubiere tenido una duración inferior a un año, la acreditación e información señaladas, deberán referirse a la totalidad de este período.

Por otra parte, el inciso tercero, del artículo único, del citado cuerpo legal, señala que la forma de acreditar ante el trabajador el pago de las cotizaciones morosas es mediante "la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago".

Atendido que de la interpretación de la Ley N° 19.631, se desprende que la cotización de salud está incluida dentro del concepto general de cotización previsional, las ISAPRES deberán colaborar con los empleadores, mediante la certificación del pago de las cotizaciones correspondientes, para que éstos puedan dar cumplimiento al requisito antes mencionado.

En mérito de lo expuesto, vengo en impartir las siguientes instrucciones:

1. Las ISAPRES a requerimiento del empleador o de quien lo represente, deberán emitir un documento denominado CERTIFICADO DE COTIZACIONES DE SALUD PAGADAS, cuyo formato se adjunta en anexo a la presente circular, el que deberá contener la información relativa a las cotizaciones de salud que hubiesen sido pagadas por el respectivo empleador.
2. El referido certificado deberá ponerse a disposición del empleador, dentro del plazo de 10 días hábiles, contado desde la fecha de recepción de la solicitud en las oficinas de la ISAPRE.

Las ISAPRES no estarán obligadas a certificar el último período de pago –correspondiente al mes de despido– el que deberá ser acreditado por el empleador ante el trabajador con la respectiva planilla de pago. De igual forma deberá proceder el empleador, cuando pague cotizaciones de salud previamente declaradas o atrasadas sin declaración.

3. Las ISAPRES deberán mantener en sus agencias, a disposición de los empleadores, el formulario de SOLICITUD DE CERTIFICADO DE COTIZACIONES PAGADAS, el cual será de diseño libre, debiendo emitirse en original para la ISAPRE y copia para el empleador. Los datos mínimos que deberá contener la solicitud, serán los siguientes:
  - a) Fecha de la solicitud (ddmmaaaa).
  - b) Nombre o razón social y número de RUT del empleador.





**Circular N° 166, 27.10.99, del Depto. Fiscalización**

**Instruye sobre forma de actuar en casos de reclamos, fiscalización de terreno y otros por efecto de modificaciones a los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo, introducidas por la Ley N° 19.631. (1)**

En virtud de lo dispuesto en la Ley N° 19.631, que modifica los artículos 162 y 480 del Código del Trabajo y la interpretación de la misma que hace el Servicio a través del Dictamen N° 5.372/314, de 25 de octubre de 1999, de lectura obligatoria para todos los funcionarios, que se adjunta a la presente, se ha estimado conveniente señalar algunos alcances de la modificación e impartir las siguientes instrucciones:

**I. ALCANCE**

- 1.- La modificación principal, esto es aquella que establece que los despidos no producirán el efecto de poner término al contrato de trabajo, es aplicable única y exclusivamente a las causales de término de contrato contenidas en los artículos 159 números 4, 5 y 6, todas las del artículo 160 y 161, del Código del Trabajo, cuando, al momento del despido, exista mora previsional.
- 2.- Se exceptúan por lo tanto las de los números 1, 2 y 3 del Art. 159 y la del artículo 152 del Código del Trabajo.
- 3.- El período por el que se considera que la deuda previsional produce estos efectos es por el último año de vigencia de la relación laboral y durante la totalidad de ella si ha sido inferior. Esto durante los dos primeros años de vigencia de la ley. A partir del tercer año se considerará toda la deuda previsional sin tope. El nuevo inciso 5º, precisa que este período es a partir del último día del mes anterior al despido.
- 4.- Las cotizaciones a considerar, tanto en la revisión durante el comparendo como en la ratificación de finiquitos, son aquellas que se han debido enterar en:
  - Administradoras de Fondos de Pensiones,
  - Instituto de Normalización Previsional,
  - Instituciones de Salud Previsional,
  - Cajas de Compensación de Asignación Familiar,
  - Mutualidades de Empleadores, y
  - Aquella especial asignada a las actividades que se han considerado como trabajos pesados, contemplada en el Art. 17 bis del D.L. N° 3.500.
- 5.- Basta que alguno de los aportes o cotizaciones no se hayan efectuado en los distintos organismos previsionales citados y por el período que señala la ley, para que el despido no produzca el efecto de poner término al contrato de trabajo.
- 6.- Los documentos probatorios de pago previsional, en las actuales condiciones, son las planillas de declaración y pago simultáneo, certificado que los organismos previsionales

---

(1) Modificada según Circular N° 18, de 25 de enero de 2000, del Depto. Fiscalización.

puedan entregar tanto al empleador como al trabajador y la cartola cuatrimestral de las A.F.P., que envían al trabajador. Esto sin perjuicio que las Superintendencias respectivas ordenen a futuro, a los organismos de previsión que supervisan, un certificado especial a entregar al empleador.

## II. RECEPCION DE RECLAMOS

El despido de trabajadores, sin sujeción a lo establecido en el nuevo inciso 5º del Art. 162, tendrá el tratamiento de reclamo administrativo y se tramitarán en las respectivas Unidades de Comparendos conforme a la casuística que se señala más adelante, que sin ser excluyente, permite una orientación sobre el tema.

Las Oficinas de Turno de las Inspecciones del Trabajo, al momento de recepcionar un reclamo administrativo, deberán consultar al reclamante si ha recibido los avisos y los comprobantes que dispone el artículo 162 del Código del Trabajo, a saber:

- 1.- Comunicación por escrito del término de contrato que le haya notificado el empleador, conforme al inciso 1º del citado artículo, y
- 2.- Comunicación por escrito que debió haberle entregado el empleador, sobre el estado de pago de sus cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, y
- 3.- Si se le enviaron los comprobantes que la ley establece debe adjuntar, conforme se indica en el inciso 5º del mismo artículo, que justifiquen el pago.

Ambas comunicaciones se pueden hacer en un solo documento adjuntando los citados comprobantes.

En el evento que el empleador no haya entregado comprobante alguno al trabajador, se le solicitará a éste, si le es factible, que pida en el o los organismos previsionales en que se encuentra afiliado (A.F.P. e ISAPRE en este caso), un certificado desde la fecha de inicio de la última relación laboral, en el que conste la situación de los pagos previsionales o la cartola cuatrimestral informativa de la A.F.P., documentos que deberá exhibir, en lo posible, en el comparendo. Lo anterior, sin ser una obligación que la ley le imponga al trabajador, sino al empleador, permitirá reducir, de alguna forma, la revisión de las planillas de cotizaciones previsionales.

Como complemento de lo anterior, se ha modificado el actual formulario de Citación a Comparendo, Código 20.40, en los siguientes términos:

DIRECCION DEL TRABAJO INSPECCION _____		CITACION A COMPARENDOS SIRVASE PRESENTARLA EN LA FECHA Y HORA INDICADA
<b>RECLAMO N°</b> _____		
Sirvase concurrir a esta Inspección del Trabajo en el día y a la hora que se indica, procurando hacerlo CON LA SIGUIENTE DOCUMENTACION, según corresponda: CERTIFICADO DE SU A.F.P., ISAPRE, I.N.P., en el que se consigne su situación previsional histórica, hasta la fecha, o las 3 últimas cartolas cuatrimestrales que le despacha su A.F.P., con el propósito de agilizar su trámite.		
<u>1ª Audiencia</u>	<u>2ª Audiencia</u>	<u>3ª Audiencia</u>
DIA _____	DIA _____	DIA _____
HORA _____	HORA _____	HORA _____
<b>NOTA:</b> Interpuesto el reclamo dentro de 60 días hábiles, contados desde la separación, el plazo, de 60 días hábiles para reclamar judicialmente por la causal invocada, se suspende hasta terminar su trámite en la Inspección. Con todo, considerando lo anterior, no podrá recurrir al tribunal a demandar por este concepto después de 90 días hábiles contados desde la separación de su trabajo. Art. 168 del Código del Trabajo.		
<b>IMPORTANTE:</b> Si solucionó su reclamo antes de la fecha de algunas de las audiencias, deberá comunicar de inmediato a la Inspección respectiva con el objeto de utilizar su hora en otro trabajador como Ud.		
FORM. 20.40		
		_____ FISCALIZADOR

### III. CITACION AL EMPLEADOR

Mientras no se modifiquen los actuales formularios y se agote el stock existente, se deberá, *siempre*, requerir al empleador en la citación al comparendo, que exhiba y *acredite*:

- Exhiba las comunicaciones que se han señalado y el aviso a la Inspección cuando corresponda. Infracción a lo dispuesto en los incisos 1º, 4º ó 5º del Art. 162, sancionado por el Art. 477.
- Acredite el pago de las cotizaciones previsionales mediante las planillas respectivas, en que aparezca el reclamante, por el período de un año o por el período completo si la relación laboral ha sido menor, respecto de todos los organismos previsionales involucrados (A.F.P., I.N.P., ISAPRE, C.C.A.F. y MUTUAL) o un certificado emitido por estas instituciones en que se consigne la situación previsional del despedido. Infracción al inciso final del Art. 162, sancionado por el mismo artículo.
- Exhiba libro auxiliar de remuneraciones o comprobante de pago de remuneraciones, por el mismo período señalado en el punto anterior, cuando no sea exigible este libro, con el

objeto de hacer el cotejo de los montos imponibles por trabajador. Infracción al Art. 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, sancionado por el Art. 32 del mismo.

- Se adjuntará a la citación un preimpreso con el texto completo del nuevo Art. 162, del Código del Trabajo, para información y difusión de la norma, así como los requisitos que se exigirán en la Inspección para la ratificación de finiquitos. Anexo N° 2 y Anexo N° 3.

#### **IV. DEL COMPARENDO**

La nueva disposición establece que: el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo cuando existan deudas previsionales en los últimos 12 meses, o por el total del período de la relación laboral si ésta fue inferior a un año. Esto durante los dos primeros años de vigencia de la ley.

La gestión del Servicio, en la tramitación del reclamo, se ajustará según las situaciones que respecto del cumplimiento previsional se detecten, así:

1. Cumplimiento previsional íntegro por parte del empleador, haya o no cumplido con sus obligaciones contractuales y comunicacionales hacia el trabajador, al término de la relación laboral.
2. Incumplimiento respecto de las obligaciones previsionales, por el último año o por el período total de la relación laboral si ésta ha sido inferior a 12 meses, ya sean totales o parciales.

Los errores u omisiones en que incurra el empleador, con ocasión de las comunicaciones que deban efectuarse al término de la relación laboral, no invalidarán el despido, sin perjuicio de las sanciones administrativas a que den origen tales errores u omisiones. Se consideran errores u omisiones, entre otros, susceptibles de sancionar, cuando el contrato termine de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del Art. 159; causales de los Arts. 160 y 161 del C. del T., los siguientes (conforme a Dictamen N° 167/0009, de 12.01.00):

- a) Que no lo comunique por escrito al trabajador,
- b) Que no consigne en la comunicación la o las causales invocadas,
- c) Que no consigne los hechos en que se funda,
- d) Que no comunique el estado de pago de las cotizaciones previsionales,
- e) Que no adjunte comprobante de pago de las cotizaciones,
- f) Que no comunique a la Inspección cuando corresponda,
- g) Que no haya enviado las comunicaciones dentro de plazo, cuando corresponda.

Ante el despido en los términos de los números 1 y 2 precedentes, las siguientes son las alternativas operativas que se visualizan:

##### **Cumplimiento total**

Que empleador comparezca y exhiba todas las planillas y las comunicaciones en forma correcta. En este caso el comparendo se desarrollará en los mismos términos y plazos que hoy,

puesto que el despido se encuentra aparentemente perfeccionado, debiendo no obstante dejarse establecido en el Acta de Comparendo, *siempre*, lo siguiente:

- El período previsional revisado, por cada organismo previsional comprometido,
- Indicación que las cotizaciones se encuentran pagadas, por cada organismo previsional comprometido.
- Oportunidad del pago, respecto de aquellos organismos por los cuales el Servicio está facultado para cursar sanción administrativa, en el caso de pagos fuera de plazo, sin declaración previa (A.F.P. e ISAPRE). Esto para las posteriores sanciones.

**Incumplimiento.** (No pago cotizaciones previsionales)

Las variantes del tema pueden darse respecto del período, puede tener parte o el total sin pago, y respecto de los organismos previsionales involucrados, puede tener pagados unos y en mora otros, por todo o parte del período.

- a) Que empleador comparezca y no exhiba planillas de cotizaciones previsionales y *declare que están pagadas*, no habiéndolo además demostrado al trabajador en las comunicaciones. En este caso *no acreditó* el pago ante el Servicio ni ante el trabajador y el despido, conforme a la interpretación administrativa contenida en los puntos N°s. 2 y 3 del Dictamen N° 5.372/314, de 25.10.99, no produce los efectos de poner término al contrato de trabajo. Se suspende la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la del empleador de remunerar y otorgar las demás prestaciones contenidas en el contrato de trabajo.

En este caso, sin embargo, se deberá cursar multa administrativa por infracción al inciso final del Art. 162, (no acreditar ante la Inspección del Trabajo el pago de las cotizaciones previsionales) en montos que van de 2 a 20 U.T.M., según se establece en el mismo inciso y por no acreditar al trabajador en la comunicación de despido el pago de las cotizaciones previsionales, sancionado por el Art. 477 del C. del T.

En este caso se citará nuevamente bajo los siguientes apercibimientos:

- Sanción administrativa ante la incomparecencia. Arts. 29 y 30 del D.F.L. N° 2, de 1967.
- Sanción administrativa por *no acreditar el pago* de las cotizaciones previsionales del período que media entre el despido y la fecha de la nueva citación u otra anterior si ha convalidado antes el despido. Infracción al actual inciso final del Art. 162 del Código del Trabajo que fluctúa entre 2 y 20 U.T.M. Considerando la interpretación que hace la Superintendencia de Seguridad Social respecto de lo que se considera *cotizaciones previsionales*, procede la multa ante la no acreditación de pagos realizados en A.F.P., I.N.P., ISAPRE, MUTUAL y C.C.A.F.
- Sanción administrativa por el no pago de las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo por el período que media entre el despido y la fecha de la nueva citación u otra anterior si ha convalidado el despido antes de ésta. Infracción al inciso 7° del Art. 162 del C. del T. sancionado por el Art. 477 del mismo Código.

Las dos últimas situaciones de apercibimiento no tendrán efecto alguno si con posterioridad el empleador comprueba que al momento del despido las cotizaciones previsional-

nales estaban íntegramente pagadas, la situación, conforme se establece en Dictamen N° 167/0009, de 12.01.00, sólo ameritará sanción administrativa por omitir en la comunicación al trabajador, haberle acreditado el pago, más la del inciso final del Art. 162, por no haber acreditado el pago ante la Inspección, debiendo entenderse que el despido se ha ajustado a derecho y no ha originado beneficio alguno a partir de la fecha en que se ha hecho efectivo.

- Otros apercibimientos en función de las materias reclamadas y pendientes de pago, legales o contractuales, propias de la actividad de comparendos.

La gestión posterior, es decir la segunda comparencia, si no acredita el entero de las imposiciones correspondiente al período después del despido, la sanción a aplicar será cercana al tope de 20 U.T.M., considerando que ya se ha cursado una por similar infracción: No acreditar el pago por las cotizaciones anteriores al despido.

Por último, ante la no acreditación del pago y efectuadas 3 citaciones, se deberá confeccionar el Acta de Fiscalización previsional por el período de la morosidad previsional, más las sanciones que en derecho procedan por el no pago (Art. 19 D.L. N° 3.500 o Art. 30 Ley N° 18.933).

- a) Que empleador comparezca y declare que las cotizaciones previsionales *no están pagadas (totales o parciales)*, o exhiba sólo parte del período solicitado. En este caso, también el despido no surte efecto y se suspende la obligación del trabajador de prestar servicios, pero no así la del empleador de remunerar y otorgar las demás prestaciones contenidas en el contrato de trabajo y descontar y pagar las respectivas cotizaciones previsionales por el período que media entre la fecha del despido y su convalidación, situación de la que deberá dejarse constancia en el Acta de Comparendo.

En este caso, se citará nuevamente y se la apercibirá para que:

- Pague las imposiciones adeudadas y acredite este pago. Si no acreditare pago alguno, se deberán cobrar mediante Acta de Fiscalización y cursar las sanciones que correspondan (Arts. 19 D.L. N° 3.500 y 30 Ley N° 18.933).
- Acredite el pago de las cotizaciones previsionales por el período posterior al despido, bajo apercibimiento de sanción administrativa por infracción al inciso 7° del Art. 162, sancionado por el inciso final del mismo.
- Acredite el pago por el mismo período anterior, de las remuneraciones y demás prestaciones comprendidas en el contrato individual de trabajo, sea expresa o tácitamente, o de un instrumento colectivo de trabajo, bajo pena de sanción por infracción al inciso 7° del Art. 162, sancionado por el Art. 477, ambos del Código del Trabajo.

Si no acredita pago alguno, respecto de estas dos últimas situaciones, se cursarán las sanciones correspondientes y se instruirá al reclamante para que continúe por la vía judicial.

En todos los casos en que habiendo comparecido el empleador y no ha convalidado el despido, se dejará expresa constancia en la primera Acta de Comparendo un párrafo como el siguiente:

*"Se informa al empleador que, no habiendo convalidado el despido ni demostrado ante este Servicio haber enterado en forma íntegra las cotizaciones previsionales, por las remuneraciones previas a éste, situación que se sancionará con multa administrativa, le asiste la obligación de pagar remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo y sus correspondientes cotizaciones previsionales, desde la fecha del despido y hasta que éste se convalide. El incumplimiento a estas nuevas obligaciones dará lugar a nuevas sanciones administrativas, por todo el tiempo que el despido no produzca el efecto de poner término al contrato de trabajo y hasta el plazo de prescripción del derecho o hasta la fecha que éste se convalide".*

- c) Que empleador no comparezca. Se deberá cursar sanción administrativa por la incomparecencia y citar nuevamente. La situación se puede repetir una y otra vez en cuyo caso hay que dar término administrativo después de tres (3) citaciones, incluida la primera confeccionada en la Oficina de Turno, teniendo en cuenta los plazos existentes para la demanda judicial por la causal de término de contrato o indemnizaciones, si se contiene en el reclamo.

Se cursaran tantas multas por inasistencia como citaciones se hayan hecho. En la primera citación que se confecciona en turno, como ya se ha indicado, se adjuntará preimpreso que informa sobre las nuevas disposiciones relativas al despido y facultades de este Servicio. En virtud de lo anterior, en la segunda citación que se notifique se deberá también notificar:

- Multa por infracción al inciso final del Art. 162 del C. del T. en monto cercano al tope de 20 U.T.M. por no acreditación del pago de las cotizaciones previsionales, y
- Multa por no pago de la remuneración y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, beneficios que se establecen en el inciso 7º del artículo 162, salvo que el trabajador indique que esta remuneración ha sido pagada. Esta multa es distinta por cada período de pago y en esta instancia corresponde a la que se cursa mientras se tramita el reclamo y es diferente a las del punto VI siguiente.

#### **V. TERMINO ADMINISTRATIVO DEL RECLAMO CUANDO NO SE HA LOGRADO DEMOSTRAR EL PAGO DE LAS IMPOSICIONES**

La situación de comparecencia y declaración que las cotizaciones previsionales se encuentran pagadas se puede repetir una y otra vez, y si el trabajador no ha presentado certificado alguno o cartola de la A.F.P. o el empleador no ha acreditado el pago, será imposible conocer su real estado. Igual situación se producirá si el empleador no ha comparecido. En ambos casos el corte administrativo del reclamo se establecerá en función de:

1. El plazo para reclamar la causal invocada para el término del contrato, si se contiene este concepto o la indemnización sustitutiva del aviso previo y/o de mes por año de servicios, y
2. Considerar como máximo tres (3) citaciones, incluida la realizada por la Oficina de Turno y derivar al reclamante a tribunales.

Sobre el tema es importante tener presente que sigue rigiendo el plazo para reclamar por la causal de término de contrato invocada por el empleador, contenida en el inciso 1º del artículo 168 (60 días hábiles contados desde la separación) y la suspensión del mismo si



se dan las circunstancias del inciso 2º, que se deben tener en cuenta para aplicar o no lo relativo al máximo de 3 citaciones. En ningún caso el trabajador podrá quedar sin la posibilidad de ejercer el derecho de la demanda judicial si está disconforme con la causal.

Se aplicará la alternativa que primero limite el citado ejercicio.

## **VI. GESTIONES POSTERIORES AL TERMINO ADMINISTRATIVO, SIN HABERSE CONVALIDADO EL DESPIDO**

Si se ha dado término a la gestión administrativa en función de alguna de las causas señaladas (próximo a vencer plazo para interponer reclamo por la causal de despido o efectuadas tres citaciones y empleador no ha comparecido o haciéndolo no ha acreditado el pago), y habiéndose cursado las correspondientes multas administrativas, la gestión que resta a la Inspección es exclusivamente la de cursar multas administrativas e instruir al trabajador que concurra a los Tribunales respectivos.

Para estos efectos se deberá abrir un archivo transitorio de estos reclamos y, en forma mensual, enviar por correo certificado multas administrativas por:

- Infracción al inciso 7º del Art. 162 del C. del T. No pago de la remuneración y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo, por el período posterior al despido, sancionado por el Art. 477 del mismo Código, y
- No acreditación del pago de las cotizaciones previsionales originadas en las remuneraciones y demás prestaciones imponibles establecidas en el inciso 7º del Art. 162 del C. del T., lo que constituye infracción al inciso final del Art. 162, sancionada por el mismo artículo.

La gestión se mantendrá durante 6 meses, contados desde el despido, y ninguna pasa porque se tome acta de comparecencia al trabajador o se cite nuevamente al empleador, debiendo ser éste quien demuestre haber convalidado el despido ya sea ante la propia Unidad de Comparendos o mediante la reconsideración de algunas de las multas administrativas.

Tampoco dará origen a nuevos reclamos.

## **VII. FINIQUITOS**

Con relación al tema finiquitos, desde el punto de vista operativo, hay que abordarlo desde dos perspectivas:

- 1.- Ratificación de finiquitos ante funcionarios de los Servicios del Trabajo, y
- 2.- Recepción de reclamos y trámite de comparendo mediando finiquito ratificado ante ministro de fe.

En el primer caso, facultándose la fiscalización de oficio y el propósito último de la ley, cual es cautelar el patrimonio previsional de los trabajadores, ante la petición para ratificar finiquitos, se deberá exigir se demuestre el pago previsional por el período que se finiquita si es menor de un año y por el último año si es igual o mayor.

Puede darse que al momento de la revisión y luego de haber avanzado en el proceso, se detecten deudas previsionales, en este caso se suspenderá la revisión dejando constancia del período pagado, entregándose un comprobante al empleador, el que deberá presentarlo una vez que haya regularizado la mora previsional, según modelo adjunto. La revisión posterior la podrá hacer cualquier funcionario designado, sobre la base de este formulario, que deberá ser sin enmendaduras y consignar timbre de la oficina, nombre, R.U.T. y firma del primer ministro de fe. Lo anterior para no perder información y más tiempo. Se deberá llenar sólo si en la revisión se encuentra mora previsional. Anexo N° 6.

*La sola declaración previsional es una morosidad que trae como consecuencia que la medida del despido no produce el efecto de poner término al contrato de trabajo.*

La revisión es puntual respecto de cada trabajador en la medida que se individualicen en las respectivas planillas y aparezca el monto imponible (A.F.P., ISAPRE, C.C.A.F. e I.N.P. respecto de los afiliados al antiguo sistema, A.F.P. régimen FONASA en anexo de la planilla del I.N.P.), que se cotejará con el que se consigna en el libro auxiliar de remuneraciones.

Respecto de la Mutual, verificar sólo el monto total imponible, que debe coincidir con el del libro auxiliar de remuneraciones.

Ante la situación en que el empleador o su representante o el trabajador no exhiban documentación que acredite el pago previsional, se denegará la actuación funcionaria, por no concurrir a la legalidad del acto, el empleador, con la obligación establecida en el inciso 5° del Art. 162.

*Se colocarán letreros y avisos al interior de la Inspección, es especial en los espacios de acceso y en las salas de espera, en que se informará de la exigencia que establece el Servicio, en cumplimiento de lo dispuesto en el Art. 162 del C. del T., para la ratificación de finiquitos y, en el evento que no se cumplan, que se denegará la participación funcionaria en el trámite. Además de información de los derechos del trabajador a cobrar remuneraciones y demás prestaciones contractuales y las cotizaciones previsionales que éstas originan cuando el despido no ha producido el efecto de poner término al contrato de trabajo por existir mora previsional. Anexo Orientador N° 4.*

En el segundo caso, conforme se ha interpretado en el dictamen ya mencionado, el finiquito ratificado ante algunos de los ministros de fe que señala la legislación vigente, posee poder liberatorio y pleno valor probatorio, de suerte que, al invocarse el documento por el empleador, en el acto del comparendo u otro anterior o posterior, aun cuando no se haya dado cumplimiento con lo dispuesto en el inciso 5° del Art. 162, se deberá instruir al reclamante sobre las inhabilidades de este Servicio para declarar la nulidad de un documento y sobre los plazos de prescripción que se establecen en el nuevo inciso 3° de Art. 480, indicándosele que, corresponde sólo a tribunales acoger su demanda de nulidad por infracción al inciso 5° del Art. 162 del C. del T.

No obstante lo anterior, en este caso sólo se recepcionará el reclamo por el aspecto previsional y se requerirá al empleador, en virtud de lo dispuesto en el inciso final del Art. 162, que acredite el pago de las cotizaciones previsionales adeudadas al momento del despido (12 meses o menor según corresponda) y las que se derivan de la aplicación de lo dispuesto en el inciso 7°, es decir aquellas que se originan a partir del despido y hasta la fecha de envío o de entrega de la comunicación que da cuenta el inciso 6° o hasta por 6 meses, contados desde el despido.

## VIII. FISCALIZACION DE TERRENO

En el evento de detectarse en terreno que se ha pedido a algún trabajador, sin ajustarse a lo señalado en el inciso 5º del Art. 162, hay que diferenciar dos situaciones:

- 1.- Que exista finiquito ratificado ante ministro de fe, en cuyo caso no se hará gestión alguna, y
- 2.- Que el empleador no cuente con finiquito ratificado o no cuente con el documento mismo, en cuyo caso se deberá informar al trabajador los derechos que le asisten y los deberes a que el empleador se encuentra obligado en virtud de la modificación del Art. 162 del Código del Trabajo, según el modelo de oficio que se adjunta como Anexo N° 4. El domicilio del trabajador se obtendrá del contrato individual de trabajo o de cualquier otro documento.

Lo anterior si aún no ha transcurrido el plazo de prescripción para reclamar la nulidad del despido ante tribunales (6 meses, contados desde el despido).

## IX. DEROGACION DEL DESPIDO

Conforme se ha establecido en el dictamen aludido, las partes contratantes se encuentran facultadas para convenir dejar sin efecto el término de un contrato.

## X. EVENTOS QUE PUEDEN SURGIR LUEGO DEL DESPIDO

Cualquier evento, que surja luego del despido sin ajustarse a lo dispuesto en el nuevo artículo 162 del Código del Trabajo, no producirá efecto jurídico alguno, en función de lo señalado en la conclusión del punto 5 del citado dictamen.

## XI. ACTAS DE FISCALIZACION

No obstante que la ley obliga al empleador pagar las cotizaciones previsionales para validar el despido, las deudas previsionales detectadas en los comparendos y no pagadas durante esta gestión, se deberán cobrar mediante actas de fiscalización al término administrativo de éstos, ya se trate de aquellas deudas originadas antes del despido como las que se originen después.

Lo anterior tiene su lógica, puesto que si, detectada deuda previsional y habiéndose dado término administrativo al reclamo, el trabajador no concurre a tribunales a reclamar de la nulidad del mismo, las deudas previsionales no tendrán solución de pago alguna, perdiendo el sentido la misma ley. Corresponderá al empleador demostrar, en su oportunidad, ante el organismo que efectúe el cobro que éstas están canceladas.

Para estos efectos, las deudas se dividen en las anteriores al despido y posteriores al mismo.

El cobro previsional se hará entonces en dos Actas de Fiscalización, una que recoja la deuda antes del despido y otra la deuda posterior a éste.

Lo anterior, puesto que pudiera suceder que, no habiendo accionado el trabajador la nulidad del despido, las actuaciones que se originen respecto de deudas previsionales y remuneraciones en el período de 6 meses, contados desde el despido, puedan objetarse judicialmente y complicar el tema previsional si se ha recogido en una sola Acta el total de la deuda.

En consecuencia, el cobro se efectuará:

- 1.- Al momento del término administrativo del reclamo (archivo transitorio), con las deudas existentes antes del despido.
- 2.- Respecto de las deudas posteriores al despido, mediante Actas mensuales o sólo una que recoja el período completo hasta 6 meses, contados desde el despido o hasta la fecha de convalidación de éste si fuere menor. En el antecedente del acta se consignará su origen como deuda previsional originada por remuneraciones que debe pagar el empleador de conformidad al inciso 7º del Art. 162, del C. del T.

Corresponderá al Jefe de la Unidad de Comparendos, cuando exista, el control para que se confeccionen la o las Acta de Fiscalización, sin perjuicio de la responsabilidad que le cabe al comparendista.

Estas actas de fiscalización darán origen además a la multa previsional por infracción al Art. 19 del D.L. Nº 3.500 y/o al Art. 30 de la Ley Nº 18.933.

La jefatura de Oficina adoptará las medidas de coordinación necesarias, en especial las que deban existir entre la Unidad Jurídica, cuando reciba reconsideración de las multas administrativas por haberse convalidado el despido y la de Comparendos, para no continuar con las multas mensuales, post archivo transitorio del reclamo, ni confección de actas de fiscalización.

En las fiscalizaciones se seguirá operando de la misma forma como se ha estado haciendo respecto de las citadas Actas, independiente si se trata del último año o de otros anteriores.

En ningún caso las actas de fiscalización se entenderá documento válido para perfeccionar el despido en los términos del inciso 5º del Art. 162, salvo que estas cotizaciones se encuentren pagadas, situación que debe demostrar el empleador con los documentos pertinentes que deben emitir los organismos previsionales en cuyo favor se confeccionaron.

## **XII. DIFUSION Y RETROALIMENTACION**

Por la importancia que reviste la materia contenida en la presente y la complejidad y dificultades que eventualmente pudieran surgir de su aplicación, con el objeto de recoger opiniones y sugerencias, se deberá programar en cada Unidad de Comparendo de las Inspecciones, previa su entrega, una reunión de trabajo para comentarla y luego hacer las primeras sugerencias operativas que se estimen pertinentes.

Transcurrido un mes desde su aplicación, se recogerán nuevamente opiniones y sugerencias, las que se complementaran con aquellas que se hicieron previo a su aplicación. Los resultados se harán llegar a este Depto. a la brevedad que sea posible, en forma directa por economía de procedimientos.

### XIII. READECUACION DE LA OFICINA DE TURNO

En función de la nueva modalidad en la firma de finiquitos, que implicará una mayor participación de funcionarios, se deberán estudiar soluciones acorde con las realidades de las Inspecciones y asignar funcionarios calificados para reforzar las Oficinas de Turno en la medida que la afluencia de público sobrepase la capacidad actual.

### XIV. ANEXOS

Se adjuntan como anexos:

- 1.- Cuadro Resumen de las gestiones,
- 2.- Preimpreso informativo de la modificación legal,
- 3.- Requisitos para la firma de finiquitos,
- 4.- Modelo de oficio informativo a trabajador despedido sin sujeción a lo dispuesto en el Art. 162. Hecho constatado en fiscalización de terreno.
- 5.- Formulario de constancia de revisión previsional.

#### ANEXO Nº 1

#### RESUMEN DE LAS GESTIONES

<p>RECEPCION DEL RECLAMO</p>	<p>Se consulta a trabajador si recibió avisos por escrito, que contenga la causal invocada, los hechos en que se funda y el estado de pago de las cotizaciones previsionales hasta el último día hábil del mes anterior al del despido, acompañada de los respectivos comprobantes.</p> <p>Se le solicita si puede, para agilizar el proceso, pida certificados en los organismos previsionales en que se encuentra afiliado (A.F.P. e ISAPRE), en que conste el estado de sus imposiciones, para presentarlos a la fecha del comparendo, o bien las cartolas cuatrimestrales de la A.F.P.</p>
<p>CITACION AL EMPLEADOR</p>	<p>Se deberá siempre requerir que exhiba y acredite: Las comunicaciones por escrito dadas al trabajador y a la Inspección, verificando que cumplan con la formalidad y contenido.</p> <p>Que acredite el pago de las cotizaciones previsionales por todos los organismos de previsión involucrados.</p> <p>Que exhiba libro auxiliar de remuneraciones.</p> <p>Se adjuntará cartilla informativa sobre las nuevas disposiciones relativas al despido y facultades del Servicio y requisitos exigidos para firma finiquito.</p>

<p>COMPARENDO</p>	<p>Empleador comparece y despido se ajusta a los requerimientos del Art. 162. Se da trámite normal a comparendo con la modalidad y plazos existentes hoy día.</p> <p>Empleador comparece y declara que cotizaciones están pagadas pero no acredita. Se cursa multa por no acreditación, infracción al inciso final del Art. 162.</p> <p>Se cita nuevamente bajo apercibimiento de multa por infracción al Art. 29 del D.F.L. N° 2 y al inciso 7° del Art. 162 del C. del T. Parte remuneracional se sanciona con Art. 477 y previsional por inciso final Art. 162.</p> <p>Empleador comparece y declara que no están pagadas las cotizaciones (total o parcial). Se cursa multa por infracción a las normas generales, Art. 19 D.L. N° 3.500 o Art. 30, Ley N° 18.933.</p> <p>Se cita nuevamente e instruye pago de cotizaciones adeudadas al momento del despido y aquellas que se originan posterior a éste y para que pague la remuneración y demás prestaciones por el mismo período y otras propias del reclamo, bajo apercibimiento de las sanciones administrativas por infracción al inciso 7° del Art. 162, sancionada la parte previsional por el inciso final del mismo y la remuneracional por el Art. 477, más las que correspondan en virtud de la materia que está pendiente del reclamo. Si no paga confección de acta de fiscalización y multas previsionales.</p> <p>Si no comparece se cita hasta por tres veces o menos según se aproxime el vencimiento para reclamar por el despido ante el tribunal. Se cursan las multas por incomparecencia y el máximo por la no acreditación del pago de las cotizaciones.</p> <p>Junto a segunda citación se notifica multa por la no acreditación del pago de cotizaciones.</p> <p>Si no existe concepto por indemnizaciones, se cita tres veces y se instruye al reclamante que interponga demanda judicial.</p> <p>La Inspección continúa con el reclamo en un archivo transitorio cursando las multas por infracción al inciso 7° del Art. 162, tanto en su aspecto previsional como remuneracional hasta la prescripción para demandar la nulidad del despido, respecto de aquellos casos en que éste no se ha convalidado.</p>
<p>TERMINO ADMINISTRATIVO DEL RECLAMO CUANDO NO SE HA LOGRADO DEMOSTRAR EL PAGO DE LAS IMPOSICIONES Y GESTIONES POSTERIORES SIN HABERSE CONVALIDADO EL DESPIDO</p>	<p>El término administrativo del reclamo estará dado por el plazo para la reclamación judicial de la causal invocada poner término al contrato o 3 citaciones sin comparecer, cualquiera que se dé primero, en cuyo caso se instruye al trabajador que concurra a tribunales.</p> <p>Los reclamos pasarán a un archivo transitorio y en forma mensual se enviarán multas administrativas al empleador por no acreditación del pago íntegro de las cotizaciones que se originan a partir de la fecha de despido y por el no pago de las remuneraciones y demás prestaciones contractuales, hasta por 6 meses, contados desde el despido.</p> <p>La situación del no pago de estas remuneraciones no generará nuevos reclamos ni se citará al trabajador.</p>

<p>FINIQUITOS</p>	<p>No se ratificarán finiquitos sin previa comprobación de haberse pagado en forma íntegra las cotizaciones previsionales al momento del despido y hasta por un año hacia atrás, salvo que la relación sea menor en cuyo caso será por el total.</p> <p>Revisión se suspende si se detecta deuda previsional y se consigna en formulario el período revisado.</p> <p>Revisión es puntual por cada trabajador en aquellas planillas que lo individualicen.</p> <p>Los finiquitos ratificados ante ministro de fe tendrán poder liberatorio y pleno poder probatorio en todos los aspectos, menos en el previsional. Ante estos sólo se puede tomar reclamo por las cotizaciones previsionales adeudadas al momento del despido y por aquellas posterior a éste.</p> <p>La parte remuneracional del período post despido quedará para verse en los tribunales si existe demanda por nulidad del despido.</p>
<p>FISCALIZACION DE TERRENO</p>	<p>Si se detectan trabajadores despedidos sin ajustarse la normativa vigente y hay finiquito ratificado ante ministro de fe, no se hará gestión alguna.</p> <p>Si en la misma situación no hay finiquito ratificado o no existe el documento, se obtendrá el domicilio del trabajador y se le informarán sus derechos y las obligaciones del empleador.</p>
<p>DEROGACION DE LA MEDIDA DE DESPIDO</p>	<p>Sólo con el acuerdo del trabajador se puede dejar sin efecto la medida, sobre la base de la autonomía de la voluntad de las partes.</p>
<p>EVENTOS QUE PUEDEN SURGIR LUEGO DEL DESPIDO</p>	<p>Producido el despido sin ajustarse a derecho pudieran ocurrir algunos eventos, no obstante éstos no surtirán efecto jurídico alguno.</p>
<p>ACTAS DE FISCALIZACION</p>	<p>Se deben confeccionar ante cualquier deuda previsional detectada y no pagada en el comparendo, al término administrativo de éste, ya se trate por períodos anteriores o posteriores al despido.</p> <p>Se deben confeccionar dos Actas, una por el período anterior al despido y otra por el posterior.</p> <p>En el antecedente del Acta de cobro por deudas posteriores al despido, hay que consignar que se trata de remuneraciones originadas por aplicación del inciso 7º del Art. 162 del C. del T.</p> <p>Las actas dan origen a multas previsionales D.L. Nº 3.500 y Ley Nº 18.933.</p> <p>En fiscalización se actuará en la misma forma que se ha estado haciendo hasta ahora, independiente del período detectado.</p> <p>En todos los casos corresponderá al empleador acreditar el pago ante el organismo previsional que cobra las actas.</p> <p>Las actas no constituyen documentos válidos para perfeccionar el despido, salvo que estén pagadas y así se demuestre.</p>

**ANEXO Nº 2**

**INFORMATIVO**

**NUEVAS DISPOSICIONES PARA PONER TERMINO AL CONTRATO DE TRABAJO.  
ARTICULO 162 DEL CODIGO DEL TRABAJO**

**Artículo 162.** Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles.

Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles.

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.

Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago.

Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 477 de este Código.



La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multas de 2 a 20 U.T.M.

### ANEXO Nº 3

#### REQUISITOS PARA LA FIRMA DE FINIQUITOS EN LA INSPECCION DEL TRABAJO

Conforme se establece en el inciso final del Art. 162 del Código del Trabajo, para la ratificación de finiquitos se debe demostrar el pago de las cotizaciones previsionales por el último año o un período menor si la relación laboral ha sido por menos tiempo, exhibiendo:

- 1.- Contrato de trabajo por cada trabajador (optativo si trabajador ratifica la fecha de inicio de la relación laboral que se consigna en el finiquito).
- 2.- Cualquiera de estos documentos, que permitan comprobar que las imposiciones se encuentran pagadas:
  - a) Certificados emitidos por los organismos previsionales implicados (A.F.P., I.N.P., ISAPRE, MUTUAL y C.C.A.F.).
  - b) Planillas de cotizaciones previsionales.
  - c) Cartola cuatrimestral que envían las A.F.P. a sus afiliados.
- 3.- Libro Auxiliar de Remuneraciones en el caso que empresa tenga más de 5 trabajadores.

Sr. empleador, si Ud. no ha pagado las imposiciones o no cumple con exhibir documentos probatorios que éstas se encuentran pagadas, en todos los organismos previsionales, este Servicio no concurrirá a la ratificación de finiquitos.

Sr. trabajador, si al momento del despido existe deuda previsional éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo y Ud. tendrá, en estos casos, el derecho a percibir sus remuneraciones y demás prestaciones contenidas en el contrato de trabajo hasta que no se convalide el despido mediante el pago de las imposiciones en mora.

ANEXO Nº 4

DIRECCION DEL TRABAJO  
DEPTO. DE FISCALIZACION  
UNIDAD DE PROGRAMACION

ORD. Nº \_\_\_\_\_/

ANT. : Artículo 162 del Código del Trabajo

MAT.: Informa sobre situación previsional, sus derechos como trabajador y obligaciones del empleador.

SANTIAGO,

DE :

A :

Me permito informar a Ud. que, en fiscalización realizada a su ex empleador \_\_\_\_\_, se han detectado deudas previsionales que hacen que su despido no produzca el efecto de poner término al contrato de trabajo.

En efecto, el nuevo artículo 162 del Código del Trabajo, modificado por la Ley Nº 19.631, dispone que los despidos no producirán los efectos de poner término al contrato de trabajo si se adeudan imposiciones en el último año o en un período menor si la relación laboral duró menos que un año, debiendo en este caso, el empleador, pagar las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo y las cotizaciones previsionales hasta que no se convalide el despido a través del pago de las imposiciones.

En virtud de lo anterior, Ud. dispone de 6 meses, a contar de la suspensión de los servicios para reclamar la nulidad del despido, en:

- 1.- La Inspección del Trabajo *si no ha firmado finiquito, o*
- 2.- En los tribunales de justicia *si ya ha firmado el finiquito.*

Saluda atentamente a Ud.

**ANEXO Nº 5**

**COMPROBANTE DE REVISION PREVISIONAL**

Sólo a llenar si en la revisión se detecta deuda previsional.

Válido sólo en original, sin enmendaduras, con timbre de la Inspección, nombre y RUT del fiscalizador.

Indicar con "X" los meses que se han revisado y se encuentran pagados según el organismo previsional. Al primer mes en que se detecte deuda previsional, inutilizar todos los espacios siguientes y el del mes mismo con una raya oblicua.

TRABAJADOR : \_\_\_\_\_

MES	AÑO	I.N.P.	A.F.P.	ISAPRE	C.C.A.F.	MUTUAL
ENERO						
FEBRERO						
MARZO						
ABRIL						
MAYO						
JUNIO						
JULIO						
AGOSTO						
SEPTIEMB.						
OCTUBRE						
NOVIEMB.						
DICIEMB.						
ENERO						
FEBRERO						
MARZO						
ABRIL						
MAYO						
JUNIO						
JULIO						
AGOSTO						
SEPTIEMB.						
OCTUBRE						
NOVIEMB.						
DICIEMB.						

-----  
 TIMBRE, NOMBRE, FIRMA Y RUT  
 FISCALIZADOR

**Nota del Editor:** Esta Circular fue modificada para adecuar el instructivo a la doctrina fijada por el Dictamen N° 0167/009, de 12.01.2000, de la Dirección del Trabajo (Boletín Oficial N° 133, febrero 2000, p. 168, el cual en su materia dispone: "No afecta a la validez del despido el no adjuntar a la comunicación de término del contrato, de conformidad al artículo 162 del Código del Trabajo, los comprobantes que acrediten el pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al despido si, efectivamente, las mismas se encontraban íntegramente pagadas, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio".

En el contenido del mismo, se expone luego: *"Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente y a la luz de lo prevenido por el legislador en el inciso 8° del artículo 162 transcrito y comentado es del caso advertir que el empleador que no acompaña al aviso de despido los comprobantes de pago de cotizaciones previsionales incurre en una omisión susceptible de ser sancionada de conformidad con el artículo 477 del Código del Trabajo, es decir, una multa a beneficio fiscal, en los términos y condiciones que en la misma disposición se indican".*

Finalmente y conforme a la Circular N° 18, de 25 de enero de 2000, del Departamento de Fiscalización: *"Los actuales proyectos de multas administrativas, cursadas en cumplimiento con la derogada disposición de la Circular N° 166, se archivarán fundándose en el dictamen señalado precedentemente y, las reconsideraciones administrativas pendientes, se acogerán en función del mismo argumento.*

*Las resoluciones de multas administrativas cursadas por la misma infracción, reclamadas judicialmente, se estará a lo que el tribunal resuelva".*

# CONTROL DE ASISTENCIA PARA TRABAJADORES DE VEHICULOS DE SERVICIOS INTERURBANOS

SISTEMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DE LA DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE LOS VEHICULOS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA, DE SERVICIOS INTERURBANOS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS, DEL SECTOR PARTICULAR Y DE TRABAJADORES CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA

Mario Varas Castillo (\*)

## I. INTRODUCCION

1. El tratamiento especial y diferenciado que resulta aplicable a los trabajadores que laboran a bordo de vehículos de locomoción colectiva o de servicio de transporte de pasajeros interurbanos y de aquellos que se desempeñan como choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, arranca del artículo 25 del Código del Trabajo, disposición que establece el marco general regulatorio de la materia.

Este artículo dispone que: "La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. En el caso de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos, a bordo o en tierra, y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes.

Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Cuando los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y el personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles arriben a un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, deberán tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél".

---

(\*) Coordinador Jurídico. II Región de Antofagasta.

La norma legal transcrita, establece una jornada especial aplicable al personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicio interurbano de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y de aquel que se desempeña a bordo de ferrocarriles, cuya duración máxima se ha fijado en 192 horas en cada mes calendario.

Tales 192 horas mensuales, corresponden a una distribución de carácter mensual del máximo semanal de 48 horas. En consecuencia, no se altera el máximo semanal de la jornada de trabajo, sólo se modifica su distribución haciéndola de carácter mensual.

2. Junto con regular la jornada de trabajo ordinaria de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva y de servicio de transporte de pasajeros interurbanos y los choferes de vehículos de transporte de carga terrestre interurbana, el citado artículo dispone expresamente que los descansos a bordo o en tierra y las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor; no se considerarán para computar la jornada de 192 horas mensuales, sin perjuicio que este período debe ser retribuido o compensado de la forma que las partes acuerden.

La distribución de esta jornada especial se realiza de acuerdo con las necesidades del servicio y el límite diario, en definitiva, va a encontrarse determinado por los descansos que establece el artículo 25. Descansos que al efecto, revisten el carácter de obligatorios e irrenunciables para el trabajador.

Al respecto, diversas reglas establecen el tratamiento dado a los descansos, entre éstas:

- a) Referida al personal de la locomoción colectiva, de servicios de transporte de pasajeros interurbanos y de transporte de carga terrestre interurbana, tendrán derecho a un descanso mínimo absoluto ininterrumpido de 8 horas, dentro de cada veinticuatro horas;
- b) El personal de la locomoción colectiva interurbana y aquellos que se desempeñen a bordo de ferrocarriles, tendrán un descanso mínimo de 8 horas al arribo de un terminal, después de cumplir en la ruta o en la vía, respectivamente, una jornada de ocho o más horas, debiendo hacerse efectivo completamente en tierra.
- c) El personal de la locomoción colectiva, de servicios de transporte de pasajeros interurbanos y choferes de transporte de carga terrestre interurbana no pueden conducir más de cinco horas seguidas, al término de las cuales debe tener un descanso no inferior a dos horas.

Por último, la norma en comento prescribe que los buses deben ser equipados con una litera adecuada para el descanso del chofer, cuando éste debe cumplirse total o parcialmente a bordo de los mismos.

3. Ahora bien, tanto el sistema especial de distribución de la jornada de trabajo ordinaria que detalla en artículo 25 del Código del Trabajo, como las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales tratándose de personal que se desempeña a bordo de vehículos de locomoción colectiva, de servicio de transporte de pasajeros interurbanos y de transporte de carga interurbano, impiden una adecuada aplicación de las normas establecidas en el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo, referido a los sistemas de control de asistencia y de horas de trabajo.

Al efecto, el artículo 33, dispone: "Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o un reloj-control con tarjetas de registro".

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Dicha norma en su inciso 2º faculta a la Dirección del Trabajo para establecer y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Digamos que tal facultad puede ejercerse de oficio o a petición de parte y que, además, siempre regulará a una actividad determinada en su conjunto.

En ejercicio de tal facultad, la Dirección del Trabajo procedió a dictar los siguientes cuerpos normativos, todos relativos al establecimiento de control de sistemas de control de asistencia, de las horas de trabajo y de determinación de la remuneración por servicios prestados, aplicables a los trabajadores de la locomoción colectiva interurbana, a los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y a los servicios de transporte terrestre de carga interurbana:

1. Resolución exenta N° 753, de 13.08.94.
2. Resolución exenta, N° 851, de 13.09.95, complementaria de la anterior.
3. Resolución exenta N° 271, de 26.08.98, complementaria de la Resolución N° 753 y de la Resolución N° 851.

Todas ellas referidas a los trabajadores que se desempeñan en la locomoción colectiva interurbana y en servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

4. Resolución exenta N° 204, de 22.07.98.
5. Resolución exenta N° 611, complementaria de la Resolución N° 204, y
6. Resolución exenta N° 612, complementaria de la Resolución N° 204.

Están referidas a los trabajadores que se desempeñan en servicios de carga terrestre interurbana.

4. Antes de entrar al examen de cada una de las resoluciones indicadas, cabe señalar en términos generales que las Resoluciones N° 753 y N° 851 regulan las mismas materias, diferenciándose una de otra, en que la N° 753 hace aplicable un sistema de control manual, y la N° 851, uno de carácter computacional.

Por su parte, la Resolución N° 271, resulta aplicable al sector rural propiamente tal, entendiéndose por tal, aquellas empresas que:

- a) Cubran trayectos cuya duración es inferior a cinco horas de manejo continuo entre el punto de origen y el de destino;
- b) Que en dichos trayectos se exceda el radio urbano y alternadamente recojan y dejen pasajeros;
- c) Circulen dentro de una misma región o que unan interiormente dos regiones colindantes, y con todo,
- d) Sus recorridos no se originen o dirijan a la ciudad de Santiago.

En cuanto a los trabajadores que se desempeñan en servicios interurbanos de transportes de carga terrestre, cabe señalar que la Resolución N° 204, establece la procedencia de dos tipos de sistemas de registro de asistencia y de determinación de horas de trabajo y de descanso y de las remuneraciones; uno de carácter manual y otro de carácter electrónico. Sin perjuicio de ello, y atendida la complejidad del sistema de registro manual autorizado por la Resolución N° 204, se debió establecer un registro manual simplificado el que se encuentra contenido en la Resolución N° 611, recientemente dictada por la Dirección del Trabajo. Así también, es preciso indicar que, por su lado, la Resolución N° 612, también de reciente data, establece las condiciones que deben reunir los dispositivos electrónicos de control de asistencia y de horas trabajadas y de descanso.

Tanto en lo que dice referencia a las Resoluciones N°s. 751, 853 y 271, y las Resoluciones N°s. 204, 611 y 612, los empleadores deberán optar expresamente por uno u otro sistema, cuestión que deberán comunicar a la Inspección del Trabajo correspondiente al domicilio de su casa matriz.

- 5. Cabe señalar finalmente, que debe integrarse al estudio de los sistemas obligatorios de control a que hemos hecho referencia, el Dictamen N° 1.268/071, de 7.03.94, de la Dirección del Trabajo, precisa, fija el sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, en aspectos de gran incidencia sobre la materia, tales como: personal necesario para desarrollar la jornada, forma de aplicar los descansos, naturaleza jurídico - laboral de los tiempos de descanso y esperas, sistemas de postas de conductores, etc.

En el mismo sentido, en aquellas materias referidas a choferes de servicios interurbanos de transporte terrestre de carga, cabe tener especialmente presente el Dictamen N° 2.893/134, de 17.05.94, en el que se precisa y fija el sentido y alcance del artículo 25 del Código del Trabajo, respecto de este tipo de trabajadores.

## **II. REGULACION JURIDICA GENERAL APLICABLE A LAS RESOLUCIONES QUE ESTABLECEN SISTEMAS ESPECIALES DE CONTROL DE ASISTENCIA PARA TRABAJADORES QUE SE DESEMPEÑAN EN VEHICULOS DE TRANSPORTE INTERURBANO DE PASAJEROS Y DE CARGA TERRESTRE**

Las Resoluciones N°s. 753, 851, 271 y N°s. 204, 611 y 612, regulan sistemas obligatorios y optativos de control de asistencia, de las horas de trabajo y de las remuneraciones de los trabajadores que laboran a bordo de buses de locomoción colectiva interurbana y de servicios de transporte interurbano de carga terrestre.



**1. Ambito de aplicación de las Resoluciones N°s. 753 y 851.**

Estas resoluciones en sus artículos 1º establecen en forma obligatoria, un sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y en los servicios interurbanos de transporte de pasajeros.

En consecuencia, quedarán afectos a las disposiciones de dicha resolución los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros.

Por medio del Ord. N° 1.268, de 7.03.94, la Dirección del Trabajo dispuso que "para los efectos laborales y de acuerdo a lo establecido en los artículos 25 y 26 del Código del Trabajo, los servicios de pasajeros se clasifican en urbanos e interurbanos". Así, por interurbano se entenderá aquel servicio "destinado a transportar pasajeros entre una o más ciudades o áreas urbanas diferentes".

**2. Ambito de aplicación de las Resoluciones N°s. 204, 611 y 612.**

La Resolución exenta N° 204, a la cual se remiten las demás resoluciones complementarias, establece la procedencia de sistemas de control de asistencias especiales aplicables a trabajadores que se desempeñan en servicios de transporte interurbano de carga terrestre, disponiendo en su artículo 2º que se entenderá por transporte de carga interurbano: "el servicio destinado a transportar carga entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas geográficas diferentes".

En consecuencia, quedarán afectos a lo establecido en dicha resolución, y en las N°s. 611 y 612 que la adicionan, todos aquellos trabajadores que se desempeñen como choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

**3. Jornada ordinaria (especial) de 192 horas mensuales.**

En relación a la jornada de trabajo, el artículo 25, antes examinado establece que: "La jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles, será de 192 horas mensuales. En el caso de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de pasajeros y choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, el tiempo de los descansos, a bordo o en tierra, y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor, no será imputable a la jornada y su retribución o compensación se ajustará al acuerdo de las partes".

De la norma citada, se puede concluir que los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de los servicios interurbanos de transporte de pasajeros y de servicios de transporte de carga terrestre interurbanos, están afectos a la jornada ordinaria de 192 horas.

Jornada que como dijéramos en su momento, es de carácter especial en nuestra legislación, en cuanto a su distribución.

#### **4. Forma de computar las 192 horas mensuales.**

Expresamente se dispone en el artículo 25 que en el caso de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de los servicios interurbanos de pasajeros y de los choferes de servicios interurbanos de transporte de carga terrestre, el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponde cumplir entre turnos sin realizar labor no serán imputables a la jornada.

Ello, sin perjuicio que tales períodos deben ser retribuidos o compensados de acuerdo a la forma que acuerden las partes.

Esta retribución, conforme lo concluyera el Ord. N° 1.268, es un beneficio de carácter adicional en favor del trabajador y como tal "deberá señalarse en el contrato de trabajo, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 10 del Código del Trabajo".

En todo caso, las paradas o tiempos de neutralización técnica en ruta, sin perjuicio de no constituir recorrido efectivo, se entenderán como parte de la jornada de trabajo para todos los efectos legales.

La distribución horaria, tanto en lo que se refiere a tiempos de conducción como de descanso, así como las esperas o reposos en tierra, deberán acordarse debidamente conforme las reglas generales y como tales expresarse en los contratos de trabajo y si aún, ello resultare difícil atendida la utilización de turnos de trabajo, la materia deberá contemplarse en el reglamento interno de la empresa.

#### **5. Descansos de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios de transporte de pasajeros interurbanos y de choferes de servicios interurbanos de transporte de carga terrestre.**

En esta materia, preciso es distinguir los siguientes casos:

##### *5.1. Descanso dentro de cada período de 24 horas.*

El artículo 25, establece un descanso ininterrumpido de 8 horas dentro de cada 24 horas.

De lo antes afirmado se desprende:

- a) Oportunidad del descanso: En un período que no puede exceder a 24 horas,
- b) Duración del descanso: No puede ser inferior a 8 horas ininterrumpidas.

Respecto del lugar en que debe hacerse efectivo el descanso, en el caso de choferes y auxiliares y choferes de vehículos de carga interurbana cuya permanencia dentro del bus resulta inevitable por viajes o trayectos que, por su duración, requieren del trabajo por turnos, éste podrá efectuarse a bordo de los vehículos.

En tal sentido, los descansos a bordo resultan un derecho irrenunciable para el trabajador y como tal, una obligación para el empleador. Su no cumplimiento importa una grave falta a la normativa laboral.

### 5.2. Descanso al arribar a un terminal.

El inciso 3º del artículo 25 dispone que al arribar a un terminal, el personal de referencia, después de haber cumplido en la vía o en ruta una jornada de 8 o más horas, deberá tener un descanso mínimo en tierra de ocho horas.

- a) *Ambito*: Tal disposición, sólo resulta aplicable respecto de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y respecto del personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.
- b) *Oportunidad*: Al arribo al terminal, luego de haber cumplido 8 horas o más en la vía o ruta.
- c) *Lugar en que se otorga*: Este descanso debe hacerse efectivo en tierra.

### 5.3. Descanso después de manejar cinco horas continuas.

Además de contener el artículo 25 la prohibición de manejar más de cinco horas continuas para los choferes de la locomoción colectiva interurbana y de vehículos de carga terrestre interurbana, dispone para estos trabajadores el derecho a un descanso mínimo de dos horas, el que debe otorgarse una vez que el trabajador haya cumplido las horas de manejo señalada.

En caso de que el tiempo de conducción sea inferior a cinco horas, deberá otorgarse el tiempo de trabajo directamente proporcional al tiempo de manejo.

## 6. Personal necesario para desarrollar la jornada tratándose de servicios interurbanos de transporte de pasajeros en caso de tiempos de permanencia superiores a cinco horas.

El Ord. N° 1.268 de la Dirección del Trabajo, estableció que tratándose de "*tiempo de permanencia a bordo de un chofer ...superior a cinco horas, en razón de que continúa la actividad laboral de conducción en ruta, el vehículo respectivo deberá llevar la dotación de personal necesaria para cumplir las exigencias que establece la ley en cuanto a tiempos de conducción y descansos, objetivo que sólo puede conseguirse a través del trabajo en turnos*".

El mismo Ord., dispone que dicho sistema de turnos no resultaría obligatorio si la empresa del caso implementara un sistema de postas, en que el chofer es reemplazado dentro del límite máximo de manejo por otro que aborda el bus en algún punto del trayecto. Sin perjuicio de lo cual, para dar cumplimiento a la ley, dicho trabajador deberá, a su vez, haber cumplido el descanso efectivo mínimo de 8 horas.

Además deberá indicarse en el instrumento o documento de control de jornada laboral que el vehículo debe llevar a bordo (sea planilla de ruta por viaje o día), la individualización de todos los integrantes de las dotaciones que se emplearán en ruta, debiendo indicarse los choferes reemplazantes que subirán en el trayecto, los lugares y las horas del relevo.

**7. Personal necesario para desarrollar la jornada tratándose de servicios interurbanos de transporte de carga terrestre que realicen trayectos superiores a 400 kilómetros.**

El artículo 25 del Código del Trabajo no ha establecido normas especiales referidas a la duración máxima de la jornada de trabajo, como tampoco, en lo relativo a los descansos mínimos a otorgar, respecto de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana que realicen trayectos que excedan de los 400 kilómetros.

De ahí que los choferes señalados afectos a una jornada máxima mensual de 192 hrs. sólo pueden conducir hasta 5 horas continuas, impetrand o oportunamente el descanso de 2 hrs. después de aquellas y que así también, debe otorgárseles, dentro de un período de 24 hrs., un descanso ininterrumpido de 8 hrs., tal como ya se especificara.

Ahora bien, si se considera que aquellos trayectos superiores a 400 kilómetros requieren necesariamente un tiempo de conducción superior a 5 hrs., resulta posible concluir que el vehículo respectivo deberá contar con la dotación de personal que se requiera para cumplir las exigencias legales en relación a períodos máximos de conducción y descansos mínimos; objetivo éste que sólo podrá alcanzarse mediante la implementación de un sistema de turnos.

**8. De la litera.**

8.1. Tratándose de trabajadores que ejerzan sus funciones a bordo de vehículos de locomoción colectiva interurbanos o de servicios de transporte de pasajeros interurbanos, aquellos descansos dentro de los períodos de 24 horas, que requieran permanencia a bordo, por razones de continuidad de la jornada en ruta, es preciso que cada bus cuente con una litera adecuada.

Por tal deberá entenderse, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española, una cama estrecha y sencilla.

No se ha emitido un pronunciamiento respecto del lugar en que ésta debe ubicarse dentro del bus. No obstante, cualquiera sea ésta siempre deberá reunir caracteres de seguridad y si se ubica al mismo nivel de los maleteros, deberá ser un comportamiento separado de ellos, que se pueda abrir desde dentro y que cuente con un sistema de comunicación permanente con el chofer que conduce el bus.

8.2. Respecto de los choferes de servicios de carga terrestre interurbanos, no encontrándose contemplada su situación en el inciso final del artículo 25 del Código del Trabajo, se ha entendido que el vehículo de transporte no se encuentra obligado a contar con una litera para el adecuado descanso del trabajador.

No obstante ello, la Dirección del Trabajo ha estimado que de acuerdo a la norma contenida en el artículo 184 del Código del Trabajo, y a la situación práctica observada en que muchas veces se responsabiliza al chofer tanto de la carga como del camión mismo, lo que supone la permanencia del mismo en el vehículo; resulta altamente recomendable que éste cuente con instalaciones mínimas que aseguren al chofer un adecuado descanso.

**9. Jornada diaria en trayectos inferiores a cinco horas.**

En este caso, los tiempos diarios de conducción y de descanso deberán ajustarse a los máximos y mínimos señalados en la ley.

Estos recorridos, en todo caso, no originan la obligación de descanso a bordo, atendida su extensión, debiendo tomarse todos ellos en tierra.

Así también, entre viaje y viaje se debe tener un descanso directamente proporcional a la relación de cinco horas de conducción por dos de descanso.

### **III. RESOLUCIONES EXENTAS DICTADAS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO QUE REGULAN EL SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA, DE HORAS DE TRABAJO Y DE DETERMINACION DE REMUNERACIONES DE AQUELLOS TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE VEHICULOS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANOS Y DE SERVICIOS INTERURBANOS DE TRANSPORTES DE PASAJEROS**

#### **1. Aspectos Específicos Resolución N° 753, DE 13.08.94.**

Como se señalara oportunamente, la Resolución N° 753, establece un sistema obligatorio de control de asistencia, horas de trabajo y determinación de remuneraciones, de aquellos trabajadores que laboran a bordo de vehículos de locomoción colectiva y de servicio de transporte de pasajeros interurbanos.

El sistema establecido, deberá operar sobre la base de dos documentos importantes, la "planilla de ruta por viaje o día" y la "libreta de registro diario de asistencia".

##### *1.1. De la planilla de ruta por viaje o día.*

Características:

Este documento, consistirá en un registro escrito de carácter manual, el que deberá ser foliado y registrado ante la Inspección del Trabajo que corresponda al domicilio del empleador.

Corresponderán tantas planillas como viajes o días de que se traten. Este documento deberá ser firmado por el empleador y su representante y por cada uno de los trabajadores que integran la dotación del vehículo, inmediatamente luego de concluir el día o viaje, según corresponda.

##### *1.2. Secciones del formato obligatorio.*

La Dirección del Trabajo en la citada resolución, estableció un formato obligatorio que debe reunir la mencionada planilla, compuesto por las siguientes secciones:

- a) Sección 1.- Identificación de la empresa y vehículo.
- b) Sección 2.- Recorrido.
- c) Sección 3.- Jornada de trabajo del personal.
- d) Sección 4.- Valores recaudados por venta de pasajes y carga o encomienda.
- e) Sección 5.- Control en ruta.

A su vez, cada sección está compuesta ya sea por columnas o casilleros, en donde se debe especificar la información referida a cada una de éstas.

### 1.3. *Responsabilidades.*

Se establece, como principio general, que todas las secciones con que debe contar la planilla, deberán ser llenadas por el empleador o su representante, a excepción de aquellas que deben escriturarse por el trabajador o un tercero; siendo los datos que en ellas se consignen de su absoluta responsabilidad, sea laboral o penal.

El llenado y contenido de las Secciones 1, 2, 3 y 4, serán de responsabilidad del empleador.

Serán de responsabilidad del trabajador el llenado de los casilleros de nombre y firma responsable de quien recibe el bus, en la Sección 2. En la Sección 3, lo será la columna firma del trabajador, que deberá llenar sólo si los datos ingresados corresponden con los que registra su libreta. En la Sección 4, el llenado del casillero recaudación realizada en ruta.

La Sección 5, de control en ruta, está destinada a registrar el control en la ruta de las condiciones de trabajo ya sea por fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, Ministerio de Transportes o Carabineros de Chile.

### 1.4. *De la libreta de registro diario de asistencia.*

Características.

Este documento será de uso personal e intransferible respecto de cada conductor y de cada integrante del personal auxiliar.

Estará compuesta de 365 hojas originales y una copia por cada una, que corresponderán a cada día del año, más otras cinco hojas ubicadas al final, destinadas a la constancia de eventuales cambios de empleador.

Deberá foliarse correlativamente cada una de las hojas del número 1 al 170. Deberá ser timbrada y registrada ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

La libreta deberá ser entregada por el empleador al comienzo de la jornada y retirarla al final de ella. Al término de la relación laboral dicha libreta deberá ser entregada al trabajador copia a que hemos hecho referencia, deberá entregarse al empleador.

Sin perjuicio de ello, tratándose de trabajadores sujetos a jornada parcial o eventuales, la libreta debe permanecer en su poder, siendo de responsabilidad del empleador que éste la porte al inicio de la jornada, así como su correcto llenado al concluir la misma.

### 1.5. *Secciones del formato obligatorio.*

Cada hoja de la libreta corresponderá al registro diario de actividades, y estará integrada por las siguientes secciones:

- a) Sección 1.- Individualización.
- b) Sección 2.- Detalle de la Jornada.

- c) Sección 3.- Resumen Jornada de Trabajo.
- d) Sección 4.- Controles.
- e) Sección 5.- Traslado a planilla de ruta.
- f) Sección 6.- Cambios de empleador.

Tanto la portada como contraportada de la libreta deberán ajustarse a los establecido en esta resolución, debiendo contener la reproducción del artículo 25 y las instrucciones para su llenado.

#### 1.6. Responsabilidades.

Será de responsabilidad del trabajador el llenado de las Secciones 1, a excepción del espacio foliado; 2 y 3.

Será de responsabilidad del empleador el llenado de las Secciones 5 y 6.

La Sección 4 registrará los controles que se realicen por funcionarios de la Dirección del Trabajo, Ministerio de Transportes o de Carabineros.

#### 1.7. Disposiciones comunes.

- a) El artículo 14 de la resolución faculta a los Directores Regionales del Trabajo, para que autoricen a los empleadores de sus respectivas regiones y en casos excepcionales, a llevar planillas conforme las especiales particularidades locales y siempre que se cumplan con los datos básicos que se establecen en la misma.
- b) La utilización incorrecta o no utilización del sistema será de responsabilidad de la empresa, sin perjuicio de las sanciones que ésta pueda irrogar a sus trabajadores por la inobservancia de los llenados que a ellos compete, siempre y cuando tales normas se establezcan en el reglamento interno o en los contratos de trabajo.
- c) Los empleadores deberán mantener en su domicilio un archivo con los originales de las planillas utilizadas, a las que deberá adosarse la copia de las libretas correspondientes. Si se utilizare, por las características del viaje, más de una planilla se formará un expediente con ellas. Las planillas de ruta inutilizadas, deberán archivarse con las demás, de acuerdo a su número de folio.
- d) La utilización incorrecta o la no utilización del sistema, constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 477 del mismo cuerpo legal.

## 2. Aspectos Específicos Resolución N° 851, de 13.09.95.

Como anteriormente lo dijéramos, esta resolución en lo sustantivo está formulada en idénticos términos que la Resolución N° 751, complementando aquella en tanto incorpora un sistema de control de asistencia, de las horas de trabajo de carácter computacional, integrando un registro manual de determinación de las remuneraciones consistente en una planilla.

2.1. *Del sistema computacional de control de asistencia.*

El sistema deberá permitir el registro a través de tarjetas credenciales con banda magnética.

Los relojes control con lector de banda magnética, deberán instalarse en los lugares de inicio y de término del viaje, así como en los puntos intermedio en el caso de que los viajes sean superiores a cinco horas, a menos, que el dispositivo se instale en el bus.

Los datos registrados deberán ser enviados al menos una vez al día a un computador, mediante un software que capturará y leerá automáticamente los datos, les otorgará un número correlativo, asegurando un control histórico y cronológico de los mismos y, oportunamente, borrará los datos capturados de los relojes respectivos a objeto de mantenerlos siempre operativos.

Debe asegurarse la inviolabilidad de los datos y la imposibilidad de alteración maliciosa de los mismos.

El software, deberá estar constituido por un sistema cerrado de datos, debidamente certificado por un organismo público competente o privado que garantice que el mismo cumple con la idoneidad técnica necesaria.

El sistema computacional, deberá generar mensualmente un informe que contendrá datos relevantes para determinar la persona del empleador, del trabajador, días y horas que este último realiza tareas para el primero, identificación del tiempo de conducción efectiva, días y horas en que el trabajador deja de ejecutar tareas por encargo del empleador, la sumatoria de horas de conducción del período, sumatoria de horas correspondiente a descansos y/o a esperas, sumatoria de tiempos relativos a tareas auxiliares, la constatación de haber comprobado el trabajador tales datos y su firma.

2.2. *De las planillas.*

Para la determinación de las remuneraciones por servicios prestados por trabajadores que se desempeñan a bordo de vehículos de la locomoción colectiva interurbana y de servicios de transporte de pasajeros interurbano, deberá utilizarse una planilla.

Dichas planillas deberán ser foliadas y registradas en la Inspección del Trabajo que corresponda.

La planilla deberá contener las siguientes secciones:

- a) Sección 1.- Identificación de la empresa y vehículo.
- b) Sección 2.- Recorrido.
- c) Sección 3.- Jornada de trabajo del personal.
- d) Sección 4.- Valores recaudados por venta de pasajes y carga o encomienda.
- e) Sección 5.- Control en ruta.



A su vez, cada sección está compuesta ya sea por columnas o casilleros, en donde se debe especificar la información referida a cada una de éstas.

### 2.3. *Observancia y sanciones.*

Los empleadores deberán mantener en su domicilio un archivo con los originales de las planillas utilizadas, ordenados en orden correlativo. Las planillas de ruta inutilizadas, deberán archivarlas con las demás, de acuerdo a su número de folio.

La utilización incorrecta o la no utilización del sistema especial optativo constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el 477 del mismo cuerpo legal.

## 3. Aspectos Específicos Resolución N° 271, de 26.08.98.

### 3.1. *Ambito de aplicación de la Resolución N° 271.*

Como antes manifestáramos esta resolución resulta aplicable a los trabajadores que laboran en el servicio de vehículos de locomoción colectiva interurbana y en los servicios interurbanos de transporte de pasajeros del sector rural, entendiéndose por tal, aquellas empresas que:

- a) Cubran trayectos cuya duración es inferior a cinco horas de manejo continuo entre el punto de origen y el de destino;
- b) Que en dichos trayectos se exceda el radio urbano y alternadamente recojan y dejen pasajeros;
- c) Circulen dentro de una misma región o que unan interiormente dos regiones colindantes, y con todo,
- d) Sus recorridos no se originen o terminen a la ciudad de Santiago.

### 3.2. *Jornada diaria y descansos en trayectos inferiores a cinco horas.*

En este caso, los tiempos diarios de conducción y de descanso deberán ajustarse a los máximos y mínimos señalados en la ley.

Estos recorridos, en todo caso, no originan la obligación de descanso a bordo, atendida su extensión, debiendo tomarse todos ellos en tierra.

Así también, entre viaje y viaje se debe tener un descanso directamente proporcional a la relación de cinco horas de conducción por dos de descanso.

### 3.3. *Sistema de control.*

El sistema debe operar sobre la base de un documento denominado planilla de ruta, el que se llenará por cada viaje o día laboral, debiendo extenderse en un original y tantas copias como trabajadores integren la tripulación del vehículo.

El documento deberá ser firmado por el empleador o su representante o encargado y por los trabajadores de que se trate, inmediatamente después de concluido el viaje o la jornada diaria, quedando un ejemplar en poder de cada uno de ellos. Si excep-

cionalmente, al finalizar el viaje o jornada no se encontrase el empleador o quien lo represente, el documento se firmará al día siguiente.

La planilla de ruta deberá consignar al menos:

- 1.- Fecha y número de serie o folio.
- 2.- Nombres y apellidos de la tripulación.
- 3.- Cargo que desempeña (chofer o auxiliar).
- 4.- Localidad de salida.
- 5.- Hora de salida (comienza al abordar el bus).
- 6.- Localidad de llegada.
- 7.- Número total de horas laboradas.
- 8.- Día y hora en que los trabajadores deben presentarse a sus lugares de trabajo a objeto de cumplir con su vuelta o próxima jornada y localidad de destino.
- 9.- Si uno o todos los trabajadores se encuentran remunerados por comisión o porcentaje por boleto vendido, carga o encomienda transportada, se deberá registrar el monto total de los dineros recaudados, tanto en oficinas como durante el viaje.
- 10.- Control en ruta, por el personal de la Dirección del Trabajo, Ministerio de Transporte o Carabineros.
- 11.- Observaciones pertinentes, y
- 12.- Firmas de los tripulantes y del encargado, el que deberá anotar su nombre.

#### 3.4. *De la observancia y de las sanciones.*

Los empleadores deberán mantener en su domicilio un archivo con los originales de las planillas utilizadas, en orden correlativo. Las planillas de ruta inutilizadas, deberán archivarse con las demás, de acuerdo a su número de folio.

La utilización incorrecta o la no utilización del sistema especial optativo constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el 477 del mismo cuerpo legal.

## **IV. RESOLUCIONES EXENTAS DICTADAS POR LA DIRECCION DEL TRABAJO QUE REGULAN EL SISTEMA DE CONTROL DE ASISTENCIA, DE HORAS DE TRABAJO Y DE DETERMINACION DE REMUNERACIONES DE AQUELLOS TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE VEHICULOS DE TRANSPORTE DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA**

### **1. Aspectos Específicos Resolución N° 204, de 15.07.98.**

La Resolución N° 204, establece un sistema manual obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y de determinación de las remuneraciones respecto de los trabajadores que se desempeñan como choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y así también, establece la procedencia de sistemas de registro de tipo electrónico, computacional o automatizados aplicable a los mismos trabajadores.

El artículo 3° de la resolución en estudio, señala que el sistema manual deberá operar sobre la base de un documento que se denominará "libreta de registro diario de asistencia".

1.1. *De la libreta de registro diario de asistencia.*

Características:

Este documento consistirá en un registro escrito de carácter manual, el que deberá ser foliado y registrado y timbrado ante la Inspección del Trabajo del domicilio del empleador.

Este documento será de uso personal e intransferible respecto de cada conductor. Su confección y costo será de cargo del empleador.

Estará compuesta de a lo menos 31 hojas originales y una copia por cada una, que corresponden al máximo de días de un mes calendario, más una hoja ubicada al final, destinada a la constancia de eventuales cambios de empleador, la sumatoria mensual de horas que el trabajador utilice en distintas actividades y la suma de la recaudación mensual por carga o flete transportado. Todas estas hojas deberá de utilizarse, incluso en aquellos días en que el trabajador por cualquier causa no hubiere laborado, en cuyo caso se deberá de inutilizar los espacios respectivos, dejando constancia del hecho respectivo.

Copia de la libreta deberá ser entregada al empleador, quien deberá conservarla en los términos previstos en el artículo 15 de la resolución.

El empleador deberá previo al inicio de cada mes entregar la libreta a cada trabajador, siendo de su responsabilidad constatar que el documento sea portado por el dependiente al inicio de su jornada, así como su correcto llenado al concluir aquella o el viaje. Obligación del chofer es portar la libreta durante el viaje.

1.2. *Secciones del formato obligatorio.*

Cada hoja de la libreta corresponderá al registro diario de actividades, y estará integrada por las siguientes secciones:

- a) Sección 1.- Tipos de actividad.
- b) Sección 2.- Foliado de página y fecha.
- c) Sección 3.- Origen - destino.
- d) Sección 4.- Detalle de la jornada.
- e) Sección 5.- Resumen jornada de trabajo.
- f) Sección 6.- Firma y RUT trabajador.
- g) Sección 7.- Controles.
- h) Sección 8.- Valores recaudados por carga y flete.
- i) Sección 9.- Revisión de la información.
- j) Sección 10.- Nombre responsable de la entrega - recibe camión.
- k) Sección 11.- Fecha presentación y destino.
- l) Sección 12.- Cambios de empleador.
- m) Sección 13.- Sumatoria mensual de horas.
- n) Sección 14.- Recaudación mensual por flete o carga.

Tanto la portada como contraportada de la libreta deberán ajustarse a lo establecido en esta resolución, debiendo contener la reproducción del artículo 25 y las instrucciones para su llenado.

1.3. *Responsabilidades.*

Será de responsabilidad del trabajador el llenado de las Secciones 4, 5 y 6.

Será de responsabilidad del empleador el llenado de las Secciones 1, 2, 3, 9, 10, 11, 12, 13 y 14.

Las Secciones 6 y 7 registrarán los controles que se realicen por funcionarios de la Dirección del Trabajo, Ministerio de Transportes o de Carabineros.

1.4. *De los sistemas automatizados, electrónicos o computacionales.*

El artículo 11 de la Resolución N° 204, autoriza a las empresas de transporte de carga, para optar por la utilización de sistemas alternativos de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de remuneraciones correspondientes al servicio prestado, en la medida en que éstos sean de carácter electrónico, electrónico-computacional o automatizados, los que se señalan deben reunir los requisitos especificados en la Resolución N° 851, de la Dirección del Trabajo, ya estudiada.

Se admite la utilización de este tipo de sistemas de registro respecto del transporte interurbano de mercancías, siempre y cuando todos sus viajes se originen y concluyan en puntos donde existan lectores de tarjetas con banda magnética o código de barras.

1.5. *Disposiciones generales: Observancia y sanciones.*

Los empleadores deberán mantener en su domicilio un archivo con las copias de las páginas de las libretas, con el resumen mensual del sistema automatizado, con las hojas de registro o disco diagrama y con el resumen mensual del dispositivo electrónico, archivados en orden correlativo por folio o fecha de emisión. Las planillas de ruta inutilizadas, deberán archivarse con las demás, de acuerdo a su número de folio. De originarse más de una hoja de la libreta o más de un comprobante de registro, se formará con ellos un expediente en la forma antes reseñada.

La utilización incorrecta o la no utilización del sistema especial optativo constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el 477 del mismo cuerpo legal. El no otorgamiento de los descansos, configurará infracción al artículo 25 y se sancionará de acuerdo con la norma legal antes detallada.

**2. Aspectos Específicos Resolución N° 611, de 15.06.99.**

La Resolución N° 611, establece un sistema manual optativo de control de asistencia, de las horas de trabajo y una planilla anexa para la determinación de las remuneraciones respecto de los trabajadores que se desempeñan como choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

El artículo 2º de la resolución en estudio, señala que el sistema manual optativo deberá operar sobre la base de tres documentos, los que se denominarán "libreta de registro diario de asistencia", "anexo para la determinación de las remuneraciones de los conduc-

tores de camiones dedicados al transporte de carga interurbano" y "comprobante de otorgamiento de descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados por los choferes del transporte de carga interurbana".

2.1. *De la libreta de registro diario de asistencia.*

Características:

Este documento consistirá en un registro escrito de carácter manual, el que deberá ser foliado y registrado y timbrado ante la Inspección del Trabajo del domicilio del empleador.

Este documento será de uso personal e intransferible respecto de cada conductor. Su confección y costo será de cargo del empleador.

Estará compuesta de tantas hojas originales con su respectiva copia como sea necesario, deberá contener tantos espacios como se requieran para registrar los antecedentes relevantes. Sin perjuicio de lo anterior, deberá tener la capacidad para registrar los hechos detallados en el artículo 25 del Código del Trabajo, en relación, a lo menos, a 31 días corridos o a un mes calendario.

En consecuencia, la libreta deberá contener como mínimo la siguiente información:

1. Número del día, previamente impreso del 1 al 31.
2. La hora y el lugar, tanto de inicio como de término de cada evento o actividad que por encargo del empleador realice el trabajador.
3. La suma, a lo menos, mensual de las horas empleadas en las actividades indicadas precedentemente.
4. La patente única del camión, por cada día o cada vez que el trabajador maneje otro.
5. La firma de éste en señal de autenticidad.

Todas las hojas de la libreta deberán de utilizarse, incluso en aquellos días en que el trabajador por cualquier causa no hubiere laborado, en cuyo caso se deberá de inutilizar los espacios respectivos, dejando constancia del hecho respectivo. En la misma, deberá consignarse el artículo 25 del Código del Trabajo y las instrucciones para su adecuado llenado.

El empleador deberá entregar una copia de cada una de las páginas al trabajador, debiendo conservar el primero los originales en los términos previstos en el artículo 12 de la resolución.

El empleador deberá previo al inicio de cada mes entregar la libreta a cada trabajador, siendo de su responsabilidad constatar que el documento sea portado por el dependiente al inicio de su jornada, así como su correcto llenado al concluir aquella o el viaje. Obligación del chofer es portar la libreta durante el viaje y efectuar las anotaciones exigidas.

2.2. *Del anexo para la determinación de las remuneraciones.*

El artículo 8º de la Resolución N° 611, establece que con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje por flete transportado, la empresa deberá disponer para tales efectos de comprobantes pre-impresos, previamente foliados, en el que se registrará:

1. La fecha del viaje.
2. El número de la guía de despacho, número de factura o de la guía de expedición, según el caso.
3. Nombre y RUT del trabajador, y
4. Las firmas del empleador y del trabajador en señal de aceptación.

2.3. *Del comprobante de otorgamiento de descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos.*

El artículo 9º de la resolución, dispone que con el propósito de registrar adecuadamente el otorgamiento del séptimo día o del descanso semanal compensatorio por los domingo y festivos trabajados, la empresa deberá disponer de comprobantes pre-impresos que permitan registrar si el descanso que se consigna corresponde a días domingo o festivos, y si el mismo, fue otorgado, compensado o acumulado, además de determinar el período a que corresponde.

2.4. *Disposiciones relativas a los servicios que laboran con lectores de tarjetas inteligentes.*

El artículo 11 de la resolución, establece que en aquellos casos en que las empresas cuenten en las vías del país, de playas de estacionamientos o parqueaderos, sean de concesionarios viales, propios o de terceros, que permitan un estacionamiento adecuado, y con ello, la posibilidad de descanso para los choferes de los vehículos de carga, y que, a la vez, en dichos lugares se encuentre habilitado lectores de tarjetas inteligentes, no será necesario el llenado de los datos relativos al descanso que en tales sitios se efectúe, siempre que en tal lugar se pueda registrar tal circunstancia y que se pueda emitir un comprobante de tal situación, el que deberá ser portado por el trabajador.

Para estos efectos, el lector de tarjetas inteligentes, deberá contar con los siguientes requisitos:

1. El sistema debe permitir la individualización del trabajador, la fecha, hora y minutos en que se inicia y termina el descanso, sea entre turnos o jornadas, la placa patente del vehículo y el nombre de la empresa o del empleador.
2. El sistema debe emitir un comprobante impreso que tiene que contener los datos antes indicados.

3. El sistema debe estar constituido por un software cerrado de base de datos, en que se asegure la inviolabilidad de los datos contenidos en él.
4. Ello debe certificarse por un organismo público competente o privado.
5. El sistema deberá generar mensualmente un informe que deberá contener: identificación empleador, fecha emisión, identificación trabajador, sumatoria de horas correspondientes a los descansos y firma del trabajador.

2.5. *Disposiciones generales: Observancia y sanciones.*

Los empleadores deberán mantener en su domicilio un archivo con los originales de las páginas de las libretas utilizadas y aún de las inutilizadas, con sus respectivos anexos de determinación de remuneraciones y de comprobante de descansos, sean computacionales o manuales. De originarse más de una hoja de la libreta o más de un comprobante de registro, se formará con ellos un expediente en la forma antes reseñada.

La utilización incorrecta o la no utilización del sistema especial optativo constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el 477 del mismo cuerpo legal. El no otorgamiento de los descansos, configurará infracción al artículo 25.

**3. Aspectos Específicos Resolución N° 612, de 15.06.99.**

Tal como afirmáramos en su oportunidad, la Resolución N° 204, de la Dirección del Trabajo, reguló sistemas especiales de registro control de asistencia y horas trabajadas, tanto de carácter manual, como automatizados; pues bien, respecto de estos últimos la Resolución N° 612 establece los requisitos específicos que los sistemas electrónicos o dispositivos deberán reunir para ser utilizados en la actividad de transporte de carga interurbana.

3.1. *De los requisitos que deben reunir los dispositivos.*

En términos generales todo dispositivo debe encontrarse constituido por un sistema cerrado, debidamente certificado por un organismo público competente o privado que garantice que el mismo cumple con la idoneidad técnica necesaria, en que se asegure la inviolabilidad de los datos.

Tal sistema, deberá generar mensualmente por trabajador, un informe que contendrá datos relevantes para determinar la persona del empleador, la fecha de emisión, identificación del trabajador, días y horas que este último realiza tareas para el primero, la identificación del tiempo de conducción efectiva y de los períodos de descanso respectivos, la sumatoria de horas de conducción del período, sumatoria de horas correspondiente a descansos y/o a esperas, sumatoria de tiempos relativos a tareas auxiliares, la constatación de haber comprobado el trabajador tales datos y su firma y la del empleador.

En aquellos casos en que el trabajador se desempeñe en más de un vehículo durante el mes calendario, se deberán traspasar los datos por el período del mismo, a la base respectiva asegurando la unificación automatizada de los datos.

Específicamente, los dispositivos deberán de reunir los siguientes requisitos:

1. Su ubicación debe propender a verificar fácilmente su existencia,
2. Este deberá permitir al chofer ingresar como único dato, su RUT y su nombre, asociado al evento que registre, sea por medio de llave codificada o un código personal.
3. Los datos registrados deberán ser almacenados en medios magnéticos o informes impresos, los que deberán mantenerse a disposición de los servicios del trabajador durante, a lo menos, 6 meses.
4. El dispositivo debe contener una unidad de transferencia de datos, previamente grabada en el mismo, capaz de permitir transferencias entre dispositivos o entre éstos y computador. Deberá contar con una memoria que permita el traspaso al computador a todos los días del mes calendario vigentes al momento de verificarse dicha operación.
5. El sistema deberá contar con una alarma que con una anticipación mínima de 15 minutos, previos al término del tiempo máximo de conducción y que cada 5 minutos indique la proximidad de su vencimiento.

Respecto de los registros que efectúe el dispositivo, deberá cumplirse con:

1. Deberá registrar en horas y minutos el tiempo empleado en conducción, en los descansos, esperas o simple presencia o en tareas auxiliares y, la distancia recorrida por el vehículo, asociando tales datos al conductor que corresponda.
2. Se deberán registrar sólo como detención mayor aquellas que no excedan de 10 minutos y en que la velocidad sea igual a 0.
3. El dispositivo deberá emitir a pedido un comprobante para todos los choferes que durante las últimas 24 hrs. hayan realizado a bordo tareas que corresponda controlar. Tal comprobante debe reunir las condiciones especificadas en la letra c) del N° 4 del artículo 1° de la resolución.
4. El dispositivo deberá contar con baterías propias. Debe asegurarse, también, la inviolabilidad de los datos y la imposibilidad de alteración maliciosa de los mismos.
5. En aquellos vehículos que son conducidos por 2 o más conductores, el dispositivo debe permitir el registro de lo dispuesto en las letras a), b) y c) del N° 4 del artículo 1° de la resolución, respecto de todos ellos.

En los casos en que las partes hubieren establecido una suma total mensual, tanto por las tareas auxiliares como por los tiempos de espera o simple presencia, no será necesario registrar dichos tiempos.



3.2. *De los comprobantes.*

En los artículos 6º y 7º de la resolución, se establece que para los efectos de determinar el monto de las remuneraciones conformadas por comisión o porcentaje por flete, y con el objeto de registrar adecuadamente el otorgamiento de los descansos sean ordinarios o compensatorios; la empresa deberá disponer de comprobantes pre impresos, que permitan identificar datos referidos al viaje, a la guía de despacho o documento que corresponda, además de los datos y firmas referidos al trabajador y del empleador.

3.3. *Observancia y sanciones.*

Los empleadores deberán comunicar por escrito a la Inspección del Trabajo de su domicilio, el hecho de haber optado por este sistema. Comunicación que deberá realizarse con 15 días de antelación a su implementación.

Aquellos empleadores cuyos vehículos de transporte de carga, estén dotados de dispositivos de registro debidamente inscritos en el Registro de Vehículos Motorizados respectivo que con anterioridad a la fecha de publicación de la presente resolución, se entenderán que cumplen a cabalidad las exigencias establecidas en los artículos 1º y 2º de la presente resolución.

La utilización incorrecta o la no utilización del sistema especial optativo constituirá infracción a lo dispuesto en el artículo 33 del Código del Trabajo y se sancionará de acuerdo a lo dispuesto en el 477 del mismo cuerpo legal.

# GUIA LABORAL DEL PROFESIONAL EMPLEADOR EN EL EJERCICIO DE SU PROFESION

## CONTRATO DE TRABAJO

### CONCEPTO:

El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. Es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador. Es colectivo cuando es celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o varios trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado (2 años o 18 meses). El convenio colectivo (o negociación directa) produce los mismos efectos que los contratos colectivos.

### CAPACIDAD PARA CONTRATAR:

Toda persona mayor de 18 años es plenamente capaz para trabajar y para contratar libremente la prestación de sus servicios.

El menor de 18 años pero mayor de 15, requiere de la autorización expresa del padre o de la madre; el menor de 15 pero mayor de 14 requiere la autorización expresa del padre o la madre, haber cumplido el octavo básico, realizar trabajos ligeros y que no impidan su asistencia al colegio. Los menores de 18 años no pueden trabajar más de 8 horas diarias, ni realizar labores que exijan esfuerzo excesivo o prolongado, ni trabajos subterráneos o actividades que comprometan su salud, seguridad o moralidad.

### OBLIGACION DE ESCRITURAR EL CONTRATO:

El contrato de trabajo debe constar por escrito dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador o de 5 días cuando se trata de contratos por obra, faena o servicio determinado o si es de duración inferior a 30 días. El empleador debe mantener una copia del contrato en el lugar de trabajo y otro ejemplar en poder del trabajador.

Si el empleador no escritura el contrato en los plazos indicados será sancionado con multa en beneficio fiscal y se presume que igualmente existe contrato con las estipulaciones que señale el trabajador.

### ESTIPULACIONES MINIMAS DEL CONTRATO:

Todo contrato de trabajo debe contener a lo menos las siguientes estipulaciones:

- 1) Lugar y fecha del contrato;
- 2) Individualización del empleador y del trabajador, con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3) Determinación de la naturaleza (o tipo) de los servicios y del lugar o ciudad en que se prestarán;

- 4) Forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5) Duración y distribución de la jornada de trabajo y, si en la empresa existe el sistema de turnos, esa duración y distribución se determinará según el Reglamento Interno de la empresa;
- 6) Señalar si el contrato es indefinido o a plazo fijo;
- 7) Demás pactos que acordare el empleador y el trabajador.

#### **IUS VARIANDI:**

Es la facultad que tiene el empleador de alterar la naturaleza de los servicios contratados o el sitio, lugar o recinto donde deben prestarse, siempre que esa alteración no represente para el trabajador disminución de su remuneración ni perjudique su condición profesional o técnica y, además, que se trate de labores similares y que el nuevo recinto, sitio o lugar quede dentro del mismo sector urbano o ciudad.

Si no se cumplen esas condiciones, el trabajador afectado puede reclamar, en el plazo de 30 días desde la ocurrencia de la alteración, ante el Inspector del Trabajo si considera que ello le causa menoscabo en su remuneración o en su condición profesional o técnica.

#### **EFICACIA DE ACUERDOS TACITOS:**

La *cláusula tácita* es el acuerdo entre el empleador y el trabajador que no estaba estipulado en el contrato, pero que se incorpora al contrato con el mismo valor de las cláusulas escritas como, por ejemplo, cuando se decide otorgar mayor descanso para colación.

La *regla de la conducta* es la manifestación de la voluntad del empleador y del trabajador, o de uno de ellos con la aprobación del otro, para cumplir una o varias cláusulas del contrato según la aplicación práctica como, por ejemplo, cuando se ha pactado una jornada diaria de 8 horas y en el hecho, se autoriza anticipar el término de ella en 1 hora.

### **JORNADA DE TRABAJO**

#### **CONCEPTO:**

Es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente los servicios de conformidad con el contrato.

#### **JORNADA EXTRAORDINARIA:**

Es la jornada que excede el máximo legal de 48 horas semanales, o de la pactada si fuere menor a ese máximo legal. Sólo pueden pactarse un máximo de dos horas extraordinarias por día.

Las horas extraordinarias deben pactarse por escrito en el mismo contrato o en un acto posterior que debe constar en el mismo ejemplar o un anexo del contrato y, si no existe constancia escrita, en todo caso se considerarán extraordinarias las horas trabajadas sobre el exceso de la jornada pactada.

No se consideran extraordinarias las horas trabajadas en compensación de un permiso siempre que esa compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

#### **PAGO DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS:**

Deben pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido, es decir, considerando todos los estipendios pagados periódicamente y, en todo caso, sobre el ingreso mínimo mensual si el sueldo convenido fuere inferior a dicho ingreso mínimo. Las horas extraordinarias deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período en que fueron trabajadas.

#### **DURACION Y DISTRIBUCION DE LA JORNADA:**

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder las 48 horas semanales ni las 10 horas diarias. Por su parte, el máximo semanal no podrá distribuirse en más de 6 ni en menos de 5 días.

#### **EXTENSION EXCEPCIONAL DE LA JORNADA DIARIA:**

Excepcionalmente podrá extenderse la jornada ordinaria sólo como medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal de las labores, cuando sobrevenga fuerza mayor o caso fortuito, o cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones; en cuyo caso, las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias.

#### **CONTROL DE ASISTENCIA DE LA JORNADA:**

Es obligación del empleador llevar un registro para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias. Para ello puede utilizar un libro de asistencia del personal o un reloj control con tarjetas de registro, pudiendo incluso recurrir a los sistemas computarizados con tarjetas magnéticas siempre que contengan como información la identificación exacta del trabajador, la asistencia a las faenas y las horas trabajadas y que puedan ser constata- das por el trabajador.

### **LOS DESCANSOS**

#### *a) Dentro de la jornada: Colación.*

La colación es el período de interrupción de la jornada diaria de trabajo que dura como mínimo MEDIA HORA, para que el trabajador ingiera alimentos a fin de recuperar las energías gastadas durante la primera parte de la jornada. Su duración puede ser superior a la media hora con el acuerdo del empleador, pero no más allá de lo razonable para ingerir el alimento, como lo establece el Dictamen N° 2.947/111 de 1996, de la Dirección del Trabajo.

El período de colación no se considera trabajado, pero en beneficio del trabajador puede computarse como jornada y remunerarse con el acuerdo del empleador.

La colación puede cumplirse en el mismo recinto del trabajo o fuera de él, a elección del trabajador.

*b) Descanso semanal:*

Es un derecho irrenunciable del trabajador que se cumple al séptimo día de la jornada pactada y generalmente coincide con el día domingo, porque la ley laboral dispone que los días domingo y los festivos serán de descanso.

*c) Descanso o feriado anual:*

El feriado anual es el derecho que tiene el trabajador con más de un año de servicio para ausentarse de su trabajo por un período de 15 días hábiles con remuneración íntegra, y que se concede con preferencia en primavera o verano según las necesidades de los servicios contratados. Para calcular y determinar los 15 días hábiles, el día sábado se considera inhábil.

El feriado anual puede acumularse sólo hasta por dos períodos consecutivos. El cumplimiento del feriado anual debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

*d) Feriado progresivo:*

Es el derecho del trabajador a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados después de diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no. Para ejercer este derecho, sólo pueden hacerse valer hasta diez años de trabajo laborados para distintos empleadores, los que se acreditan con la presentación de los contratos de trabajo o los pagos previsionales o bien, las liquidaciones de sueldo de los años trabajados.

### **REMUNERACION DEL FERIADO ANUAL:**

Durante el feriado anual o vacaciones, el trabajador tiene derecho a la remuneración íntegra, la que está constituida por el sueldo (todos los estipendios percibidos periódicamente) y pagado mensualmente. Si la remuneración es variable (sueldo más comisiones u otros pagos variables) la remuneración íntegra está constituida por la suma del sueldo y el promedio de los estipendios variables.

El feriado anual debe cumplirse obligatoriamente y no puede compensarse en dinero. Pero si el contrato termina antes de que el trabajador haga uso del feriado a que tenía derecho, entonces el empleador deberá compensar con dinero el feriado que correspondía al trabajador.

## **LAS REMUNERACIONES**

### **CONCEPTO:**

Remuneración es todo pago, beneficio o servicio que el empleador otorga al trabajador en dinero o en especies valuables en dinero, por causa del contrato.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas o de equipos, de colación, los viáticos, las prestaciones familiares, las indemnizaciones por término de contrato ni las devoluciones por gastos que hizo el trabajador por causa del trabajo.

#### **FORMA Y OPORTUNIDAD DEL PAGO DE LA REMUNERACION:**

La remuneración se paga habitualmente en forma mensual pero puede pagarse también semanalmente o por quincena. En ningún caso el pago puede exceder el mes de prestados los servicios. Si nada se dijere en el contrato deben otorgarse anticipos quincenales cuando la remuneración se determina sobre la base de comisiones o bonos de rendimiento.

#### **REMUNERACIONES VARIABLES:**

Son las comisiones, tratos, primas u otras con arreglo al contrato cuyo resultado mensual total no sea del mismo monto entre uno y otro mes.

Quando el trabajador perciba remuneraciones exclusivamente variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los tres últimos meses efectivamente trabajados.

Pero si el trabajador está remunerado con un sueldo fijo y estipendios variables, el sueldo se suma al resultado del promedio de los últimos tres meses de los estipendios variables para determinar la remuneración íntegra.

#### **REMUNERACION DE LA JORNADA PASIVA:**

El trabajador que durante su jornada no pudo cumplir su labor por causa ajena a su voluntad, tiene derecho a percibir la remuneración pactada por esta circunstancia y, a falta de acuerdo, el promedio de lo ganado durante los últimos tres meses laborados, el que en todo caso no podrá ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual.

#### **PROTECCION DE LAS REMUNERACIONES:**

- a) *Descuentos legales:* El empleador está obligado a descontar de las remuneraciones solamente los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.
- b) *Descuentos autorizados por el trabajador:* Cuando el trabajador lo solicita por escrito, el empleador deberá, además, descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y aquellas que el trabajador indique para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda a su nombre, descuentos que no pueden exceder de un monto equivalente al 30% del total de la remuneración.

Con el acuerdo escrito del empleador y el trabajador, también pueden descontarse de la remuneración sumas o porcentajes determinados para efectuar pagos de cualquiera naturaleza, descuentos que no pueden exceder el 15% del monto total de la remuneración.

El empleador, a su vez, no puede descontar, retener ni compensar ninguna cantidad por arriendo de habitación, luz, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especies, o por multas que no estén autorizadas por el trabajador y, mucho menos, por robos, hurtos o pérdidas de caja.

### **PAGO DE LA REMUNERACION DURANTE LA LICENCIA MEDICA:**

Durante el período en que el trabajador está acogido a licencia médica, la remuneración no la paga el empleador, la que será de cargo de la ISAPRE (subsidio por incapacidad laboral), cuyo monto a pagar será el promedio de las remuneraciones netas devengadas en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

## **LA GRATIFICACION**

### **CONCEPTO:**

Es la remuneración que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

### **GRATIFICACION LEGAL:**

Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro y las cooperativas que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que tengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tienen la obligación legal de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al 30% de esas utilidades o excedentes, distribuida en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual.

La utilidad será aquella que determine el Servicio de Impuestos Internos para los efectos del impuesto a la renta.

### **PAGO OPCIONAL DE LA GRATIFICACION LEGAL:**

Es el pago que hace el empleador, tenga o no utilidades, abonando el 25% de lo pagado en el año por remuneraciones mensuales con un tope de tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales, como gratificación por cada trabajador.

### **GRATIFICACION PROPORCIONAL:**

Los trabajadores que no alcancen a completar un año de servicios, tienen derecho a la gratificación en proporción a los meses trabajados.

## **PROTECCION A LA MATERNIDAD**

### **DESCANSO DE MATERNIDAD:**

Las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él y para hacer uso de este derecho bastará acreditar el estado de embarazo con certificado médico o de matrona ante el empleador respectivo.

### **REMUNERACION DURANTE EL DESCANSO DE MATERNIDAD:**

Durante el descanso de maternidad la trabajadora percibe un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que ella ganaba, descontándose las imposiciones de previsión y descuentos legales que corresponden.

### **FUERO MATERNAL:**

Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora goza de fuero laboral, esto es, que el empleador no puede despedirla sin autorización del juez del trabajo. Si ocurre el despido por ignorancia del estado de embarazo, la trabajadora tiene derecho a exigir el reintegro al trabajo dentro del plazo de 60 días hábiles contado desde la fecha del despido.

Este fuero rige incluso en el caso de trabajadoras sujetas a contrato de plazo fijo y las de casa particular, y así lo han establecido reiteradamente los Tribunales de Justicia y la Dirección del Trabajo.

### **PROTECCION EN EL TRABAJO:**

La trabajadora embarazada tiene derecho a ser trasladada a otro trabajo, sin deducción de su remuneración, que no sea perjudicial para su estado, entendiéndose como perjudiciales todo trabajo que signifique levantar, arrastrar o empujar grandes pesos; permanecer largo tiempo de pie; cumplir horarios nocturnos o en horas extraordinarias de trabajo y, en general, cualquier trabajo que la autoridad declare inconveniente para el estado de gravidez.

### **SALAS CUNAS:**

Es la obligación legal que tiene todo empleador de mantener salas anexas e independientes del local de trabajo, cuando ocupan veinte o más trabajadoras de cualquiera edad o estado civil, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. El mantenimiento de las salas cunas es de cargo exclusivo del empleador incluso la contratación de la persona idónea para la atención y cuidado de los niños. El empleador cumple esta obligación cuando paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

Cuando en la empresa se ocupen menos de veinte trabajadoras, se puede acordar en el contrato el otorgamiento del beneficio de sala cuna.

### **PERMISO PARA ALIMENTAR AL HIJO:**

Las madres disponen para dar alimento a sus hijos de dos porciones de tiempo que, en conjunto, no excedan de una hora al día, las que se consideran trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sus remuneraciones, derecho que sólo procede cuando el empleador tiene la obligación legal de mantener sala cuna o cuando otorga voluntariamente este beneficio a la madre trabajadora.

### **PERMISOS ESPECIALES DE MATERNIDAD:**

- a) *Por enfermedad grave de un hijo menor de 1 año:* Se otorga a la madre trabajadora el permiso y subsidio calculado de la misma manera que se determina para el pre y posnatal. Si ambos padres trabajan, el permiso y subsidio se otorgan a cualquiera de los padres, a elección de la madre. El permiso dura el período que determine el servicio médico que atiende al menor.
- b) *Por enfermedad grave o terminal de un hijo menor de 18 años:* Se otorga a la madre trabajadora permiso por un número de horas equivalente a diez jornadas ordinarias de



trabajo distribuidas a elección de la madre. Si ambos padres trabajan, cualquiera de ellos puede gozar del permiso a elección de la madre. El tiempo no laborado debe compensarse imputándolo al próximo feriado anual o trabajando horas extraordinarias o de cualquier otra forma que el trabajador acuerde con el empleador.

Si no es posible recuperar el tiempo de permiso en alguna de esas formas, puede descontarse de la remuneración mensual con un tope de un día por mes.

La enfermedad del hijo debe acreditarse mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica del hijo.

## **TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO**

### **CONCEPTO:**

El contrato de trabajo puede terminar solamente por las causales que establece el Código del Trabajo. Es muy importante saber la causal que se invoca para poner término al contrato, porque de ella depende la procedencia de las indemnizaciones que correspondiere pagar al trabajador cuando termina su relación con su empleador.

### **CAUSALES LEGALES DE TERMINACION DEL CONTRATO:**

- 1.- Por mutuo acuerdo del empleador con el trabajador.
  - 2.- Por renuncia del trabajador, dando aviso con treinta días de anticipación.
  - 3.- Por muerte del trabajador.
  - 4.- Por vencimiento del plazo convenido en el contrato (contratos de plazo fijo).
  - 5.- Por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (contratos por obra, faena o servicio determinado).
  - 6.- Por caso fortuito o fuerza mayor.
- NOTA:* Estas causales no dan derecho al pago de indemnizaciones por término de contrato, salvo que el empleador de acuerdo con el trabajador establezcan su pago.
- 7.- Por falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave.
  - 8.- Por negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
  - 9.- Por no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviese a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

10.- Abandono del trabajo entendiéndose por tal:

- a) La salida intempestiva o injustificada del sitio o faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador, y
- b) La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

11.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

12.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

13.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

*NOTA:* Todas estas causales tampoco dan derecho al pago de indemnizaciones al término del contrato, salvo que el acuerdo del empleador y el trabajador establezca su pago, por alguna o algunas de esas causales.

14.- Las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

15.- Desahucio escrito del empleador a trabajadores con poder para representar al empleador y con facultades de administración, cargos de exclusiva confianza del empleador y trabajadores de casa particular.

*NOTA:* Cuando el contrato termina por alguna de estas causales, el trabajador tiene derecho a exigir el pago de las indemnizaciones que establece la ley.

## **FINIQUITO**

### **CONCEPTO:**

Es el acuerdo escrito del empleador y el trabajador, que da cuenta de los pagos realizados a este último por aquél, con ocasión del término del contrato.

### **REQUISITOS:**

Para que el empleador pueda invocar válidamente un finiquito:

- 1.- Debe ser firmado por el trabajador y por el presidente del sindicato o, a falta de éste, por el delegado del personal.
- 2.- Si no firma el representante de los trabajadores, debe ser ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante Notario Público o ante el Secretario Municipal o ante el Oficial del Registro Civil.

### **MENCIONES QUE DEBE CONTENER EL FINIQUITO:**

- 1.- Nombre y apellidos y Cédula de Identidad del trabajador y del empleador;
- 2.- Fecha de incorporación del trabajador a la empresa;

- 3.- Fecha del finiquito;
- 4.- Causal legal por la que se pone término al contrato;
- 5.- Pagos efectuados por el empleador y percibidos por el trabajador;
- 6.- Estado en que se encuentran las imposiciones previsionales;
- 7.- Reserva de derechos. Esto es la declaración del trabajador, en el mismo documento y en el mismo acto, de su intención de cobrar judicialmente los pagos que estima pendientes;
- 8.- Firmas del trabajador y del empleador.

### INDEMNIZACIONES POR TERMINO DEL CONTRATO

#### CONCEPTO:

Quando se pusiere término al contrato de trabajo que hubiere estado vigente un año o más, el empleador deberá pagar al trabajador las indemnizaciones legales o la convencional que, en su caso, procedan.

#### INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO:

Es aquella indemnización equivalente a un mes de remuneración por cada año de servicios prestados continuamente al empleador y puede ser:

- a) *Convencional*, que es la indemnización que en el contrato el empleador se obliga a pagar al trabajador cualquiera que sea la causal de término del contrato (indemnización a todo evento) o por algunas de las causales legales de terminación del contrato;
- b) *Legal*, que es la indemnización, a falta de la convencional, que procede pagar al trabajador cuando termina el contrato por la causal legal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, prestados continuamente al empleador, equivalente a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, pero con un tope máximo de 330 días (11 años) de remuneración. Igualmente se debe pagar esta indemnización cuando el contrato terminó por alguna o algunas de las causales que no sea las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, pero por sentencia judicial se ha declarado que el despido es injustificado, indebido o improcedente, carente de motivo plausible, o no se invocó causal legal por el empleador.

#### INDEMNIZACION SUSTITUTIVA DEL AVISO PREVIO:

El empleador está obligado a pagar esta indemnización, equivalente a la última remuneración mensual, cuando se pone término al contrato sin que el empleador haya dado aviso de su terminación con, a lo menos, 30 días de anticipación y con copia del aviso a la Inspección del Trabajo respectiva. Esta indemnización también la deben percibir los gerentes o apoderados que tengan facultad de administración.

#### **INDEMNIZACION SUSTITUTIVA A TODO EVENTO:**

Es la indemnización que las partes acuerdan por terminación del contrato de trabajo, cualquiera sea la causal de su terminación. Su monto se calcula exclusivamente sobre el período comprendido entre el séptimo y el undécimo años de servicios. Este pacto debe constar por escrito y consiste en la obligación del empleador de depositar mensualmente en una cuenta de ahorro en la A.F.P. a la que esté afiliado el trabajador, un aporte equivalente al 4,11% de la remuneración imponible del trabajador, a partir de la fecha del pacto. Estos aportes tienen el carácter de cotizaciones previsionales para los efectos de su cobro y sólo pueden ser girados una vez que el trabajador acredite que dejó de prestar servicios.

#### **INDEMNIZACION DEL FERIADO ANUAL:**

Cuando el contrato termina antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado anual, el empleador debe pagar al trabajador una indemnización por este concepto. La indemnización del feriado anual es equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus servicios.

#### **CALCULO DEL PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES:**

El pago de las indemnizaciones señaladas se determina sobre la base de la última remuneración mensual, la que comprende toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuables en dinero.

No procede incluir en esa base de cálculo la asignación familiar legal, pagos por horas extraordinarias o sobretiempo, y aquellos beneficios o asignaciones otorgados en forma esporádica o por una vez al año como gratificación y aguinaldos de Navidad y Fiestas Patrias.

Sin embargo, deberá incluirse en esa base de cálculo la gratificación cuando es pagada mes a mes.

### **LA LICENCIA MEDICA**

#### **CONCEPTO:**

Es un instrumento público otorgado para justificar la ausencia del trabajador a sus labores o la reducción de su jornada, por razones de salud.

#### **REQUISITOS:**

Cumplir con un mínimo de seis meses de afiliación al sistema previsional de salud y, dentro de esos 6 meses, haber cotizado al menos tres meses. Pero si la incapacidad laboral se debe a un accidente del trabajo, no se exigen esos períodos para tener derecho al subsidio.

#### **PLAZOS PARA PRESENTAR LA LICENCIA:**

El plazo para presentar la licencia es de dos días hábiles para que el trabajador la entregue a su empleador, contado desde el inicio del reposo. Por su parte el empleador tiene 3 días hábiles

para completar los antecedentes y presentarla al instituto previsional correspondiente (ISAPRE, FONASA o Caja de Compensación), contado desde la recepción del documento. El empleador no está facultado para rechazar las licencias médicas y, si lo hace, será de su cargo el pago de la remuneración durante el período que dura el reposo indicado.

Las licencias médicas presentadas fuera del plazo señalado, pero dentro del período de duración de dicha licencia, deben tramitarse igualmente cuando se acredite que la inobservancia del plazo se debió a caso fortuito o fuerza mayor.

#### **IMPROCEDENCIA DEL DESPIDO DURANTE LA LICENCIA MEDICA:**

Mientras dura la licencia médica el empleador está impedido de despedir al trabajador por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

#### **SUBSIDIO POR LICENCIA MEDICA:**

Durante el período que comprende la licencia, la remuneración será de cargo del organismo previsional al que esté afiliado el trabajador (ISAPRE, FONASA, Caja de Compensación), y su monto será equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, percibidos en los 3 meses calendario más próximo al mes que comenzó la licencia.

No se incluyen en ese cálculo los estipendios ocasionales o esporádicos como gratificaciones, asignaciones o aguinaldos de Fiestas Patrias o de Navidad, pero el trabajador no pierde el derecho a percibir esos estipendios excluidos del cálculo del subsidio, durante el período que dura la licencia.

#### **PERIODO QUE CUBRE AL SUBSIDIO:**

Desde el primer día, si el reposo es superior a 10 días y desde el cuarto día, si el reposo es igual o inferior a 10 días. El subsidio dura hasta el término de la respectiva licencia médica, aun cuando haya terminado el contrato de trabajo.

### **DERECHOS PREVISIONALES**

#### **LAS COTIZACIONES PREVISIONALES:**

Las cotizaciones previsionales son los aportes obligatorios en dinero que se descuentan de la remuneración del trabajador, para financiar las prestaciones y beneficios de salud y de jubilación, respectivamente. Es obligación del empleador descontar de la remuneración la cotización previsional, declararla y pagarla directamente en las instituciones previsionales de salud y de pensiones (ISAPRES, FONASA, A.F.P., I.N.P.).

#### **TIPOS DE COTIZACIONES PREVISIONALES:**

- a) *Cotización de salud previsional*, destinada a financiar las prestaciones de salud y subsidios por enfermedad, equivalente al 7% de la remuneración.
- b) *Cotización para pensionarse*; para financiar la futura jubilación, equivalente entre un 12% y 13% de la remuneración, según sea la A.F.P. a la que está afiliado el trabajador.

**COTIZACIONES DE CARGO DEL EMPLEADOR:**

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

**BENEFICIOS DERIVADOS DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES:**

- a) Jubilación por vejez, para la mujer que cumple 60 años y para el varón que cumple 65 años y con un período mínimo de 10 años de cotización en A.F.P. o I.N.P.
- b) Atención de salud e indemnización de perjuicios por accidentes del trabajo o enfermedad profesional.
- c) Supervivencia e invalidez que no tenga por causa ni sea por ocasión del trabajo.
- d) Asignación familiar, es decir, el derecho a percibir mensualmente una cantidad de dinero por cada carga familiar autorizada (hijo menor de 18 años y hasta 24 años que se encuentre estudiando o de cualquier edad cuando está inválido).
- e) Pensión de orfandad.
- f) Tratándose de personas que haya efectuado cotizaciones, al menos, durante cuatro meses en los últimos doce meses calendario en virtud de contratos por obra o faena determinada, mantendrán la calidad de afiliados por un período de doce meses a contar del mes al que corresponde la última cotización. En todo caso, los trabajadores dependientes contratados diariamente por turnos o jornadas que registren, al menos, 60 días de cotizaciones en los doce meses calendario anteriores, mantendrán la calidad de afiliados durante los doce meses siguientes a aquél correspondiente a la última cotización.

**RECONOCIMIENTO DE LA CARGA FAMILIAR:**

Debe concurrirse a la agencia del I.N.P. del domicilio del trabajador con la copia del contrato de trabajo, libreta de matrimonio o certificado de nacimiento de la carga, y cédula de identidad del trabajador; retirar formulario de autorización en fecha que indique el I.N.P.

# DEL DIARIO OFICIAL

## 18 - Marzo

- Decreto N° 944, de 18.11.99, del Ministerio de Justicia. Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.620 sobre Adopción de Menores.

## 22 - Marzo

- Decreto N° 1, de 5.01.2000, del Ministerio de Educación. Fija valores mínimos de horas cronológicas para profesionales de la educación.
- Decreto N° 48, de 31.01.2000, del Ministerio de Educación. Reglamenta Pago de Subvención establecida en el artículo 9° bis del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1998.

## 25 - Marzo

- Decreto N° 69, de 14.02.2000, del Ministerio de Educación. Modifica Reglamento Programa de Escuelas de Sectores Pobres consultado en Ley de Presupuestos N° 19.651.
- Decreto N° 116, de 2.03.2000, del Ministerio de Educación. Instituye al año 2000 como "Año de la Educación Parvularia".

## 27 - Marzo

- Decreto N° 1, de 20.01.2000, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificaciones al Reglamento de la Ley de Exonerados.

## 28 - Marzo

- Decreto N° 73, de 10.12.99, de la Subsecretaría de Previsión Social. Establece el Presupuesto para la Aplicación del Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales para el año 2000.

## 31 - Marzo

- Decreto N° 88 exento, de 20.03.2000, del Ministerio de Educación. Aprueba procedimiento de evaluación para Nivel de Enseñanza Básica en Programa de Nivelación de Competencias Laborales.

## 15 - Abril

- Ley N° 19.670. Extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la Ley de Adopción. Su artículo único modifica los artículos 195 y 201 del Código del Trabajo. Publicada en esta edición.

*N. del E.:* El texto actualizado del articulado modificado por esta ley se incluye en las páginas finales de este Boletín.

# NOTICIAS

Loreto Rojas Rodríguez (\*)

## 7 - Marzo

- Numerosas organizaciones gremiales y del sector público, parlamentarios y ministros de Gobierno, en el marco del acto conmemorativo del Día Internacional de la Mujer realizado en el Ex Congreso Nacional, suscribieron el Protocolo de Igualdad de Oportunidades del año 2000. Allí figuran las demandas del mundo femenino, las que se centran en el tema laboral, básicamente en aspectos como la capacitación, fin del abuso de poder en los trabajos, redistribución de los cargos laborales según competencias y capacidades individuales, flexibilizar el horario de la entrada y salida de la jornada laboral para facilitar el cumplimiento de las responsabilidades familiares, fiscalizar y resguardar las normas de protección a la maternidad, entre otras propuestas.

En la ocasión la futura Ministra del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), Adriana Delpiano, se comprometió a reunirse con todas las organizaciones femeninas existentes, para impulsar gran parte de las medidas que se encuentran en el protocolo.

- Las distintas ramas de las Fuerzas Armadas pondrán en marcha nuevos incentivos para quienes cumplan el Servicio Militar Obligatorio. Así, los jóvenes conscriptos que hayan terminado su período de reclutamiento obligatorio podrán obtener un puesto de trabajo a través del sistema de "Reinserción Laboral para soldados conscriptos licenciados", implementado por la Dirección General de Movilización Nacional y desarrollado en forma conjunta por el Ministerio de Defensa, la FACH y la Armada. A través de una base de datos, a disposición de todos los cantones de reclutamiento a lo largo del país, se ofrecerá a los empresarios la posibilidad de contratar a los jóvenes, que serán previamente seleccionados.

## 8 - Marzo

- El presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl de la Puente, informó que las inquietudes económicas y sociales de su organismo se encuentran en conocimiento de las nuevas autoridades ministeriales.

Explicó que las principales preocupaciones se refieren a los acuerdos firmados en noviembre pasado y que quedaron de evaluarse en una mesa de seguimiento de negociación. Entre éstos está la formación de una comisión gobierno-trabajadores que establezca una instancia para impulsar un "Plan de Igualdad de Oportunidades" para las mujeres del sector público que constituyen el 56% de la fuerza laboral del sector; la segunda tarea son las reformas a la legislación laboral para los funcionarios públicos, en particular para perfeccionar la Ley N° 19.296 de asociaciones, "a la que deberá introducirse un capítulo de sanciones a las prácticas antisindicales del cual carece el actual cuerpo legal" destacó De la Puente.

## 9 - Marzo

- El Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombolini, señaló que la entidad que dirige, en un afán por fomentar la prevención de accidentes al interior de las empresas, puso en vigen-

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



**9 - Marzo**

cia un nuevo procedimiento para determinar las variaciones de la cotización adicional establecida por la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

El nuevo procedimiento considera todos los factores que pueden influir en la tasa de riesgo, incluido el fallecimiento del trabajador, para la determinación de la cotización adicional que le corresponderá a la empresa. Hasta ahora, sólo se tenían en cuenta los accidentes que generaban invalidez y las enfermedades que causaban una invalidez inferior al 40%, mientras que una o más muertes en la empresa no tenían mayor incidencia en la determinación del riesgo. Con la nueva reglamentación, la ocurrencia de muertes irá aumentando progresivamente la cotización adicional de las empresas, pudiendo alcanzar un 3,40%.

- El futuro Ministro del Trabajo, Ricardo Solari confirmó en su cargo de Directora del Trabajo a la abogada María Ester Feres, quien se desempeña en ese puesto desde 1994.
- El presidente de ASEXMA, Roberto Fantuzzi, alertó sobre el impacto del dólar en el empleo del sector. Señaló que si se considera un sueldo mensual promedio de \$250 mil, por cada diez pesos que baje la divisa norteamericana se pierde la oportunidad de crear tres mil nuevos empleos.

"Si consideramos que desde que el dólar alcanzó su valor más alto en noviembre (\$550,93) ha caído cerca de \$50, podríamos decir que se ha impedido la creación de 25 mil nuevos empleos", estimó Fantuzzi.

Agregó que se debe considerar que al caer el tipo de cambio y hacerse más baratas las importaciones, se obliga a las empresas locales a bajar sus precios para seguir compitiendo, a la vez que ven incrementados sus costos. Esta fórmula, añadió, no puede tener otro resultado más que la decisión de disminuir la mano de obra utilizada en los procesos de producción, con el objeto de que las empresas puedan seguir sobreviviendo.

**10 - Marzo**

- La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) entregó al Ministro Germán Molina un galvano recordatorio porque, según el secretario de la multisindical, Arturo Martínez, durante los casi dos años que duró su gestión ministerial "siempre mantuvo las puertas del Ministerio del Trabajo abiertas para escuchar a la central y enterarse de los problemas laborales de la gente".

Molina agradeció el premio y sostuvo que lo entendía como el resultado de la gestión del Presidente Eduardo Frei en beneficio de los trabajadores "en estos seis años".

Ante las palabras del Ministro, Arturo Martínez afirmó que "Molina ha marcado un camino de cómo deben ser las relaciones del Gobierno con los trabajadores".

**11 - Marzo**

- El superintendente de A.F.P., Julio Bustamante, informó que los ahorros previsionales de los trabajadores del sistema de capitalización individual rentaron durante febrero 1,1%, con

**11 - Marzo**

lo cual suman en lo que va corrido del año 2,4%. Con la ganancia obtenida en febrero, el fondo de pensiones acumula recursos por cerca de 37 mil millones de dólares, casi la mitad del PIB del país.

- El director nacional del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), Jorge Norambuena, calificó como un reconocimiento a la tarea realizada durante los últimos seis años su confirmación en el cargo por parte del Presidente de la República, Ricardo Lagos. Norambuena destacó no sólo la eficiencia lograda por el servicio durante el período 1994-1999, en cuanto a disminuir los tiempos de atención, sino la mística de los aproximadamente 3.500 funcionarios a nivel nacional, que han hecho posible ese objetivo. Esto le valió al I.N.P. obtener el Premio Nacional a la Calidad de los Servicios Públicos el año pasado.

**13 - Marzo**

- El Presidente de la República, Ricardo Lagos, informó que la próxima semana se reunirá el Consejo de Diálogo Social, que estará integrado por la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), la CONAPYME y la Central Unitaria de Trabajadores. El objetivo de las reuniones es avanzar en una reforma laboral que mejore la capacidad de negociación de los trabajadores.
- El presidente de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones de Chile, José Sandoval, exigió a los empresarios un sueldo fijo mensual. Agregó que les favorece el hecho de que el Presidente Ricardo Lagos se comprometió a efectuar reformas laborales, donde esperan que se establezca la negociación colectiva.

Al respecto, Sandoval dijo que "esa sería la herramienta que nos llevaría a un acuerdo general". Agregó que hasta el momento no pueden imponer a todos los empresarios del transporte su ideal de ingreso: un sueldo de \$220 mil, más un 6% de comisión por flete. Añadió que actualmente el 80% de los ingresos de un chofer de camión son comisiones por incentivo.

**14 - Marzo**

- El presidente de la Cámara de la Producción y del Comercio, Walter Riesco, indicó que uno de los temas pendientes que al empresariado le interesa discutir con el nuevo Gobierno están el seguro de cesantía, las reformas laborales, la seguridad y el tema mapuche. Respecto al seguro de desempleo, se manifestó de acuerdo en su creación "sobre todo si estamos modernizando la legislación laboral y haciéndola más acorde con la economía del país". Sobre el financiamiento del seguro, afirmó que debe ser compartido entre empresarios y trabajadores.
- Los diputados Mario Acuña (DC) y Guido Girardi (PPD) hicieron una propuesta de rebajar la jornada de trabajo de 48 a 40 horas semanales de aquí a ocho años. Esta propuesta será presentada al nuevo Gobierno, pues requiere de patrocinio del ejecutivo para su tramitación.

El presidente de la C.P.C., Walter Riesco, se manifestó en desacuerdo: "Es una señal muy negativa, una iniciativa que en forma aparente va encaminada a favorecer a los trabajadores, pero que en la realidad los va a perjudicar".

**14 - Marzo**

Por su parte, el presidente de la Asociación de Exportadores de Manufactura (ASEXMA), Roberto Fantuzzi, concordó con Riesco.

El presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), Raúl de la Puente, consideró la propuesta positiva, porque "una menor jornada de trabajo, daría mayor rendimiento".

**15 - Marzo**

- Los Ministros de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, y el Secretario General de la Presidencia, Alvaro García, se reunieron con el Presidente Ricardo Lagos para abordar en conjunto el proyecto de ley que establece el seguro de desempleo y las reformas al Código del Trabajo. Tras la reunión, Solari informó que la prioridad del Gobierno es fortalecer el Consejo de Diálogo Social para asegurar que "los actores sociales con sus ideas, planteamientos y experiencias contribuyan a alimentar la acción de las políticas públicas".

Respecto a las indicaciones del PROTRAC que se incluirían en la nueva presentación al Senado, Solari indicó que "estamos más bien en la idea de un nuevo proyecto, pero nada de lo que ya ha sido la experiencia de trabajo legislativo (con el PROTRAC) va a ser desechado".

Las intenciones del Gobierno es enviar este proyecto al Senado antes del 21 de mayo; así como hacer del Consejo una instancia permanente de diálogo.

Por su parte, la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), a través de su presidente, Eitel Moraga, planteó que el Seguro de Desempleo no debe afectar la indemnización por años de servicios, la que será "intransable" en las conversaciones con el Gobierno respecto al nuevo proyecto.

**16 - Marzo**

- El presidente de la Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA), Roberto Fantuzzi, señaló que los empresarios no encuentran conveniente que su sector cubra entre el 80 y el 90% de los gastos que implicaría el seguro de desempleo.

El Secretario General de la SOFOFA, Andrés Concha, y el vicepresidente de la Cámara Nacional del Comercio, Mario Agliati, coincidieron con Fantuzzi y reiteraron que se debe buscar un mayor equilibrio de costos para que no se afecte el empleo.

Frente a estas opiniones, Nicolás Eyzaguirre, Ministro de Hacienda, dijo que el Gobierno busca minimizar el costo de administración del nuevo sistema y como "el ahorro va a ser voluntario, nadie va a perder nada". Además Eyzaguirre indicó que el seguro tendrá una parte de ahorro individual y otra parte que cubrirá el Estado, sin embargo, se "están buscando otras fuentes de ingreso".

**17 - Marzo**

- El presidente de la Confederación Nacional de la Pequeña y Mediana empresa, Héctor Moya, se reunió con el titular de la Confederación de la Producción y del Comercio, Walter Riesco. El objetivo de la reunión era definir posturas comunes respecto a las reformas laborales. Moya declaró: "nosotros buscamos un apoyo del gran empresariado, en cuanto a que se entienda que una pequeña empresa no puede cumplir exigencias respecto a ciertas ideas que se han planteado. Creemos que la legislación laboral debiera recoger la realidad de cada empresa, en este caso estimamos que las pequeñas empresas –hasta 10 trabajadores– debieran tener una legislación distinta". Moya también manifestó su confianza en el Presidente Ricardo Lagos: "Yo pude expresarle, previo a la elección, cuál es la realidad de nuestro sector –tuvimos más de cinco reuniones– y por lo que manifestó, él (Lagos) entiende que en el futuro del país está la pequeña y mediana empresa".
- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, junto a los subsecretarios de la cartera y los directores de servicios se reunieron con los máximos representantes de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) para abordar el tema del nuevo seguro de desempleo. En la ocasión, Solari convocó a la C.U.T. a la primera reunión del Consejo de Diálogo Social que se realizará el próximo miércoles.

**19 - Marzo**

- La Central Unitaria de Trabajadores, C.U.T., decidió convocar a elecciones generales para el 24 de agosto. Esto con el propósito de renovar la directiva y los 45 consejeros nacionales. Se pueden inscribir diferentes listas, de las cuales quien encabece la más votada será el presidente de la multisindical.
- El Intendente de la Región Metropolitana, Sergio Galilea, señaló que los nuevos planes de empleo deben considerar criterios que permitan una adecuada focalización, de manera de incluir aquellas comunas donde hay un alto número de jefas de hogar que requieren un trabajo y no considerar únicamente a los trabajadores de sexo masculino; así como contar con el apoyo de instituciones que otorguen capacitación a los participantes.

Agregó que no se descarta plantear algún tipo de aporte municipal en términos de insumos, de manera de poder cumplir con la tarea de prolongar los programas municipales de absorción de mano de obra hasta septiembre próximo, como se comprometió el Presidente Ricardo Lagos.

Además Galilea señaló que aún no se ha definido cuánto de los 50 millones de dólares que el Gobierno reunirá mediante reasignaciones ministeriales será para planes de ocupación. Anticipó, en todo caso, que poco más del 50% de la cifra mencionada será para planes de ocupación.

**20 - Marzo**

- El presidente de la Confederación de Trabajadores de la Industria Alimenticia, Manuel Ahumada, señaló que la deuda de los empresarios con los trabajadores por imposiciones declaradas y no pagadas ascendería a 103 mil millones de pesos. En este contexto, propuso al Ministro del Trabajo la dictación de dos normas que establezcan la obligatoriedad del

**20 - Marzo**

pago de los sueldos a los 30 días y el pago de imposiciones una vez que le fueron descontadas al trabajador, "pues ambas medidas no significan ningún costo adicional para el empresariado", explicó.

Por otro lado, criticó la ley "Bustos-Seguel" que establece que ningún trabajador debe ser despedido si su previsión no está al día: "Pero nada dice esta ley acerca de los trabajadores que se retiran voluntariamente. A ellos sí les pueden tener imposiciones impagas".

**22 - Marzo**

- El presidente del sindicato de trabajadores de SMARTCOM, Oscar Berríos, denunció a la empresa de celulares por cobros abusivos en contra de sus usuarios y vendedores. Acusó además a dicha entidad de prácticas antisindicales y publicidad engañosa.

Explicó que los clientes que desean devolver un equipo deficiente deben cancelar entre 2 y 5 U.F., esto sin perjuicio de que al vendedor de la empresa se le descuenta de su sueldo dicha entrega, que corresponde aproximadamente a 18 mil pesos.

Por su parte, el subgerente de Recursos Humanos de SMARTCOM, Hugo Trejo, negó las acusaciones de los trabajadores, señalando que desconoce que a los usuarios se les cobre por devolver los equipos y que los descuentos a los vendedores sólo se dan cuando las ventas son consideradas fraudulentas.

Trejo agregó que los denunciantes no se han acercado a conversar con la gerencia y que desconoce su carácter de sindicato, pues la Inspección del Trabajo no les ha comunicado nada al respecto.

Ante esta afirmación, el Jefe de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, Miguel León, afirmó que el sindicato en cuestión cuenta con certificado de vigencia desde el 22 de enero de este año.

**23 - Marzo**

- El presidente de la Confederación de Trabajadores de la Industria Alimentaria (COTIACH), Manuel Ahumada, denunció que en la mayoría de los supermercados los trabajadores son sometidos a revisiones corporales periódicas e incluso sus casilleros son "allanados" en ausencia de los trabajadores por personal de seguridad de los recintos. Ahumada indicó que estas prácticas estarían avaladas por los Reglamentos Internos de las empresas.

Al respecto, Cecilia Farías, abogada del Dpto. Jurídico de la Dirección del Trabajo, señaló que los reglamentos internos de cualquier empresa no pueden vulnerar la honra y dignidad de las personas. Agregó que, según un dictamen de 1993, es lícito que el empleador plantee medidas de control y revisión a su personal, pero éstas deben ser aleatorias, porque "nadie puede sentirse perseguido". Este control debe realizarse en lo posible por medio de mecanismos objetivos como detectores de metales o sistemas de alarma que se accionen al paso de códigos de barra no registrados. Señaló también que los empleadores que incurran en prácticas vejatorias se arriesgan a multas que van entre una y 10 U.T.M., aunque reconoce que es muy difícil probar el ejercicio de tales faltas. Finalmente, indicó que ante las denuncias de la COTIACH se priorizará la fiscalización a los supermercados.

**23 - Marzo**

- El gerente general de la Asociación Chilena de Seguridad, Eduardo Undurraga, señaló que pese a que por cuarto mes consecutivo aumentó el empleo de las empresas afiliadas a su entidad, las pequeñas y medianas empresas (PYME) siguen sufriendo la recesión.

Indicó que en enero hubo 26 mil puestos de trabajo más que en igual mes del año pasado, con un aumento de 2,1%, gracias a la contratación en las grandes empresas. Agregó que "las pequeñas y medianas, en cambio, han sido más afectadas, tanto en empleo, remuneración y accidentabilidad".

Las empresas de hasta 25 trabajadores incluidas en el informe perdieron 36 mil empleos entre enero de 1999 e igual mes de este año. Por el contrario, las que tienen 25 y más empleados aumentaron en 62 mil plazas de trabajo.

- El trabajo tripartito entre el Gobierno, trabajadores y empresarios sobre seguro de desempleo comenzará el lunes 27 de marzo. Cada sector, en especial los empresarios-trabajadores tienen peticiones y preocupaciones distintas, aunque coinciden en que el proyecto debe ser financiado por las tres organizaciones. Por una parte, a los trabajadores les preocupa dejar de recibir el beneficio de indemnización de un mes por año de servicio, que actualmente funciona como el único resguardo laboral a la hora del despido. Los empresarios en cambio plantean que este utilidad puede ser operativa entre ambas alternativas (Seguro de desempleo o indemnización).

Los lineamientos generales del Seguro de desempleo son entre otros: proteger a los trabajadores desempleados mientras se reinseran en el mercado laboral; promover el empleo; generar ahorro interno; financiamiento tripartito y que sea administrado por organismos que aseguren la mayor rentabilidad y el menor costo. Una característica fundamental de este nuevo instrumento es que asegura a todos los trabajadores de menores recursos un nivel de ingreso, al momento del despido, que es independiente del ahorro que ellos tengan en el sistema. Ello se logra mediante un fondo solidario cuyos recursos se focalizarán en aquellos grupos de trabajadores más vulnerables.

La fecha tope para enviar el proyecto al parlamento es el 21 de mayo, día acordado por las partes quienes solicitaron aplazar el envío para estudiar con más tiempo la nueva iniciativa, luego que el proyecto fuera expuesto por el gobierno el 22 de marzo al Consejo de Diálogo Social.

En el caso de las reformas laborales el Ministro del Trabajo Ricardo Solari dijo que la idea es generar una discusión en torno a las propuestas que los actores del trabajo tienen para mejorar la legislación.

**24 - Marzo**

- La Coordinadora Nacional de Trabajadores Portuarios decidió efectuar un paro indefinido de actividades en los puertos de Valparaíso, San Antonio, Talcahuano e Iquique en protesta por lo que calificaron de incumplimiento de acuerdos por parte del Gobierno. Según los portuarios el gobierno se comprometió a indemnizar al trabajador que fuese despedido con dinero en efectivo, no en cuotas, además de otorgarle cursos de capacitación.

**24 - Marzo**

- Fue aprobado fuero laboral para padres adoptivos, lo que permite que las mujeres que adopten a un niño tendrán derecho a fuero laboral, idéntico al de las madres biológicas. La ley no sólo contempla a las madres, sino que a los padres se les traspasará el beneficio en caso de fallecimiento de la madre adoptiva.

**25 - Marzo**

- El Diputado Rodolfo Seguel busca por tercera vez que se apruebe el proyecto de ley que repone la propina obligatoria a mozos y camareras correspondiente al 10% del consumo. Esta ley reeditaría la N° 7.388 promulgada en 1942 y derogada en agosto de 1981 por el régimen militar.
- El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, aseguró que el proyecto de ley del Seguro de desempleo tendría un bajo costo mensual tanto para trabajadores como empresarios. Solari destacó lo importante que es para el trabajador el seguro, ya que si no cotiza sobre la base de un mínimo mensualmente no podrá acceder a ningún beneficio. Agregó que aún no tienen el candidato que garantice los menores costos de administración y asegure una rentabilidad mínima anual, por sobre la inflación; es por ello que la licitación sigue abierta a entidades y consorcios.
- El Movimiento Unitario de Campesinos y Etnias de Chile (MUCECH) planteó al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, la necesidad de constituir una comisión permanente para promover, evaluar y solucionar los problemas del sector. Entre ellos, el enorme vacío que existe en materia de ley que respalden al trabajador temporero.
- El presidente de la Asociación de Aseguradores, M. Uriarte, afirmó respecto al seguro de desempleo propuesto por el Gobierno, que se trata de un segundo PROTRAC, y no cree que llegue a aminorar los costos a los niveles que estaban proponiendo las compañías de seguros.

**26 - Marzo**

- Cinco mil trabajadores de los programas especiales impulsados por el gobierno hallan empleo cada mes en los diversos rubros de la producción, según lo informó el Intendente de la Región Metropolitana, Sergio Galilea. Estos programas consisten en trabajos de reparaciones de calles, construcciones de diverso tipo y talleres de confección en el caso de las mujeres, el costo para financiar estos proyectos es de 32 millones de dólares aproximadamente.

**27 - Marzo**

- El Biministro de Transporte y Obras Públicas, Carlos Cruz, informó respecto a los acuerdos del Gobierno con los trabajadores marítimo-portuarios en torno a la materialización e interpretación del acuerdo (firmado en agosto del año pasado) y que permitieron suspender el paro de actividades que afectó a los puertos de la V Región el fin de semana anterior. El acuerdo incluye la instalación de mesas de trabajo para definir los problemas de los trabajadores y el compromiso de las autoridades para encontrar soluciones antes del 31 de

**27 - Marzo**

marzo. Respecto a los dineros comprometidos, Cruz informó que, de establecerse micro empresas, el Gobierno aportaría "el 50% el día 28 de abril y el restante 50%, el día 30 de julio" en proyectos aprobados por una comisión integrada por representantes del Gobierno y de los trabajadores. Todos los dineros involucrados forman parte del presupuesto de la nación para el año 2000.

**28 - Marzo**

- El Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) informó que la tasa de desocupación a nivel nacional en el trimestre móvil diciembre 1999 - febrero 2000 llegó al 8,1%, lo que representa una disminución del 0,3% con respecto al trimestre anterior. El número de desempleados fue calculado en 473.530 personas.
- El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, dio a conocer a los trabajadores y empleadores el esquema de funcionamiento del futuro Sistema de Seguro de Desempleo que será enviado, una vez alcanzado un acuerdo entre los actores involucrados, al Congreso para su aprobación. La propuesta del Gobierno contempla en principio una cotización total del 3,5% a 4% de la remuneración imponible por trabajador.

La nueva propuesta otorgará protección a todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, incluyendo a temporeros y exceptuando a las trabajadoras de casa particular que cuentan con una indemnización a todo evento, equivalente a 15 días de sueldo imponible por cada año trabajado con un tope de 11 años.

Además, el Seguro de Desempleo entregará beneficios ante despidos, renuncia, jubilación o muerte del trabajador una vez acumuladas 12 cotizaciones. Al ser despedidos, los trabajadores recibirán una proporción del monto de la última remuneración que, según estimaciones, sería del 50% y se entregará de manera decreciente por cinco meses (probablemente hasta llegar al sueldo mínimo). Si los recursos de las cuentas individuales se agotan operará el Fondo Solidario del Gobierno.

Respecto a la administración de los fondos, el Gobierno propone una entidad única recaudadora y pagadora de beneficios que se establecerá a partir de una licitación pública internacional, cuya fiscalización la realizará la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

El Ministro Solari destacó que la incorporación al sistema será obligatoria y el actual régimen de indemnizaciones por años de servicios se mantendrá sin cambios.

- Con la firma de un nuevo documento, que acotará la interpretación del acuerdo suscrito entre el gobierno del ex Presidente Frei y la Coordinadora Nacional Marítimo Portuaria, finalizó ayer la disputa que mantuvo en tensión a los principales puertos del país. Además, el acuerdo original sufrió algunas indicaciones, las que precisan plazos de entregas de recursos a los proyectos de microempresas presentados por los trabajadores, formas de evaluación de éstos y la creación de una unidad ministerial que atienda la problemática portuaria y establezca políticas acordes a este sector.



**29 - Marzo**

- La Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF) solicitó al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, su incorporación al Consejo de Diálogo Social Tripartito y la aprobación del Convenio N° 151 de la O.I.T. Solari destacó la creación de instancias para el diálogo que medien las negociaciones colectivas del sector fiscal.
- El presidente de la Asociación de Aseguradoras afirmó que la póliza de desempleo afectará a la pequeña y mediana empresa, debido al costo de un 4% que deberán pagar las empresas por dicho beneficio, agregó que esta medida derivará en un desincentivo en la contratación de mano de obra.

**30 - Marzo**

- El Ministro del Interior, José Miguel Insulza, se reunió con la totalidad de los intendentes regionales. Con ello se instaló el Consejo de Intendentes anunciado por el Presidente Lagos en su discurso pronunciado en Concepción el 11 de marzo. El objetivo es institucionalizar una forma diferente de administrar el Estado donde se conjuguen la perspectiva de las políticas sectoriales con la dimensión territorial. En la misma oportunidad, Insulza precisó a los intendentes los criterios dentro de los cuales deberá desarrollarse la extensión de los programas de generación de empleo que manejan las municipalidades, cuyo objetivo es que los próximos planes estén orientados a la reinserción laboral de los actuales 58 mil beneficiarios; es decir, a todos los participantes en estos programas desde diciembre de 1999 hasta el 31 de marzo de este año.

- Inició sus sesiones la comisión tripartita dedicada estudiar los cambios a la actual legislación laboral. La Comisión, constituida a partir del Consejo de Diálogo Social, estará integrada por representantes del Gobierno, de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), el Consejo Nacional de la Pequeña y Mediana Empresa (CONAPYME) y de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.). Las sesiones se realizarán cada día jueves y en ellas se intercambiará información escrita sobre los diferentes temas en discusión, con el objetivo de procesar los acuerdos y diferencias que surjan entre las partes involucradas.

La agenda de trabajo considera temas como la profundización de los relaciones laborales, mejoramiento de las condiciones de trabajo, ampliación del derecho a negociar colectivamente, cumplimiento de la legislación laboral, empleabilidad y fortalecimiento de la capacidad de adaptación de las empresas a condiciones cambiantes del mercado, entre otros.

- El Proyecto de Seguro de Desempleo, presentado por el Gobierno, demanda una cotización de un 3,6 %, por parte del trabajador para obtener los beneficios de dicho proyecto, además sólo podrán acogerse los trabajadores que tengan 12 meses de cotización.

La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) se opone a que las A.F.Ps. administren este Seguro, ya que éstas se exceden en el valor de administración del cobro previsional. Según Jorge Millán, dirigente de la C.U.T., éste debería ser de un 1%.

- El Subsecretario de Transporte, Patricio Tombolini, envió un documento al Intendente de la Primera Región, J. Tapia, que permitió poner fin al paro iniciado el sábado pasado por los trabajadores afiliados a la Coordinadora Marítimo Portuaria de Iquique. El documento enviado por Tombolini señala que se respetarán los principales puntos discutidos por la comi-

**30 - Marzo**

sión que en 1999 analizó junto con las autoridades –presididas por J. M. Insulza– el conflicto portuario en esta ciudad. Entre otros acuerdos, el Gobierno aceptó otorgar pensiones a 70 trabajadores, tal como éstos pedían. Tanto los montos de esas pensiones como el de las indemnizaciones que deberán recibir otros 120 trabajadores serán analizados durante una reunión que todas las partes involucradas sostendrán mañana.

**31 - Marzo**

- El Presidente de la República, Ricardo Lagos, propuso a los profesores negociar sus salarios a mediano plazo y considerando el crecimiento del país, para evitar el desgaste y el conflicto que implica dialogar cada dos años.
- La Dirección Regional del Trabajo de la VI Región informó que gracias a su acción fiscalizadora se recuperaron en 1999 casi 72 millones de pesos para trabajadores de industrias agrícolas, la mayoría de ellos temporeros. Carlos Benavides, director regional de ese servicio, indicó que en el transcurso del año pasado fueron fiscalizadas 1.399 empresas agrícolas, que corresponden a 38 mil 437 trabajadores. Se cursaron 526 multas: 152 por faltas laborales y 374 por multas previsionales.

**1 - Abril**

- El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, visitó la sede de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores de la Industria Alimenticia (COTIACH). En la ocasión, los máximos representantes de la COTIACH le plantearon al Ministro la preocupación del sector por el no pago de las imposiciones por parte de los empleadores, aun cuando la mayoría de las veces los montos han sido descontados de los sueldos de los trabajadores. Solari dijo que es un tema que preocupa de sobre manera al Gobierno y que esta "debilidad" del sistema está siendo estudiada por abogados laboristas, lo que permitiría establecer a futuro un tipo de procedimiento en el pago de estos derechos que no tenga posibilidad de fallar como ocurre hoy en día.

Además, la COTIACH solicitó al Ministro del Trabajo que se restituya la obligatoriedad de dar el 10% del total consumido como propina para los mozos.

- Todos los Ministerios aportaron al plan de reasignación presupuestaria que reunió 25.600 millones de pesos, con el objetivo de movilizar recursos para áreas prioritarias del gobierno del Presidente Lagos. La mayoría de estos dineros (\$15.750 millones) se destinará a la extensión de los programas de empleo de emergencia, asegurando a los 50 mil trabajadores acogidos a estos programas su permanencia en él hasta fin de año. Otros \$8.200 millones irán al programa de reducción de colas en los consultorios de salud.
- Según un análisis de la Cámara Nacional de Comercio (C.N.C.), la estructura de costos definida por el Gobierno para implementar un seguro de desempleo implicaría cuadruplicar los costos de las empresas, en particular de las pequeñas y medianas. Daniel Platovsky, presidente de la C.N.A., explicó, a modo de ejemplo que para una empresa con 100 trabajadores y una rotación de personal de 10% al año, el actual costo de indemnización por años de servicio asciende a 0,8%; mientras que en lo propuesto por el Gobierno, el aporte del empresariado asciende a 3,2%.

**2 - Abril**

- El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, enfrentó las críticas de la Cámara Nacional de Comercio (C.N.C.) respecto a la propuesta del ejecutivo sobre el seguro de desempleo, indicando que la C.N.C. distorsiona la postura gubernamental. Solari destacó que los supuestos en que se basó Platovsky no son reales al considerar que cada año se despide en el sector al 10% de la fuerza laboral y a que la antigüedad promedio de todos los trabajadores despidos es de un año. Según Solari la permanencia promedio de las personas en el mercado del trabajo se sitúa en un rango de entre tres a cinco años.
- Los alcaldes de la Región Metropolitana increparon al Intendente Sergio Galilea por el instructivo que fue enviado a los municipios y que indica que sólo continuarán en los programas de empleo, aquellos trabajadores que se incorporaron hasta diciembre de 1999. Según los alcaldes esto dejaría a 250 trabajadores cesantes promedio por comuna de la región.

**3 - Abril**

- El Director de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), Juan Somavía, indicó que, a juicio de esta entidad, la globalización ha aumentado las diferencias entre los ricos y los pobres; por esto es que uno de los grandes problemas globales actuales es cómo mantener las grandes ventajas de una economía global y al mismo tiempo acercar la sociedad para que no se acentúe esa brecha. Somavía además afirmó que será a través de las pequeñas y medianas empresas que se creará empleo y se reducirá la brecha entre ricos y pobres.
- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Walter Riesco, solicitó formalmente al Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, extender el plazo para el estudio de los aspectos técnicos involucrados en el proyecto de Seguro de Desempleo.
- El presidente de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales, Raúl de la Puente, solicitó al Gobierno que autorice que una parte de sus funcionarios, aquellos que cotizan en A.F.Ps. y perciben bonos de reconocimiento, puedan volver al antiguo sistema previsional de reparto. Esta solicitud había sido rechazada por el anterior Gobierno presidido por Eduardo Frei.

La propuesta se formalizó en una reunión donde además de De la Puente, participaron el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, los diputados Adriana Muñoz (PPD), Edgardo Riveros, Rodolfo Seguel y Enrique Krauss (todos DC).

Solari informó que la petición será entregada para su estudio a la Superintendente de Seguridad Social, Ximena Rincón.

- El Presidente de la República, Ricardo Lagos, reiteró su compromiso de continuar con los programas de emergencia municipales de generación de empleo, los que se extenderán hasta diciembre del presente año.

Por su parte, el Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, indicó que ninguna de las 58 mil familias beneficiadas perderá esta fuente de ingresos. Respecto a la polémica que generó la circular del Ministerio del Interior enviada a los municipios, dijo que aparentemente hay un problema de interpretación, pues los recursos para mantener el programa existen.

**4 - Abril**

- El Presidente de la República, Ricardo Lagos, promulgó ayer la Ley N° 19.670 que extiende el beneficio del fuero maternal a los padres adoptivos. Con un artículo único, la norma otorga estos derechos a las mujeres u hombres solteros o viudos que adopten un hijo en conformidad con la Ley de Adopción.
- El Colegio de Profesores dio a conocer a sus asociados, reunidos en la asamblea programática, el documento Negociación 2000 que será presentado como propuesta de negociación salarial al Ministerio de Educación. El texto contempla que los acuerdos salariales concordados se materialicen gradualmente en tres años, con disposición para que se extiendan a cuatro años. También se plantea que los salarios de los docentes sean homologados a la escala única de sueldos del sector público.

La Ministra de Educación, Mariana Aylwin, valoró la iniciativa de los profesores y destacó que al avanzar en los acuerdos a largo plazo no sólo se evita que se produzcan conflictos cada dos años, sino que permite afrontar los temas docentes en forma global y con una mirada realista.

- El Gobierno y los empresarios acordaron intensificar el trabajo técnico respecto de la propuesta de seguro de cesantía sometida al análisis tripartito, con el propósito de materializar su envío a trámite legislativo a fines de esta semana. De esta manera, el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, le ratificó al presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), Walter Riesco, que la decisión gubernamental es iniciar a la brevedad la discusión en el Congreso de esta iniciativa, considerada prioritaria para el Presidente Ricardo Lagos.

**5 - Abril**

- El Gobierno aceptó la petición de los alcaldes de mantener los programas de emergencia que otorgan empleo a 24.760 personas, aun cuando siete mil de ellas hayan sido contratadas después del mes de diciembre del año pasado. Con esta medida, el beneficio se extiende a los trabajadores contratados hasta el 31 de marzo de este año.
- El Presidente de la República, Ricardo Lagos, se comprometió a resolver antes del mes de junio los vacíos legales que existen en materia previsional que afecta a 18 mil exonerados políticos de nuestro país. La idea es recuperar las pensiones no contributivas (libres de impuesto), que están en las Administradoras de Fondos de Pensiones, correspondientes a los meses de imposiciones trabajados antes de la fecha de exoneración.
- Pedro Lizana criticó la premura con que el Gobierno desea enviar al Congreso el proyecto de Seguro de Desempleo, actitud que transformaría, según Lizana, en un "show" la discusión a que ha sido sometido en el Consejo de Diálogo Social. Para el dirigente empresarial, el Fondo de Solidaridad, que se establece con aportes del empresario y el Estado, "no tiene justificación porque es un impuesto".

**6 - Abril**

- El Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, confirmó que el costo adicional de la mantención de los programas de empleo hasta diciembre serán financiados con cargo al presupuesto del Ministerio del Interior y específicamente, al Fondo Nacional de Desarrollo

**6 - Abril**

Regional. El monto comprendido asciende a 5 millones de dólares, la mitad de la cifra que se barajaba en los últimos días como necesaria para concluir los programas.

- Según informó el Secretario General de la SOFOFA, Andrés Concha, el sector industrial recuperó cerca de 20.000 puestos de trabajo desde septiembre del año pasado a la fecha, después de haber perdido aproximadamente 70 mil empleos en el peor momento de la crisis.
- El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, se reunió con un grupo de menores de la comuna de Lo Espejo, pertenecientes a la Corporación Opción e Integrantes de la Marcha Global contra el Trabajo Infantil. Ellos al igual que otros 125 mil niños trabajan actualmente en Chile. Solari indicó que la erradicación del trabajo infantil debe constituir una prioridad ética para el país", razón por la que el Gobierno espera que el primer semestre de este año el Congreso apruebe el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo referido al término de las formas más extremas de trabajo infantil como la esclavitud, la venta y tráfico de niños, reclutamiento de menores para conflictos armados, prostitución, pornografía y tráfico de estupefacientes.

Solari también anunció que el Ministerio de Educación tiene en marcha un programa de becas de reinserción escolar para aquellos niños, que actualmente trabajan o están en la calle, puedan recibir un monto similar al que ganan con esta actividad.

Además, Solari se manifestó a favor del proyecto de ley enviado al Congreso por el diputado Rodolfo Seguel, que establece entre otras materias un mínimo de 15 años para trabajar, siempre y cuando exista consentimiento de los padres, no signifique deserción escolar y existan las mínimas garantías laborales, como por ejemplo un contrato de trabajo escriturado.

**7 - Abril**

- El Presidente de la República, Ricardo Lagos, dijo que este año la creación de empleos superará los 200 mil puestos previstos inicialmente por el Gobierno, producto de las favorables expectativas económicas: "Este año vamos a crecer entre 5,5 y 6% y el próximo también", añadió. El margen de crecimiento mencionado por Lagos es coincidente con las proyecciones dadas recientemente por el Banco Central.
- El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, informó que después de la segunda sesión realizada ayer por el Consejo de Diálogo Social, el Gobierno redujo desde 3,9% a 3,5% la cotización del seguro de cesantía. Así se rebaja la cotización de los trabajadores a 0,6% y la de los empleadores a un 2,9% desde los respectivos 0,7% y 3,2% convenidos con anterioridad. Del aporte del empleador, un 1,9% se destinará a un anticipo de indemnización, es decir, al fondo de estabilización; mientras que el 1% restante es un aporte adicional.

Asimismo, del total de las contribuciones (3,5% del sueldo bruto del trabajador), un 1% se destinará al fondo solidario; el 2,5% restante irá a la cuenta individual. Este 2,5% se desglosa en un 1,9% del empresariado y un 0,6% del trabajador.

Solari indicó que aún existen discrepancias sobre tres materias: la cotización, la administración propuesta por el Ejecutivo y la indemnización. Respecto a este último punto, el Ministro

**7 - Abril**

explicó que "no vamos a tocar las indemnizaciones por años de servicio, sino que las queremos garantizar, anticipándolas a los trabajadores en las cuentas individuales, con el objeto de que cuando ellos se retiren de sus empresas, tengan los fondos acreditados en sus cuentas individuales".

**10 - Abril**

- El presidente Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, denunció que los dueños de establecimientos educacionales adeudan 1.500 millones a los docentes por concepto de pagos previsionales. Gajardo dijo que pedirán al Estado que se haga cargo de la deuda, ya que muchos de los establecimientos están quebrados.

**11 - Abril**

- La Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) y los empresarios coincidieron en que una cotización mensual del 2% del salario del trabajador es una cifra adecuada para el proyecto del seguro de desempleo. La actual cotización que propone el gobierno es de un 3,6% cifra elevada por algunos sectores de la oposición (UDI) que consideran que esta medida afectaría a la pequeña y mediana empresa del país.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

## NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. SUSPENSION. COLEGIOS.

745/57, 24.02.00.

**El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla entre la Sociedad Colegio ... y el Sindicato constituido en la misma, debe entenderse suspendido, respecto de todos los trabajadores involucrados, durante el período en que el personal interrumpe sus actividades docentes, debiendo así hacerse efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios, una vez reiniciadas tales actividades.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 374.

**Concordancias:** Ords. N°s. 3.978/89, de 7.06.90; 7.066/233, de 28.10.91. N°s. 1/1, de 4.01.93; 316/21, de 19.01.98 y 2.487/173, de 1°.06.98.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento que determine la fecha en que debe hacerse efectiva la huelga votada y aprobada el día 23 de diciembre de 1999, en el proceso de negociación colectiva que se desarrolla entre la Sociedad Colegio ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma.

Lo anterior, habida consideración que según los antecedentes tenidos a la vista, el Sindicato constituido en el Colegio ... está conformado por 37 trabajadores, 10 de los cuales corresponde a personal no docente que al 23 de diciembre de 1999 y con posterioridad a dicha fecha se encontraba prestando servicios y 27 docentes, quienes a dicha data hacían uso de su feriado legal por el período comprendido entre el 17 de diciembre de 1999 y el término del período de interrupción de actividades escolares.

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

Previa respuesta a la consulta formulada, se hace necesario hacer presente que aun cuando el personal docente del Colegio de que se trata se encuentra regido, en materia de feriado legal, por las normas generales que se contemplan en el Código del Trabajo, por ser dicho establecimiento un colegio particular pagado; de la documentación que obra en poder de esta Dirección aparece que dicho personal hace uso de su feriado legal en los términos previstos en el artículo 41 del Estatuto Docente para el sector municipal y particular subvencionado, esto es, durante todo el período de interrupción de las actividades escolares, vale decir, el lapso que media entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el artículo 374 del Código del Trabajo, dispone:

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

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

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

*"Para los efectos de lo dispuesto en este artículo, en aquellas empresas en que el trabajo se realiza mediante el sistema de turnos, el quórum necesario para hacer efectiva la huelga se calculará sobre la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación y cuyos turnos se inicien al tercer día siguiente al de la aprobación de la huelga".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha establecido una oportunidad legal para los efectos de hacer efectiva la huelga.

De la misma norma fluye que, si la huelga no se hiciera efectiva en esa oportunidad, debe legalmente entenderse que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que les asiste de acogerse a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 369 del mismo cuerpo legal.

Por otra parte, se infiere que la circunstancia de continuar los trabajadores laborando en el número mínimo que la norma establece, significa que la huelga no ha llegado a hacerse efectiva.

Lo expuesto en acápite que anteceden, permite sostener que sólo a través de la presencia física, aún más, de la concurrencia o no a sus las labores, el trabajador puede manifestar su voluntad de hacer o no efectiva una instancia del procedimiento de negociación, cual es la huelga, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del referido proceso no se encuentre imposibilitado, por cualquiera circunstancia, de presentarse a su trabajo, requisito éste que no se exige en las otras instancias que contempla el procedimiento de negociación colectiva reglada por el Código del Trabajo, en las que los trabajadores son representados por la comisión negociadora.

En otros términos, establecer si los trabajadores han hecho o no efectiva la huelga constituye una situación de hecho y, como tal, no podría materializarse si quienes han de concurrir con su voluntad para tales efectos se encuentran coetáneamente en un período de interrupción de actividades de la empresa que los libera de la obligación de prestar servicios, por razones independientes del procedimiento de negociación colectiva en que están involucrados.

De este modo, si el tercer día hábil siguiente a la fecha de aprobación de la huelga recae en un día en que la totalidad de los trabajadores involucrados en la negociación no están obligados a laborar por cualquiera circunstancia, el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y éstos deberán hacer efectiva la huelga al primer día hábil en que les corresponda laborar, una vez iniciadas las actividades escolares.

Cabe hacer presente que no obsta a la conclusión anterior, el hecho que los trabajadores no docentes involucrados en el proceso de negociación colectiva de que se trata se mantengan en el establecimiento cumpliendo sus labores, atendido que tal circunstancia igualmente impediría la manifestación de voluntad colectiva del grupo negociador en la forma prevista por la ley, vale decir, la de reunir el quórum necesario para determinar si se ha hecho efectiva o no la huelga, a la luz de lo prevenido en el artículo 374 antes transcrito y comentado.



Por tales razones, necesario es concluir que si, eventualmente, el día en que debería hacerse efectiva la huelga, incide dentro del período en que determinado número de trabajadores del establecimiento, involucrado en el proceso de negociación colectiva, interrumpe sus actividades docentes, dicho proceso debe entenderse suspendido respecto de todos los trabajadores afectos al mismo, debiendo hacerse efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios una vez reiniciadas las actividades docentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que el procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla entre la Sociedad Colegio ... y el Sindicato constituido en la misma, debe entenderse suspendido, respecto de todos los trabajadores involucrados, durante el período en que el personal interrumpe sus actividades docentes, debiendo así hacerse efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios, una vez reiniciadas tales actividades.

**ORGANIZACIONES SINDICALES. CUOTA SINDICAL EXTRAORDINARIA. DESCUENTO. ORGANIZACIONES SINDICALES. OBLIGACION EMPLEADOR. OMISION. EFECTOS.**

**791/58, 1º.03.00.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador empresa Telefónica ..., se niegue unilateralmente a efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias, no pudiendo entrar a calificar previamente su procedencia, ni a verificar el cumplimiento de los requisitos legales.**
- 2) Acreditándose el incumplimiento de la obligación del empleador de efectuar los descuentos de las cuotas extraordinarias, que le impone el artículo 260 del Código del Trabajo, se cursará la multa correspondiente por esta Dirección.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 58, 260, 261.

**Concordancias:** Ord. N° 5.001/222, de 31.08.92, y Ord. N° 6.470/156, de 6.09.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar 1) si resulta jurídicamente procedente que la empresa Telefónica ..., determine unilateralmente negarse a efectuar el descuento de las citadas cotizaciones extraordinarias, calificando previamente su procedencia; y 2)Cuál es la solución legal al conflicto que eventualmente pudiera presentarse en el caso que no resultara jurídicamente procedente la negativa del empleador a efectuar el descuento de las citadas cotizaciones extraordinarias.

En respuesta a su consulta cumpro con informar a Ud. que el artículo 58 del Código del Trabajo dispone:

*"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud*

*escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y a las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.*

*"Sólo con acuerdo del empleador y del trabajador que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas o porcentajes determinados, destinados a efectuar pagos de cualquier naturaleza. Con todo, las deducciones a que se refiere este inciso, no podrán exceder del quince por ciento de la remuneración total del trabajador.*

*"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".*

Del precepto legal transcrito se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado expresamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de los trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven; b) las cotizaciones de seguridad social; c) las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley; d) las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas; y e) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

Se establece, además, que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo del 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que entre los descuentos de remuneraciones que está obligado a efectuar el empleador se encuentran las cuotas sindicales, entendiéndose por tales los aportes ordinarios o extraordinarios que la asamblea impone a los asociados de la organización en conformidad a sus respectivos estatutos y que los socios deben pagar por el solo hecho de encontrarse afiliados a ella.

Al respecto cabe citar el artículo 260 del Código del Trabajo, que establece:

*"La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos.*

*"Las cuotas extraordinarias se destinarán a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y serán aprobadas por asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de sus afiliados".*

Por su parte, el artículo 261 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla.*

*"La asamblea del sindicato base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las organizaciones de superior grado a que el sindicato se encuentre afiliado, o vaya a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que haya de resolverse la afiliación a la o las organizaciones de superior grado.*

*"El acuerdo a que se refiere el inciso anterior, significará que el empleador deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones de superior grado respectivo".*

Del análisis conjunto de las normas legales transcritas se desprende, en primer término, que las cuotas extraordinarias son aquellas destinadas a financiar proyectos o actividades previamente determinadas y que son aprobadas por la asamblea mediante voto secreto con la voluntad conforme de la mayoría absoluta de los afiliados a la organización sindical y, por otra, que el empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el valor de las cuotas ordinarias y extraordinarias establecidas a favor del sindicato respectivo y, además, el aporte de aquéllos, a la o las organizaciones de superior grado a que éste se encuentre afiliado, o pueda afiliarse.

Asimismo, de dichas normas se desprende que el empleador deberá efectuar los descuentos aludidos a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito.

Al tenor de lo expuesto, y conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 5.001/222, de 31.08.92, posible es concluir que en la situación en consulta basta el requerimiento del presidente o del tesorero de la directiva de la organización sindical respectiva o la autorización escrita de los trabajadores afiliados, para que el empleador se encuentre obligado a descontar de las remuneraciones de los socios de dicha entidad el valor correspondiente a las cuotas sindicales extraordinarias.

A mayor abundamiento cabe agregar que conforme a la jurisprudencia administrativa precitada, no resulta procedente que el empleador previo a efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias exija la comprobación por parte del sindicato que tales cuotas hayan sido aprobadas por la asamblea y que se han cumplido los requisitos previstos por la ley, o entre a cuestionar la forma, monto y condiciones de las cuotas sindicales según dispone Ord. N° 6.470/156, de 6.09.90, por cuanto el empleador es el mero recaudador de estas sumas, careciendo de facultades legales para efectuar tales cuestionamientos.

2) En respuesta a la consulta signada con este número cabe señalar que de conformidad al Título Final del Libro IV del Código del Trabajo, en el párrafo de la Fiscalización, de las Sanciones y la Prescripción, en los artículos 476 y siguientes del mismo cuerpo legal, se entrega la competencia de la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral a este Servicio y se establece el monto de las multas a infractores del Código del Trabajo y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial.

Conforme a lo anterior, debe concluirse que en el evento de acreditarse mediante la fiscalización respectiva que el empleador no ha dado cumplimiento a su obligación de efectuar los descuentos materia de la consulta, o a las instrucciones que en tal sentido este Servicio le imparta, se cursará la multa correspondiente por esta Dirección, conforme a las disposiciones pertinentes del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que:

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador empresa Telefónica ..., se niegue unilateralmente a efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias, no pudiendo entrar a calificar previamente su procedencia, ni a verificar el cumplimiento de los requisitos legales.
- 2) Acreditándose el incumplimiento de la obligación del empleador de efectuar los descuentos de las cuotas extraordinarias, que le impone el artículo 260 del Código del Trabajo, se cursara la multa correspondiente por esta Dirección.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL. PERSONAL DE VIGILANCIA.**

**792/59, 1º.03.00.**

**Absuelve consulta relativa a registro de control de asistencia.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 33 y 3º transitorio. Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, artículo 20 inciso 2º.

**Concordancias:** Ord. N° 3.417/93, de 7.05.91; Ord. N° 7.130/333, de 7.12.92.

Se ha solicitado a esta Dirección autorización por la empresa ..., para utilizar en cada instalación en que destaque guardias de seguridad, un solo libro denominado de Novedades y Asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias.

Fundamenta esta solicitud la empresa consultante en que por su giro debe trasladar personal desde sus oficinas centrales a diversos lugares de trabajo, solucionando las eventuales inasistencias del personal de seguridad.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 33 del Código del Trabajo dispone:

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

*"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".*

Del análisis del inciso segundo del precepto legal transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas

especiales de control de las horas de trabajo, y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo precitado, esto es, que no resulta factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o bien, que la eventual aplicación de las normas del inciso 1º del mismo artículo importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria, por parte de los Servicios del Trabajo, y
- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, a la luz del propio tenor de la presentación, es posible concluir que, en la especie, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada. En efecto, la empresa consultante por su giro debe trasladar personal desde sus oficinas centrales a diversos lugares de trabajo, lo que implica la imposibilidad de aplicar las normas previstas en el inciso primero de la norma transcrita, no obstante tratarse de una actividad uniforme, pudiendo utilizarse para tales efectos el denominado Libro de Novedades o Libro Control, en la forma prevista en el Dictamen N° 3.417/93, de 7.05.91, aplicable por las diversas empresas de seguridad que prestan servicios de vigilancia a empresas, instalaciones, domicilios particulares, etc.

No obstante lo anterior, cabe señalar que el sistema propuesto por la empresa consultante presenta en la práctica las mismas características de un libro de asistencia lo cual permite asimilarlo a una de las formas de registro contempladas por la legislación laboral para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, no siendo por tanto, necesaria la autorización de la Dirección del Trabajo para su implantación.

Con todo, el sistema propuesto deberá además de lo anterior contemplar la sumatoria semanal de las horas trabajadas por los dependientes durante dicho período, al igual que la respectiva firma de éstos en señal de aprobación, de conformidad al artículo 20 inciso 2º del Decreto Reglamentario N° 969, de 1933, vigente en conformidad al artículo 3º transitorio de la Ley N° 18.620, el cual preceptúa:

*"A fin de cada semana el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará el mismo formulario o libro en señal de aceptación".*

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que el sistema propuesto por la empresa ..., para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de sus dependientes, se asimila a uno de los registros contemplados en el artículo 32 del Código del Trabajo, y puede ser implantado siempre que se ajuste a las exigencias contenidas en el artículo 20 del Decreto Reglamentario N° 969, de 1933.

**TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. COTIZACIONES PREVISIONALES.**

**790/60, 1º.03.00.**

- 1) El empleador debe informar y acreditar al trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo, sólo las cotizaciones previsionales que a él le corresponde integrar, las mismas que debió haber enterado efectivamente en forma previa, para que el despido produzca el efecto de extinguir la relación laboral. No procede exigir lo anterior respecto de las cotizaciones que deban retener e integrar terceros, como ocurre durante los períodos en que el trabajador se encuentra acogido a subsidio por incapacidad laboral; y**
- 2) En el caso de la causal de término de contrato del artículo 161 del Código del Trabajo, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la información y acreditación del pago de las cotizaciones debe hacerla el empleador al trabajador al momento del despido o expiración de los servicios y no del aviso previo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 162 incisos 4º y 5º. Ley Nº 19.631, artículo único, Nº 1 c).

**Concordancias:** Ord. Nº 5.372/314, de 25.10.99.

Se solicita de esta Dirección precisar a quién corresponde acreditar el pago de las imposiciones de los trabajadores acogidos a licencia médica y subsidio por incapacidad laboral en caso de despido, y, el momento en que el empleador debe acreditar dicho pago, cuando invoca como causal de término de contrato la de necesidades de la empresa, del artículo 161 del Código del Trabajo.

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

1) En cuanto a la primera consulta, de precisar quién debe acreditar el pago de las imposiciones previsionales de los trabajadores durante los períodos en que están acogidos a licencia médica y subsidio por incapacidad laboral, como requisito para el despido, el inciso 5º, del artículo 162 del Código del Trabajo, agregado por el artículo único, Nº 1 letra c), de la Ley Nº 19.631, dispone:

*"Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo".*

De la disposición legal transcrita se desprende que será el empleador el que deberá informar por escrito al trabajador el estado de pago de las cotizaciones devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Asimismo, se deriva que el despido no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo si el mismo empleador no ha integrado las cotizaciones del trabajador en la oportunidad previa antes señalada.

De lo anterior es posible colegir que en las dos situaciones consideradas por la norma transcrita, es el empleador el sujeto a quien se remite el legislador tanto para la obligación de informar y acreditar el estado de pago de las cotizaciones del trabajador a quien se va a despedir, como la persona que por no haber efectuado el pago de tales cotizaciones se ve sancionada con el despido que efectúa no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

De este modo, es precisamente el empleador el sujeto obligado legalmente a informar al trabajador y comprobar el pago de las cotizaciones que ha debido efectuar, y a su propio íntegro efectivo, para que el despido pueda producir su efecto propio, de poner término al contrato de trabajo.

De esta manera, si las cotizaciones previsionales no correspondía que las efectuara el empleador, sino otro agente retenedor, como ocurre en los períodos en que el trabajador está acogido a licencia médica con goce de subsidio por incapacidad laboral, como lo establece el artículo 22 inciso 3º del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social: *"Las entidades pagadoras de subsidios deberán efectuar las retenciones correspondientes, declarar y enterar las cotizaciones en las instituciones que correspondan, en conformidad con las normas contenidas en la Ley N° 17.322"*, no resulta exigible que dicho empleador deba informar tales períodos de cotizaciones para proceder al despido del trabajador, produciéndose no obstante, el efecto de darse por terminado el contrato si las imposiciones que a él le correspondía enterar son las que están integradas en la oportunidad debida indicada.

Cabe agregar, que si se exigiera al empleador acreditar el pago de las cotizaciones que debe efectuar otro obligado para poder despedir, se le estaría requiriendo acreditar un hecho ajeno que no le consta, y que no depende de su voluntad, y a la vez, se condicionaría su decisión de poner término al contrato al hecho de un tercero, de cumplir con el pago de tales cotizaciones, por lo que el contrato no terminaría mientras dicho tercero ajeno totalmente a la relación laboral no integrara las cotizaciones adeudadas, situación que el legislador no podría pretender.

De consiguiente, las cotizaciones que el empleador debe informar y comprobar al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo son las que a él le corresponde integrar, las que debe haber enterado efectivamente en forma previa, para que el despido produzca el efecto de extinguir la relación laboral.

2) En cuanto a la segunda consulta, de cuándo el empleador debe acreditar el pago de las cotizaciones de invocar la causal de necesidades de la empresa, al momento de dar el aviso previo, o al terminar efectivamente el contrato, el inciso 4º del artículo 162 del Código del Trabajo, dispone:

*"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".*

De la disposición legal citada se desprende, en lo pertinente, que el empleador, de invocar la causal del inciso 1º del artículo 161 del Código, de "necesidades de la empresa, establecimiento o servicio", para dar por terminado el contrato, debe dar aviso al trabajador, con copia a la Inspección, con a lo menos treinta días de anticipación a dicho término, o bien sustituir este aviso previo con el pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada, terminando el contrato en el acto.

Pues bien, si se trata de la alternativa de dar aviso con a lo menos treinta días de anticipación, es posible derivar que el contrato de trabajo continúa vigente hasta el cumplimiento del plazo, por lo que el despido o separación efectiva del trabajador sólo se va a producir a la llegada de aquél, y no antes.

Precisado lo anterior, si se armoniza con lo expuesto con motivo del análisis del nuevo inciso 5º, del artículo 162 del Código, sobre obligación del empleador de informar y acreditar el estado de pago de las cotizaciones devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido del trabajador, forzoso resulta concluir que en el caso de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, el estado de las cotizaciones que deberá informarse y acreditarse al trabajador es el correspondiente al momento del despido, por cuanto así lo precisa la norma en comento, el inciso 5º, del artículo 162, en su inicio: *"Para proceder al despido de un trabajador...el empleador le deberá informar...el estado de pago de las cotizaciones previsionales..."*.

Concluir lo contrario, que la información y comprobación del estado de las cotizaciones debiera efectuarse al momento del aviso previo, cuando se invoca la causal señalada, llevaría a que quedaría un lapso sin la información y acreditación pertinente, que sería el que va desde dicho aviso hasta la llegada del plazo del despido o separación misma del trabajador, lo que obligaría en todo caso a una doble información y comprobación.

Por lo demás, existe razón de texto para arribar a la conclusión anterior, cual es que el actual inciso 4º del artículo 162, precisa que el aviso previo que debe darse cuando se invoca la causal del artículo 161, sólo debe indicar, *"además, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente"*, (indemnización por años de servicio), y no se extiende a otra información o acreditación distinta, como sería la de las cotizaciones previsionales.

Por último, el inciso 5º del artículo 162 analizado, en su parte final, se refiere a que si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de las cotizaciones "al momento del despido", éste no producirá el efecto de poner término al contrato, por lo que cuando se invoca la causal del artículo 161, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como la expiración del contrato o despido se produce cuando se cumple el plazo del aviso y no cuando se da el mismo, debería ser en tal momento en el cual deba informarse y acreditarse el pago de las cotizaciones previsionales, para que dicha expiración de contrato efectivamente se produzca.

Cabe agregar, que si el empleador reemplaza el aviso previo por el pago de la indemnización sustitutiva que indica la norma, igualmente será al momento del despido o separación del trabajador cuando deberá informar y acreditar el pago de las cotizaciones, para que dicho término pueda consumarse.

De este modo, cuando el empleador invoca la causal de término de contrato del artículo 161, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la información y acreditación del pago de las cotizaciones previsionales debe hacerla al trabajador al momento del despido o expiración de los servicios, y no con el aviso previo de a lo menos treinta días de anticipación.

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

- 1) El empleador debe informar y acreditar al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo sólo las cotizaciones previsionales que a él le corresponde integrar, las mismas que debió haber enterado efectivamente en forma previa, para que el despido produzca el efecto de extinguir la relación laboral. No procede exigir lo anterior respecto de las



cotizaciones que deban retener e integrar terceros, como ocurre durante los períodos en que el trabajador se encuentra acogido a subsidio por incapacidad laboral; y

- 2) En el caso de la causal de término de contrato del artículo 161 del Código del Trabajo, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la información y acreditación del pago de las cotizaciones debe hacerla el empleador al trabajador al momento del despido o expiración de los servicios y no del aviso previo.

**ASIGNACION DE MODERNIZACION. LEY Nº 19.553. CORPORACION NACIONAL FORESTAL. INCREMENTO INDIVIDUAL. JUNTAS CALIFICADORAS. INTEGRACION. LEY Nº 19.550. PROCESO CALIFICATORIO. DECRETO SUPREMO Nº 3.632. APLICABILIDAD. DIRIGENTES. ASOCIACIONES GREMIALES.**

**793/61, 1º.03.00.**

- 1) **Para la integración de las Juntas Calificadoras Regionales la Corporación Nacional Forestal puede aplicar las normas contenidas en el Estatuto Administrativo y su Decreto Reglamentario Nº 1.825, o bien, para su conformación atender al cargo jerárquico que detenten los funcionarios dentro de la estructura funcional de la respectiva Oficina o Región, independientemente de su nivel remuneratorio.**
- 2) **Para los efectos de la aplicación del artículo 4º del Decreto Supremo Nº 3.632, los dirigentes de las Asociaciones Gremiales deben tener dicha calidad mientras tiene lugar el proceso calificadorio mismo.**

**Fuentes:** D.S. Nº 3.632, de 31.12.98, Ministerio del Interior, artículos 4º y 20. Ley Nº 18.834, artículo 30 inciso 4º. D.S. Nº 1.825, de 7.09.98, Ministerio del Interior, artículo 22 incisos 2º y final.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los siguientes puntos que dicen relación con la aplicación del Decreto Supremo Nº 3.632, de 31.12.98, que aprueba el Reglamento de Calificaciones de los trabajadores contratados de acuerdo al Código del Trabajo para la aplicación del artículo 7º de la Ley Nº 19.553:

- 1) Si para la integración o conformación de las Juntas Calificadoras Regionales de la CONAF corresponde aplicar el inciso cuarto del artículo 30 de la Ley Nº 18.834 o, por el contrario, el inciso final del artículo 22 del Decreto Supremo Nº 1.825.
- 2) Para los efectos de la aplicación del artículo 4º del D.S. Nº 3.632, período durante el cual los dirigentes de las asociaciones de trabajadores deberán ostentar ese carácter.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe tener presente que el inciso 3º del artículo 20 del D.S. Nº 3.632, dispone:

*"En aquellos servicios en que no existan Juntas Calificadoras, éstas deberán constituirse, para los efectos previstos en el artículo 7º de la Ley Nº 19.553, con los tres funcionarios de más alto nivel, en representación del servicio, aplicándose, en lo posible, la normativa contenida tanto en la Ley*

Nº 18.834 como en el Decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, antes mencionado, que rija la materia".

Del precepto transcrito precedentemente es posible inferir que para efectuar la calificación de los trabajadores contratados de acuerdo al Código del Trabajo, para los efectos del otorgamiento del incremento por desempeño individual que establece el artículo 7º de la Ley Nº 19.553, en aquellos servicios en que no existan Juntas Calificadoras, éstas deberán constituirse con los tres funcionarios de más alto nivel, en representación del Servicio, aplicándose en lo posible la normativa que establece tanto la Ley Nº 18.834, como el Decreto Nº 1.825, de 1998, que rija la materia.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 30 de la Ley Nº 18.834, que aprueba el Estatuto Administrativo, en su inciso 4º, dispone:

*"Las Juntas Calificadoras Regionales estarán integradas por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región y por un representante del personal elegido por éste".*

Por su parte, el artículo 22 del Decreto Nº 1.825, de 1998, del Ministerio del Interior, que aprueba el Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo, en su inciso 2º, establece:

*"En cada institución existirán Juntas Calificadoras Regionales que harán las calificaciones de sus funcionarios cuando el número de éstos en la región sea igual o superior a quince. Dichas Juntas estarán integradas por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región y por un representante del personal elegido por éste".*

A su vez, el inciso final del mismo precepto, estipula:

*"El nivel jerárquico para integrar las Juntas Calificadoras estará determinado por el grado o nivel remuneratorio".*

De las normas legales transcritas precedentemente fluye que las Juntas Calificadoras Regionales estarán integradas por los tres funcionarios de más alto nivel jerárquico de la institución en la respectiva región, entendiéndose que el referido nivel estará determinado por el grado o nivel remuneratorio.

Como es dable apreciar la norma reglamentaria antes transcrita reproduce la disposición contenida en la Ley Nº 18.834, precisando en su inciso final que el nivel jerárquico está determinado por el grado o nivel remuneratorio.

De esta suerte, en la especie, es posible afirmar, que no estamos en presencia de normas diferentes que haga necesario determinar la aplicabilidad de una u otra, sino de dos disposiciones que regulan una misma situación y que no se excluyen entre sí.

Ahora bien, la circunstancia de que el inciso final del artículo 22 del Decreto Nº 1.825, defina el concepto de nivel jerárquico para los señalados efectos, no es sino la forma de dar aplicación al artículo 30 del Estatuto Administrativo y deriva de la finalidad propia de un decreto reglamentario que no es otra que regular con más detalle y precisión un determinado cuerpo legal.

Aclarado lo anterior, cabe manifestar que la Contraloría General de la República interpretando las normas transcritas y comentadas precedentemente, en forma reiterada, ha estimado que "e/

*grado asignado al cargo es el elemento que determina el nivel jerárquico del funcionario, cualquiera sea la planta o escalafón en que su empleo esté ubicado, ello, porque de la Ley N° 18.834 artículo 8° aparece que para precisar el concepto de jerarquía que es, en lo que interesa, el vínculo jurídico que une a los empleados en relación de superior a inferior, debe considerarse que los servidores se designan en los cargos que se encuentran en cada planta ordenados en forma piramidal, de mayor a menor, según el grado remuneratorio en que cada empleo esté clasificado, grado que se asigna acorde a la importancia de la función que se desempeña o al plazo que se sirva".*

De consiguiente, si para los efectos de que se trata, la consultante decidiera aplicar las normas a que se ha hecho referencia en los párrafos que anteceden, tendría que adoptar el criterio sustentado por el citado Organismo Contralor, que es el competente para fijar el sentido y alcance de las mismas.

Por el contrario, atendido que no es obligatoria la aplicación de las normas estatutarias antes analizadas y considerando, que como lo señala esa Corporación en su presentación, en Regiones se daría el hecho de que existen funcionarios que tienen una remuneración más alta que la del jefe de la respectiva oficina, para los efectos de determinar la integración de las Juntas Calificadoras Regionales debería estarse, en opinión de la suscrita, al cargo jerárquico que detentan los dependientes, dentro de la estructura funcional de la misma, independientemente de la remuneración de que gocen cada uno de ellos.

Así deberían ser miembros integrantes de las respectivas Juntas Calificadoras Regionales aquellos trabajadores que tengan el más alto rango funcionario en la oficina de que se trate, prescindiendo según se ha señalado, de su nivel remuneratorio.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que para la integración de las Juntas Calificadoras Regionales esa Corporación puede aplicar las normas contenidas en el Estatuto Administrativo y sus Decreto Reglamentario, o bien, para su conformación, atender al cargo jerárquico que detentan los funcionarios dentro de la estructura funcional de la respectiva oficina o región, independientemente de su nivel remuneratorio.

2) En lo que dice relación con la segunda consulta, cabe tener presente que el artículo 4° del Decreto Supremo N° 3.632, dispone:

*"No serán calificados el Jefe Superior de la institución, su subrogante legal, los integrantes de la junta calificadora central, los delegados del personal ante las juntas calificadoras y los dirigentes de las asociaciones de trabajadores, salvo que los delegados y dirigentes antes mencionados lo soliciten expresamente. Dichos trabajadores conservarán la última calificación cuando corresponda".*

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que no serán calificados, para los efectos de que se trata, entre otros, los dirigentes de las asociaciones de trabajadores, a menos que lo soliciten en forma expresa. En el evento de que no hagan efectiva dicha solicitud, conservan la última calificación cuando corresponda.

Sobre el particular, cabe señalar que la Contraloría General de la República interpretando la disposición que nos ocupa ha sostenido en Dictamen N° 17.403, de 18.05.98 que *"la norma que autoriza la no calificación del dirigente gremial –a menos que éste lo solicite– no está concebida en relación al período que es objeto de la evaluación sino que en relación al hecho de tenerse esa calidad mientras tiene lugar el proceso calificadorio mismo"*, criterio que esta Dirección comparte plenamente.

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

- 1) Para la integración de las Juntas Calificadoras Regionales la Corporación Nacional Forestal puede aplicar las normas contenidas en el Estatuto Administrativo y su Decreto Reglamentario N° 1.825, o bien, para su conformación atender al cargo jerárquico que detentan los funcionarios dentro de la estructura funcional de la respectiva oficina o región, independientemente de su nivel remuneratorio.
- 2) Para los efectos de la aplicación del artículo 4° del Decreto Supremo N° 3.632, los dirigentes de las Asociaciones Gremiales deben tener dicha calidad mientras tiene lugar el proceso calificadorio mismo.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL.**

**794/62, 1º.03.00.**

**Los trabajadores de la empresa Portuaria ... a quienes se les hizo extensivo el beneficio contemplado en el convenio colectivo parcial suscrito por dicha empresa con el Sindicato de Trabajadores Portuarios Luciano Claude y el Sindicato N° 2 Umeporsa, se encuentran obligados a efectuar la cotización contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346.

**Concordancias:** Ord. N° 4.872/283, de 21.09.99.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si los trabajadores de la empresa Portuaria ... a quienes se les hizo extensivo el beneficio contemplado en el convenio colectivo parcial suscrito por dicha empresa con el Sindicato de Trabajadores Portuarios Luciano Claude y el Sindicato N° 2 "Umeporsa", se encuentran obligados a efectuar la cotización contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo.

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

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

*"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".*

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un *contrato*, o *convenio colectivo* o en un *fallo arbitral*, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de cotizar en favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se aplique.

Igualmente, de la disposición en comento se desprende que si los beneficios los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte se hará a aquel que el trabajador designe.

Como es dable apreciar, la disposición aludida obliga a hacer el aporte a que se refiere el inciso 1º, en dos situaciones:

- a) Cuando los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquellos afectos por dicho instrumento, o
- b) Cuando los mismos ejercen funciones iguales o similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se ha podido determinar que la empresa recurrente suscribió con fecha 27 de mayo de 1999 un convenio colectivo parcial con el Sindicato de Trabajadores Portuarios Luciano Claude y el Sindicato N° 2 Umeporsa, haciendo extensivo los beneficios contemplados en el referido instrumento colectivo a trabajadores de la misma que realizan o ejercen funciones similares a las de los trabajadores sindicalizados.

En estas circunstancias, analizada la situación que nos ocupa a la luz de la disposición legal precedentemente invocada, no cabe sino concluir que los trabajadores no sindicalizados de la empresa recurrente, que ejercen funciones iguales a las de los dependientes cubiertos por el convenio colectivo vigente en ella, y a quienes el empleador les ha hecho extensivos beneficios de dicho instrumento, se encuentran obligados a efectuar la cotización a que alude el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores de la empresa Portuaria ... a quienes se les hizo extensivo el beneficio contemplado en el convenio colectivo parcial suscrito por dicha empresa con el Sindicato de Trabajadores Portuarios Luciano Claude y el Sindicato N° 2 Umeporsa, se encuentran obligados a efectuar la cotización contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo.

**FUERO MATERNAL. ALCANCE.**

**795/63, 1º.03.00.**

**El fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 174 y 201.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.776/132, de 14.08.90 y 2.892, de 7.08.78.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el fuero maternal establecido por el artículo 201 del Código del Trabajo se extiende a las trabajadoras contratadas con posterioridad al parto.

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

Los incisos 1º y 2º del artículo 201 del Código del Trabajo, prescriben:

*"Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.*

*"Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido".*

A su vez, el inciso 1º del artículo 174, del mismo cuerpo legal, establece:

*"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales anotadas se infiere que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de la mujer embarazada durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, sino con previa autorización judicial, la que se podrá conceder en los casos contemplados en los números 4 y 5 del artículo 159 y en los del artículo 160, ambos del Código del Trabajo.

Se desprende asimismo que en el caso de que por ignorancia del estado de gravidez se hubiere procedido al despido de la dependiente, bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona para que la medida quede sin efecto y la afectada vuelva a sus labores, debiendo pagársele la remuneración por todo el tiempo que hubiere permanecido indebidamente separada de su trabajo, si durante aquel no gozó de subsidio.

Ahora bien, al tenor de la norma legal transcrita y comentada, posible es sostener que el fuero de la mujer embarazada no se encuentra subordinado a la condición de que ella mantenga una misma relación laboral durante todo el período que comprende el fuero. De consiguiente, cabe sostener que en ningún caso puede ser privada de su empleo hasta un año después de expirada la licencia maternal postnatal que le otorga el artículo 201 ya citado, aun cuando se produzca un cambio de empleador.

Lo anterior en atención a que el fuero de la mujer embarazada ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador.

La anterior doctrina ha sido reiterada por la jurisprudencia de este Servicio en Dictámenes Nºs. 5.776/132, de 14.08.90 y 2.892, de 7.08.78, entre otros.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que el beneficio del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador.

**REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.**

**796/64, 1º.03.00.**

**Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.796/358, de 25.11.99, por medio del cual esta Dirección reconsidera el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28 de agosto de 1999, a través del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú ordena a la empresa Sociedad ..., reliquidar sus remuneraciones y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes, de conformidad al Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto del mismo año, declarando que en definitiva al recurrente no le asiste el derecho de impetrar dichos beneficios.**

Se solicita la reconsideración del Dictamen N° 5.796/358, de 25 de noviembre de 1999, por medio del cual esta Dirección reconsidera el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28 de agosto de 1999, a través del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú ordena a la empresa Sociedad ..., reliquidar sus remuneraciones y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes, de conformidad al Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto del mismo año, declarando que en definitiva a Ud. no le asiste el derecho de impetrar dichos beneficios.

La presente impugnación se basa fundamentalmente en que Ud. estaría afecto a un sistema remuneracional mixto que habría generado las diferencias de remuneración que la Oficina antes nombrada ordenó reliquidar y en que no se le habría dado traslado de la solicitud del referido dictamen.

Al respecto, cúpleme ratificar que del análisis de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se desprende que Ud. está afecto a un sistema remuneracional esencialmente fijo, con un sueldo base, al cual se agrega eventualmente, la cantidad de horas que cumpla, si labora en el sistema de tareas, lo que en la especie no ha sucedido, por lo que jurídicamente no existen diferencias de remuneración por cobrar.

Por otra parte, es del caso hacer presente que el dictamen impugnado encuentra su fundamento legal en las disposiciones legales y contractuales citadas en él y que el correspondiente procedimiento de fiscalización se inició por un reclamo del trabajador en contra de la empresa, lo que hizo innecesario, conferirle traslado.

Finalmente, se señala que los argumentos en que se fundamenta la solicitud de reconsideración fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el dictamen impugnado, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.796/358, de 25 de noviembre de 1999.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. NEGOCIACION INDIVIDUAL.**

**797/65, 1º.03.00.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que por la vía de la modificación o complementación de los contratos individuales de trabajo se modifiquen los beneficios contemplados en instrumentos colectivos.**
- 2) No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos, sin que sea estrictamente necesaria la participación del directorio sindical que actuó como comisión negociadora en la negociación colectiva respectiva.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 5º inciso 2º, y 311. Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.610/342, de 12.11.99; 3.550/270, de 3.08.98 y 2.048/138, de 7.05.98.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de modificar un contrato colectivo del trabajo en forma individual y sin considerar al directorio sindical que actuó como comisión negociadora en la negociación colectiva respectiva.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 5º inciso 2º del Código del Trabajo prescribe:

*"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".*

De la disposición legal antes transcrita se infiere que para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato o convenio colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, el que al efecto, señala:

*"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 esta forma, de acuerdo a lo señalado en párrafos que anteceden, forzoso resulta concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a una cláusula convenida en un contrato colectivo, a cuya suscripción ambas partes convinieron, por cuanto en conformidad con las normas antes transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho contrato, requiere el consentimiento de ambas partes.



Por otra parte, es necesario señalar que el artículo 311 del Código del Trabajo dispone:

*"Las estipulaciones de un contrato individual de trabajo no podrán significar disminución de las remuneraciones, beneficios y derechos que correspondan al trabajador por aplicación del contrato, convenio colectivo o del fallo arbitral por el que esté regido".*

De la norma legal anotada fluye que a través de ella el legislador ha querido cautelar las remuneraciones, beneficios y derechos obtenidos en una negociación colectiva, impidiendo que ellos se vean menoscabados por la vía de la negociación individual.

En otros términos, el objetivo de la citada disposición es el de evitar que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo de trabajo modifiquen, por la vía de la negociación individual, normas convencionales contenidas en aquél, relativas a remuneraciones, beneficios y derechos del personal involucrado, en condiciones menos favorables o que impliquen un detrimento económico para éstos.

Con todo, tal como lo ha señalado este Servicio en Dictamen N° 4.156/162, de 22 de julio de 1996, cabe precisar que el citado artículo 311 sólo puede tener plena e irrestricta aplicación cuando es posible constatar el menoscabo a que se ha hecho referencia a través de una simple operación comparativa al tenor de las respectivas estipulaciones o de su aplicación práctica.

De todo lo expresado en los párrafos precedentes se desprende que no resulta jurídicamente procedente que por la vía de la modificación o complementación los contratos individuales de trabajo, se modifiquen los beneficios contemplados en instrumentos colectivos, puesto que para ello sería necesaria la concurrencia de la voluntad colectiva de los trabajadores que participaron en la suscripción del respectivo instrumento.

Por otra parte, cabe hacer presente que no existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos, sin que al efecto sea estrictamente necesaria la participación del directorio del sindicato al que pertenecen los trabajadores, que actuó como comisión negociadora en la negociación colectiva respectiva.

Lo anterior por cuanto en nuestro ordenamiento jurídico laboral, son partes en el proceso de negociación colectiva, el empleador y los trabajadores, estos últimos representados por una comisión negociadora, integrada por la directiva del sindicato o por miembros elegidos especialmente al efecto pero no la respectiva organización sindical.

En otros términos, los dirigentes sindicales son meros representantes de los trabajadores y no partes en el proceso, no pudiendo estimarse, en opinión de la suscrita, que la organización que dirigen tenga esta calidad, ni aún en el evento que todos los trabajadores involucrados sean socios de ella.

Las conclusiones anteriormente expuestas están en armonía con lo expresado por el Departamento de Relaciones Laborales en el Memorandum N° 123, de 2.08.99.

Finalmente, es del caso hacer presente que la consulta formulada por el Sindicato de Trabajadores de empresa Maquinarias y Construcciones ..., Faena ..., se generó en atención a que en un anexo de los contratos individuales de trabajo de los dependientes que prestan servicios para la empresa nombrada, se habría rebajado el valor del metro cúbico de producción que sirve de base para el cálculo del bono de producción pactado en la cláusula 3.5 del "acuerdo colectivo" suscrito el

11 de junio de 1997, originándose diferencias de remuneración que el fiscalizador actuante ordenó reliquidar y pagar. La instrucción fue cumplida por la empresa, que procedió a pagar a los trabajadores las diferencias detectadas, dejándose constancia de lo expuesto en el acta de revisita suscrita el 23 de agosto de 1999, por lo cual la situación que dio origen a la presente consulta debe considerarse resuelta.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente que por la vía de la modificación o complementación de los contratos individuales de trabajo, se modifiquen los beneficios contemplados en instrumentos colectivos.
- 2) No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos, sin que al efecto sea estrictamente necesaria la participación del directorio del sindicato, que actuó como comisión negociadora en la respectiva negociación colectiva.

**ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. EMPLEADOR. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. MINISTERIO DE EDUCACION.**

**798/66, 1º.03.00.**

- 1) Detentan la calidad de empleadores los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados y, consecuentemente, la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de los mismos, en la forma que corresponda según se trate de personas naturales o jurídicas.**
- 2) Corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse acerca de las facultades que invisten los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación, en relación con la forma en que se deben liquidar los sueldos e impositivos de los trabajadores de la educación que se desempeñan en colegios particulares subvencionados.**

**Fuentes:** D.F.L. N° 1, Estatuto Docente, artículos 78 y 79 letra e) Código del Trabajo artículo 3º letra a).

**Concordancias:** Dictamen N° 6.829/221, de 9.09.87.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas, relacionadas con los colegios particulares subvencionados:

- 1) La calidad de empleador de los colegios particulares subvencionados debe ser asumida por los sostenedores reconocidos por el Ministerio de Educación o por los colegios de propiedad de los sostenedores.

- 2) Si los registros exigidos por las leyes laborales tales como: libro de remuneraciones, planillas de imposiciones, liquidaciones de sueldos y otros relacionados, deben ser llevados a nombre de sostenedor anteponiendo su razón social y RUT o al del Colegio de propiedad del mismo.
- 3) Si los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación están facultados para interpretar las normas del Estatuto Docente en relación a la forma en que se deben liquidar los sueldos e imposiciones de los trabajadores de la educación.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) y 2) En relación con las consultas signadas con estos números cabe señalar, en primer término, que el artículo 78 del D.F.L. N° 1, Estatuto Docente, expresa:

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

De la disposición legal antes transcrita se infiere, en cuanto al punto que interesa, que las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular son de derecho privado y se rigen por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contemplado en el Título IV, "Del contrato de los profesionales de la educación en el sector particular" del D.F.L. N° 1, de 1997, de Educación, aprobatorio del texto refundido, coordinado y sistematizado del denominado Estatuto Docente, primando, entonces, éstas por sobre aquéllas.

Precisado lo anterior y teniendo presente que para absolver las consultas planteadas es necesario, en definitiva, determinar que se entiende por "empleador" y considerando que el citado Estatuto Docente no contiene disposición alguna al efecto, debemos recurrir al Código del Trabajo y sus leyes complementarias en calidad de legislación supletoria del dicho Estatuto.

Al respecto, cabe señalar que en nuestra legislación laboral el concepto de "empleador" se encuentra expresamente definido en la letra a) del artículo 3° del Código del Trabajo, disposición que establece:

*"Para todos los efectos legales se entiende por:*

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que "empleador" es toda persona natural o jurídica, la cual, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

De ello se sigue que, jurídicamente, sólo procede considerar como "empleador" a las personas, sean éstas naturales o jurídicas, constituyendo esta exigencia un requisito sine qua non del concepto en análisis.

Para una adecuada comprensión del precepto en estudio, en orden a determinar quienes pueden jurídicamente detentar la calidad de empleador, se hace necesario precisar los conceptos de "persona natural" y "jurídica" a que alude la norma antes señalada.

Al respecto, cabe señalar que a la primera categoría de personas pertenecen, conforme al artículo 55 del Código Civil, *"todos los individuos de la especie humana, cualquiera que sea su edad, sexo, estirpe o condición"*.

Conforme a lo anterior, son personas naturales quienes tienen una existencia corpórea, física o bien, tal como lo señala el tratadista Josserand en su obra "Cours de Droit Civil Positif Français", Tomo I (París 1938, pág. 131 N° 181), *"aquellas de carne y hueso que tienen una existencia material"*.

Por su parte, el artículo 545 del Código Civil denomina "persona jurídica" a *"una persona ficticia, capaz de ejercer derechos y contraer obligaciones civiles, y de ser representada judicial y extrajudicialmente"*.

En relación con lo anterior, cabe señalar que la doctrina, atendido que la definición transcrita precedentemente no precisa el concepto de tal persona, sino más bien sus atributos, ha señalado que *"persona jurídica es todo ente abstracto que persigue fines de utilidad colectiva y al cual como medio para la consecución de éstos, la ley le reconoce capacidad de goce y ejercicio"* (Curso de Derecho Civil, pág. 284, Arturo Alessandri R., Manuel Somarriva U. y Antonio Vodanovic H.).

De consiguiente, en el caso en análisis, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que un establecimiento educacional no es susceptible legalmente de ser calificado como empleador, toda vez que no reúne el requisito determinante para detentar tal calidad, cual es, ser persona natural o jurídica.

Para arribar a la conclusión anterior se ha tenido además en consideración la conceptualización que del término "establecimiento" ha efectuado este Servicio, entre otros, en Dictamen N° 6.829/221, de 9.09.87, señalando que por "establecimiento" ha de entenderse *"el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de él o los objetivos de una empresa"*. Dicho de otro modo, puede ser definido como *"la unidad técnica o de ejecución destinada a cumplir o lograr la o algunas de las finalidades de una empresa"*.

Del análisis de lo señalado en acápites que anteceden, forzoso resulta concluir que, en el caso en consulta, detenta la calidad de empleador el sostenedor o dueño del establecimiento educacional respectivo, por cuanto es él quien utiliza los servicios personales, materiales o intelectuales, del personal docente y demás dependientes que se desempeñan en alguno de sus establecimientos.

En el mismo orden de ideas, es preciso puntualizar que a igual conclusión se llega por aplicación de lo dispuesto en la letra c) del inciso 1° del artículo 79 del Estatuto Docente, atendido que el citado precepto legal al consignar que un docente puede, bajo una misma relación laboral, trasladarse de un establecimiento a otro está asignando la calidad de empleador a la persona natural o jurídica que administra o posee los establecimientos educacionales, vale decir, el sostenedor o dueño y no el establecimiento, esto es, el lugar donde se desarrollan las actividades propias de los objetivos de la empresa, haciendo pesar sobre dichas personas las cargas que la misma disposición contempla.

En efecto, el citado precepto dispone:

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

*"c) Lugar y horario para la prestación de servicios.*

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

Finalmente y teniendo presente que, como se ha expresado en párrafos que anteceden, detentan la calidad de empleadores educacionales del sector particular los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados, resulta posible sostener, de consiguiente, que la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de aquéllos.

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

- 1) Detentan la calidad de empleadores los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados y, consecuentemente, la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de los mismos, en la forma que corresponda según se trate de personas naturales o jurídicas.
- 2) Corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse acerca de las facultades que invisten los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación, en relación con la forma en que se deben liquidar los sueldos e imposiciones de los trabajadores de la educación que se desempeñan en colegios particulares subvencionados.

**FERIADO. COMPENSACION.**

**799/67, 1º.03.00.**

**La indemnización por concepto de feriado básico o de feriado proporcional que debe percibir un trabajador en conformidad a lo previsto en los incisos 2º y 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, debe comprender además de los días hábiles, domingo y festivos, los días sábado que incidan en el período de descanso que se indemniza o compensa.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 65, 69 y 73.

**Concordancias:** Dictamen N° 8.413/143, de 30.10.89.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la indemnización que debe percibir un trabajador en conformidad a lo previsto en los incisos 2º y 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, comprende, además de los días hábiles, domingo y festivos, los días sábado que incidan en el período de descanso que se indemniza o compensa.

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

El artículo 73 del Código del Trabajo, prescribe:

*"El feriado establecido en el artículo 67 no podrá compensarse en dinero.*

*"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.*

*"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.*

*"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".*

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que solamente por excepción puede compensarse el feriado en dinero y, además, que entre las excepciones previstas precisamente por el propio legislador existen dos casos de compensación de dicho beneficio por terminación del contrato de trabajo, y que son, a saber:

- 1) Cuando el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer a la empresa por cualquier circunstancia, y
- 2) En el caso que el contrato de trabajo termine antes de completar el trabajador el año de servicio que le da derecho a feriado.

Ahora bien, armonizando los preceptos legales que regulan el feriado, especialmente con el artículo 67 del Código del Trabajo que se refiere, al feriado básico esta Dirección ha estimado mediante Dictamen N° 8.413/143, de 30.10.89, que para determinar la compensación que por concepto de feriado debe percibir el trabajador debe observarse el siguiente procedimiento:

- a) Deberá primeramente dividirse el número de días de feriado a que el trabajador tendría derecho por el número de meses que comprende el año.

El producto de dicha operación será el número de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por cada mes trabajado.

- b) El resultado anterior deberá multiplicarse por el número de meses, y fracción de meses de servicio que el dependiente hubiere acumulado entre la fecha de su contratación y la de término de sus funciones, o entre la fecha que haya enterado su última anualidad y la de terminación del contrato, según corresponda.

La cifra resultante de tal operación será el número total de días hábiles de feriado que al trabajador debe compensarse por concepto de feriado, y

- c) El total de días y fracciones de días así determinado deberá calcularse a partir desde el día siguiente a la fecha de terminación del contrato y, deberá comprender, además de los

días hábiles, los domingo, festivos, como asimismo, los días sábado por aplicación del artículo 69 del Código del Trabajo, que señala que para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla en informar a Ud. que la indemnización por concepto de feriado básico o de feriado proporcional que debe percibir un trabajador en conformidad a lo previsto en los incisos 2º y 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, debe comprender además de los días hábiles, domingo y festivos, los días sábado que incidan en el período de descanso que se indemniza o compensa.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. INDEMNIZACION PREVISIONAL. D.F.L. Nº 243. COMPATIBILIDAD.**

**800/68, 1º.03.00.**

**Sería compatible la indemnización por años de servicio laboral, sea legal o convencional, con la indemnización por años de servicio previsional de los obreros imponentes del Ex Servicio de Seguro Social, actual I.N.P., del D.F.L. Nº 243, de 1953, salvo lo dispuesto en su artículo 2º transitorio.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 163, 164 y 176. D.F.L. Nº 243, de 1953, del Ministerio de Hacienda, artículos 1º, y 2º transitorio.

**Concordancias:** Dictamen Nº 699/29, de 25.01.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la compatibilidad de la indemnización por años de servicio del D.F.L. Nº 243, de 1953, del Ministerio de Hacienda, en favor de trabajadores imponentes del ex Servicio de Seguro Social, actual I.N.P., con la indemnización por años de servicio pactada en instrumentos colectivos que pudiere corresponder a los trabajadores afiliados al Sindicato Nº 1 de empresa Manufacturas ... .

Se agrega, que hasta el año 1996, el Instituto de Normalización Previsional I.N.P. pagó a trabajadores de la empresa Manufacturas ... la indemnización del D.F.L. Nº 243, de 1953, dejando de hacerlo posteriormente, basado en que los trabajadores estarían afectos en la empresa a un régimen convencional de indemnización, que sería incompatible con el beneficio de la norma legal antes aludida.

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

Esta Dirección ya se ha pronunciado sobre la materia en consulta, a través de Dictamen Ord. Nº 699/29, de 25.01.96, que está en conocimiento de Uds. por haberlo acompañado a los antecedentes.

En efecto, en el dictamen indicado, luego de analizarse lo que dispone el artículo 176 del Código del Trabajo, sobre incompatibilidad de la indemnización por años de servicio del artículo 163 del mismo Código, que procede por término de contrato de trabajo por la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y por desahucio, con toda otra indemnización a cuyo finan-

ciamiento concorra en todo o en parte el empleador, salvo la sustitutiva a todo evento del artículo 164, se arriba a la conclusión que tal incompatibilidad no alcanza a la indemnización por años de servicio del D.F.L. N° 243, de 1953, toda vez que ésta sería de carácter previsional, obedecería a causas o requisitos distintos y no sería financiada en todo o en parte por el empleador, sino únicamente con fondos fiscales.

Con todo, cabe agregar, a mayor abundamiento, que el mismo D.F.L. N° 243, de 1953, establece una incompatibilidad entre la indemnización por años de servicio convencional, en este caso, y la legal contenida en su texto, siempre que la primera, la indemnización convencional, hubiere estado vigente a la aplicación de dicho cuerpo legal, y contemplare beneficios superiores a los de la misma norma legal.

En efecto, el artículo 2° transitorio del D.F.L. N° 243, de 1953, dispone:

*"Los regímenes de indemnizaciones por años de servicios actualmente vigentes, ya sean por contratos colectivos, convenios entre patronos y obreros, decretos supremos o leyes especiales, subsistirán en la forma estipulada siempre que contengan normas más beneficiosas para los obreros que las establecidas en este texto".*

De la disposición legal antes citada se desprende que los regímenes de indemnización por años de servicios establecidos por instrumentos colectivos, por decretos supremos y por leyes especiales, vigentes al 31 de julio de 1953, fecha de vigencia del D.F.L. N° 243, de 1953, subsistirán en la medida que sean más beneficiosos para los trabajadores de compararse con los establecidos en dicho D.F.L. N° 243, de 1953.

De lo expuesto se deduce que sólo los regímenes de indemnización convencional, entre otros, vigentes al momento de regir la indemnización por años de servicio previsional del D.F.L. N° 243, de 1953, serían incompatibles con esta última, prevaleciendo aquéllos, siempre que confirieren beneficios superiores a los de esta disposición legal.

De lo expuesto puede inferirse, en consecuencia, que todas las demás indemnizaciones convencionales pactadas con posterioridad a la vigencia del D.F.L. N° 243, de 1953, serían compatibles con las de esta norma legal.

Ahora bien, en la especie, de los documentos aportados a la presentación se deriva que el beneficio de indemnización por años de servicio convencional existente en la empresa Manufacturas ..., se habría iniciado con fecha 4 de septiembre de 1961, a través de la suscripción de un acta de avenimiento que en su punto 4°, contemplaría una indemnización compensatoria por años de servicio, financiada con el aporte de un 2% de las remuneraciones de cargo de la empresa Manufacturas ..., beneficio que se ha reiterado en sucesivos instrumentos colectivos posteriores, incluyendo el último, celebrado el 27 de octubre de 1998, punto séptimo.

Pues bien, a la luz de lo antes expresado, como la indemnización convencional por años de servicio existente en la empresa Manufacturas ... comenzó a regir el año 1961, es decir, con posterioridad a la vigencia del D.F.L. N° 243, de 1953, no podría haber incompatibilidad entre la indemnización que éste consagra con la de la empresa, atendido lo dispuesto en el artículo 2° transitorio de esta norma legal ya analizado.

Lo antes señalado habría llevado a que el I.N.P., según los antecedentes aportados, haya pagado la indemnización previsional tantas veces aludida entre otros, a los siguientes trabajadores



afectos a indemnización convencional: ... todos trabajadores afiliados al Sindicato de empresa Manufacturas ... .

No obstante, el mismo I.N.P. habría rechazado el pago a otros trabajadores, afectos a la misma organización sindical y al beneficio de indemnización convencional, como ..., aduciendo incompatibilidad entre la indemnización del D.F.L. N° 243, de 1953, con la pactada existente en la empresa.

Pues bien, como esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse respecto del otorgamiento o denegación de beneficios de carácter previsional como el contenido en el decreto con fuerza de ley tantas veces mencionado, corresponde que los interesados que se estimen afectados recurran al organismo que cuenta con facultades legales al respecto, la propia institución previsional, o a la Superintendencia de Seguridad Social.

Con todo, en lo que atañe a este Servicio, se mantiene la doctrina sustentada en Dictamen Ord. N° 699/29, de 25.01.96.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que sería compatible la indemnización por años de servicio laboral, sea legal o convencional, con la indemnización por años de servicio previsional de los obreros imponentes del ex Servicio de Seguro Social, actual I.N.P., del D.F.L. N° 243, de 1953, salvo lo dispuesto en su artículo 2° transitorio.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INCORPORACION  
CLAUSULA CONTRATO INDIVIDUAL. HUELGA. FERIADO COLECTIVO. CONTRATO  
COLECTIVO FORZADO. CLAUSULAS DE REAJUSTABILIDAD.**

**801/69, 1º.03.00.**

- 1) No existe inconveniente jurídico para que un contrato colectivo del trabajo contenga cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda su vigencia.**
- 2) El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga.**
- 3) Los beneficios contemplados en un contrato colectivo tienen en el nuevo instrumento colectivo celebrado en conformidad al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 348 inciso 2º; 374, incisos 1º, 2º y 3º, y 369 incisos 1º y 2º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.551/265, de 21.09.94 y 5.571/190, de 21.07.87.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Si existe inconveniente jurídico para que un contrato colectivo del trabajo contenga cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda su vigencia.

- 2) Incidencia del feriado colectivo concedido por el empleador en el procedimiento de negociación colectiva iniciado en la empresa en caso que aquél coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga, y
- 3) Cuál es el valor que los beneficios contemplados en un contrato colectivo tienen en un nuevo instrumento celebrado en conformidad al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) Esta Dirección, mediante Dictamen N° 765/35, de 6 de febrero de 1995, sobre la base de las disposiciones legales y fundamentos jurídicos que cita, concluye que *"un instrumento colectivo no puede contener más que un solo plazo de vigencia, no pudiendo señalar dos o más distintos"*.

Ahora bien, la limitación anterior dice relación con el grupo de personas involucradas en la respectiva negociación, quienes podrán regularmente impetrar los beneficios pactados en el instrumento durante el plazo de vigencia de éste, pero nada obsta, según se expresa en el Memorándum N° 4 de Jefe de Departamento de Relaciones Laborales, de 11.01.00, para que las partes expresamente acuerden y regulen situaciones que regirán sus relaciones con posterioridad a la vigencia de aquel, esto es, para que pacten cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda el plazo de vigencia del instrumento.

Lo anteriormente expresado se corrobora si se considera que el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo previene:

*"Extinguido el contrato colectivo, sus cláusulas subsistirán como integrantes de los contratos individuales de los respectivos trabajadores, salvo las que se refieren a la reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero, y a los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente"*.

De la norma legal antes transcrita fluye que una vez extinguido el contrato colectivo sus estipulaciones subsisten incorporadas a los contratos individuales de trabajo del personal que estuvo regido por sus disposiciones, efecto éste que, obviamente, sólo se produce en el evento de que no exista una nueva negociación individual o colectiva a su respecto, excluyéndose, en todo caso, las cláusulas de reajustabilidad de remuneraciones y beneficios en dinero y las que establecen derechos u obligaciones que no pueden ejercerse o cumplirse sino en forma colectiva.

En otros términos, los contratos colectivos pueden contener cláusulas que trasciendan o excedan su plazo de vigencia, que será el caso de las que se entiendan subsistentes e integradas a los contratos individuales de trabajo, en conformidad a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 348 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito y comentado.

Respecto a la exigibilidad de los beneficios pactados en las cláusulas del instrumento colectivo que se extinguió, que se incorporaron como parte integrante de los contratos individuales de trabajo de los respectivos trabajadores, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 348 precedentemente transcrito, deberá fundarse en la fuerza obligatoria de estos últimos, derivada de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que 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"*.

2) En lo concerniente a este punto, es necesario señalar que esta Dirección mediante Dictamen N° 5.571/190, de 21 de julio de 1987, manifiesta que *"el procedimiento de negociación colectiva debe entenderse suspendido durante el período en que el empleador concede feriado colectivo a los trabajadores involucrados en el mismo, únicamente en el evento que éste coincida con el día en que ellos deben hacer efectiva la huelga"*.

La doctrina enunciada ha sido confirmada respecto de los establecimientos educacionales a través de los Dictámenes N°s. 3.978/89, de 7 de junio de 1990; 7.066/233, de 28 de octubre de 1991 y 140/11, de 8 de enero de 1996.

Todos los dictámenes citados encuentran su fundamento en que el análisis de la normativa que regula el procedimiento de negociación colectiva permite afirmar que el feriado colectivo únicamente entorpece la negociación cuando los trabajadores involucrados en la misma deban hacer efectiva la huelga.

En efecto, los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 374 del Código del Trabajo, disponen:

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

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

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

De la disposición legal transcrita se colige que el legislador ha establecido una oportunidad legal determinada para los efectos de la declaratoria de la huelga.

Se desprende, asimismo, que si la huelga no se hiciera efectiva en esa oportunidad, se entiende que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que les asiste de acogerse a lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

Se infiere también que la circunstancia de continuar laborando los trabajadores en el porcentaje mínimo que la norma establece, significa que la huelga no ha llegado a hacerse efectiva.

Lo precedentemente expuesto permite sostener que sólo a través de la concurrencia del dependiente a sus labores o de su no concurrencia a las mismas, está manifestando su voluntad de hacer o no efectiva una instancia del procedimiento de negociación, cual es la huelga, razón por la cual resulta indispensable que en dicha etapa del referido procedimiento no se encuentre imposibilitado, por cualquier circunstancia como, entre otras, la de estar haciendo uso de feriado colectivo, de poder presentarse a su trabajo.

En otros términos, la determinación de si los trabajadores han hecho o no efectiva la huelga constituye una circunstancia de hecho y, como tal, no podría materialmente establecerse si quienes han de acreditarla se encuentran coetáneamente haciendo uso de feriado colectivo.

Al respecto, cabe hacer presente que si en la práctica acaeciére la situación antes descrita, los dependientes involucrados se encontrarían impedidos de utilizar una instancia que les ha sido expresamente concedida por la ley, efecto que no se produce en otras etapas de la negociación colectiva, en las cuales no se requiere la presencia física de los trabajadores en la empresa para que la misma siga su curso.

Las consideraciones anteriores permiten concluir que si el tercer día hábil siguiente a la fecha de aprobación de la huelga recae en un día en que los trabajadores involucrados en la negociación no están obligados a laborar por encontrarse haciendo uso de feriado colectivo, el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y éstos deberán hacer efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios una vez reiniciadas sus labores.

En otros términos, y en armonía con la expresado por el Departamento de Relaciones Laborales en el Memorándum N° 4, de 11.01.00, el feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga, evento en el cual el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y los dependientes deberán hacer efectiva la huelga en la oportunidad señalada anteriormente.

3) El artículo 369 del Código del Trabajo en sus incisos 2º y 3º, dispone:

*"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses.*

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

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

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

Cabe tener presente que este Servicio, al fijar el correcto sentido y alcance de la expresión "cláusulas relativas a reajustabilidad" utilizada en la norma en comento ha establecido, mediante Dictamen N° 5.794, de 30 de noviembre de 1983, que el legislador se ha referido a aquellas cláusulas cuyo objetivo es aumentar o incrementar las remuneraciones y beneficios en dinero a fin de mantener el poder adquisitivo de las mismas.

A la luz de lo expuesto precedentemente el referido dictamen agrega que, *"resulta posible sostener que las remuneraciones y demás beneficios pactados en Unidades de Fomento, Unidades Tributarias, Ingresos Mínimos Mensuales u otras unidades reajustables equivalentes, constituyen cláusulas de reajustabilidad, toda vez que su objeto es, precisamente, conservar el poder adquisitivo de los mismos".*



El artículo 44 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, dispone:

*"La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.*

*"En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes".*

Por su parte, el artículo 55 inciso 1º del mismo cuerpo legal, señala:

*"Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes".*

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, períodos éstos que en caso alguno pueden exceder de un mes.

En otros términos, al prohibir el legislador en las disposiciones en comento pactar períodos de pago de las remuneraciones superiores a un mes, está garantizando el derecho del trabajador a percibir sus estipendios en un plazo que no puede exceder de igual período de tiempo.

A la luz de lo expuesto, posible es sostener que los preceptos en referencia consagran un derecho laboral y, por ende, de carácter irrenunciable, conforme a lo previsto en el artículo 5º del Código del Trabajo, el que, en su parte pertinente, prescribe:

*"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".*

De esta manera, conforme a lo expresado en párrafos anteriores es dable concluir que las partes contratantes no pueden pactar períodos de pago de las remuneraciones superiores a los máximos que previenen las normas citadas.

En relación con la materia, cabe consignar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, interpretando el sentido y alcance de la disposición contenida actualmente en el artículo 55 del Código del Trabajo, ha precisado, entre otros en Dictamen N° 1.351, de 13.03.86, que la expresión "mes" a que en el mismo alude, no tiene por qué coincidir con el mes calendario.

El mismo pronunciamiento jurídico sostiene que para los efectos previstos en dicho precepto la expresión "mes" es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también, a vía de ejemplo el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la cláusula por la que se consulta dispone:

*"Cláusula octava: Liquidación de sueldos*

*"Las liquidaciones de sueldos se cancelarán mensualmente por período vencido en dinero efectivo y en moneda Nacional al término de la faena diaria del día viernes de la semana en que se encuentra incluido el último día hábil del mes al cual corresponda la liquidación. (Ej.: liquidación del mes de julio de 1998: último día hábil viernes 30 de julio, se paga ese día; mes de agosto de 1998: último día hábil lunes 31 de agosto, se paga día viernes 4 de septiembre, etc.)".*

De la norma contractual antes citada fluye que las partes pactaron que se pagarían las remuneraciones el día viernes de la semana en que esté incluido el último día hábil al cual corresponda la liquidación.

Asimismo de los ejemplos contenidos en la citada cláusula se colige claramente que la fecha de pago acordada entre las partes excede el período máximo de un mes establecido en el artículo 44 del Código del Trabajo.

No obstante que lo pactado contractualmente por las partes en la cláusula en estudio constituye claramente su manifestación de voluntad en el sentido de que se efectúe el pago de las remuneraciones en un período diverso al establecido por el citado artículo 44 del Código del Trabajo, en virtud del citado artículo 5º del Código del Trabajo y considerando que esta Dirección pronunciándose al respecto, en Dictamen N° 3.021, de 5.07.83, ha resuelto, que no procede, jurídicamente que los trabajadores pacten con su empleador que las remuneraciones devengadas sean pagadas en plazos superiores a los que estipula la ley, posible resulta afirmar que la cláusula contractual en análisis no se encuentra ajustada a derecho, por cuanto el período de pago de las remuneraciones que en la misma se establece excede el mes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que no se ajusta a derecho la cláusula octava del contrato colectivo vigente entre el sindicato de trabajadores proteus N° 2 y la empresa Cultivos Marinos ... y empresa Pesquera y Conservera ..., relativa al pago de remuneraciones, por cuanto el período de pago en ella establecida excede el mes, infringiendo lo dispuesto por los artículos 44 y 55 del Código del Trabajo.

**ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION DE RESPONSABILIDAD. PROCEDENCIA.**

**803/71, 1º.03.00.**

**Al Sr. N.N. no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Peñalolén la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 51. Decreto Supremo N° 453, de 1992, de Educación, artículo 122.

**Concordancias:** Dictamen N° 5.269/245, de 5.09.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si le asiste el derecho a la asignación de responsabilidad técnico pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070, por las funciones que realizaría como jefe de especialidad mecánica automotriz, en el Centro Educacional Mariano Egaña, dependiente de la Corporación Municipal de Peñalolén.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 51 de la Ley N° 19.070, prevé:

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

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

Por su parte, el artículo 122 del Decreto Supremo N° 453, de 3.09.92, de Educación, Reglamentario de la Ley N° 19.070, dispone:

*"La asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, de hasta un 10%, corresponderá a aquellos profesionales de la educación que desempeñen cargos superiores correspondientes a funciones técnico-pedagógicas.*

*"El porcentaje que tendrá derecho a percibir el profesor estará en relación a la matrícula del establecimiento educacional y la jerarquía interna que los cargos de este tipo tengan en él".*

De las normas legal y reglamentaria precedentemente transcritas aplicables a los profesionales de la educación del sector municipal, cuyo es el caso en consulta, se infiere que los profesionales de la educación que desempeñen cargos superiores correspondientes a funciones técnico-pedagógicas, tienen derecho a percibir una asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, por un monto de hasta un 10% de la remuneración básica mínima nacional.

En otros términos, de las normas antes transcritas se infiere que los requisitos exigidos por el legislador para que un profesional de la educación pueda acceder al beneficio de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica, son, los siguientes:

- 1) Que, el referido docente desempeñe una función técnico-pedagógica;
- 2) Que, en el desempeño de tal función, el profesional de la educación detente un cargo superior.

En la especie, de acuerdo al informe del fiscalizador actuante Sr. C. V. M. de fecha 30.06.99, complementado con informe de fecha 14.01.2000, aparece que dentro de la estructura funcional del Centro Educacional Mariano Egaña no existe el cargo de "Jefe de Especialidad".

Consta, asimismo, de igual informe que el Sr. N.N., por el total de sus horas contratadas, incluidas las 11 horas de extensión horaria cumple solamente funciones de coordinación y de asesoría al jefe de producción.

De este modo, en el caso de que se trata, si bien es cierto el consultante, desempeña funciones técnico-pedagógicas, no lo es menos que no detenta en relación a dicha función un cargo superior dentro de la unidad, de manera tal que no concurre, respecto del mismo, uno de los requisitos que hacen procedente el pago de la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N°19.070.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legal y reglamentaria citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Peñalolén, la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070.



**DERECHOS LABORALES. IRRENUNCIABILIDAD.****820/72, 2.03.00.**

**Es ilegal la exigencia de que el trabajador al momento de la percepción de sus remuneraciones, firme un documento en el cual renuncie a reclamar ante un eventual desacuerdo con la liquidación de éstas, toda vez que estando vigente la relación laboral, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, inciso 1º, artículo 5º. D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 1º letras c) y e).

**Concordancias:** Dictamen N° 7.301/341, de 12.12.94.

Se consulta sobre la legalidad de la siguiente frase incorporada al recibo de remuneraciones: *"declaro recibir a mi entera satisfacción las cantidades anteriormente indicadas por concepto de remuneraciones, no teniendo cargo ni cobro alguno posterior que hacer"*.

Cabe precisar desde luego, según lo dejó establecido el Dictamen N° 7.301/341, de 12.12.94, de esta Dirección, *"que no procede exigir al empleador que en los comprobantes o liquidaciones de remuneraciones se encuentre estampada la firma del trabajador"*, entre otras razones, porque las formalidades son de derecho estricto y, para la situación que se examina, la ley no ha establecido tal solemnidad.

Como primera consideración, debe tenerse presente en consecuencia, que no puede obligarse al empleador a establecer tal formalidad. Resta precisar entonces, si es legal que éste obligue al dependiente a firmar el comprobante o liquidación de remuneraciones respectiva.

Como es sabido, mientras subsiste el contrato de trabajo, los derechos que confieren las leyes laborales tienen el carácter de irrenunciables, según lo prescribe el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo. Así entonces, no obstante cualquier frase o fórmula de consentimiento que se añada o incorpore a la liquidación de remuneraciones, nada impide al trabajador reclamar pagos irregulares o insuficientes directamente al empleador, administrativamente a la Inspección del Trabajo respectiva y aún ante el Juzgado del Trabajo competente, en tanto no se haya cumplido el plazo de prescripción aplicable al beneficio que se impugne u objete y ésta haya sido declarada judicialmente. En estas condiciones, se aprecia con toda claridad la inutilidad e ineficacia de una exigencia como la descrita.

Con todo, de acuerdo al artículo 1º letras c) y e) del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de este Servicio, es de competencia de esta Institución Fiscalizadora, *"la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral"*, como asimismo, *"la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo"*.

La exigencia inconsulta y por añadidura no contemplada por la legislación laboral, de que el dependiente firme la liquidación de remuneraciones con el propósito de producir la convicción en éste de que no es posible reclamo o cobro alguno posterior, contribuye a desinformar al trabajador

sobre sus derechos laborales e incentiva una actitud de inactividad aún en circunstancias que jurídicamente el derecho esté de su parte. Tal inducción no le puede resultar institucionalmente indiferente a esta Dirección, tanto por el *desconocimiento de derechos laborales* que fomenta, como por el *riesgo de conflicto* que involucra.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Ud. que es ilegal la exigencia de que el trabajador al momento de la percepción de sus remuneraciones, firme un documento en el cual renuncie a reclamar ante un eventual desacuerdo con la liquidación de éstas, toda vez que estando vigente la relación laboral, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. INSTITUTO DE NORMALIZACION PREVISIONAL.**

**821/73, 2.03.00.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse sobre pago de indemnización por años de imposiciones registradas en la ex Caja de Previsión y Estímulo del Banco del Estado de Chile, del artículo 44 del D.F.L. Nº 2.252, de 1957, del Ministerio de Hacienda.**

**Fuentes:** D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1º letras a) y b). D.F.L. Nº 2.252, de 1957, del Ministerio de Hacienda, artículo 44 letra b). Constitución Política de la República de 1980, artículo 7º.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la correcta forma de cancelar indemnización contemplada en el artículo 44 letra b) del D.F.L. Nº 2.252, de 1957, de Hacienda, a pagarse por el Instituto de Normalización Previsional, I.N.P., sobre lo cual se habría manifestado ya esta última institución y la Superintendencia de Seguridad Social, aplicando su Dictamen Nº 15.773, de 30.09.97.

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

La norma legal aplicable en la especie es el D.F.L. Nº 2.252, de 1957, del Ministerio de Hacienda, que creó la ex Caja de Previsión y Estímulo de los Empleados del Banco del Estado de Chile, norma que en su artículo 44 letra b) contempla el otorgamiento de indemnización por años de imposiciones registradas en la mencionada Caja, a ser pagada por ella, actualmente I.N.P., con tope de treinta y cinco años, en favor de los empleados que hubieren renunciado voluntariamente al Servicio y se hayan acogido o se acojan a jubilación en la misma ex Caja.

Como es posible apreciar, la materia en consulta incide en la aplicación de una norma de carácter netamente previsional, y referida a un beneficio indemnizatorio de igual naturaleza, ante lo cual esta Dirección se encuentra impedida legalmente de pronunciarse, por carecer de competencia para ello, si sus atribuciones, de acuerdo a su ley orgánica, el D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1º letras a) y b), comprenden la interpretación y fiscalización de la legislación laboral, a menos que ley expresa extienda su competencia a otros ámbitos, que no es el caso, correspondiendo por ello el conocimiento del asunto planteado al Instituto de Normalización Previsional y jerárquicamente a la Superintendencia de Seguridad Social, sin perjuicio de las atribuciones de los tribunales de justicia para dirimir contienda entre partes.

Cabe agregar, que la cuestión en consulta habría sido ya resuelta por el Instituto de Normalización Previsional, I.N.P., y la Superintendencia de Seguridad Social, organismos competentes legalmente, ante cuyas decisiones, en materias que les son propias, no procede que la Dirección del Trabajo se pronuncie, sin alterar el principio de legalidad de los órganos del Estado consagrado en el artículo 7º de la Constitución Política de la República de 1980, lo que es sancionado con la nulidad absoluta del acto:

*"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".*

Como es posible desprender de la disposición constitucional antes citada, la Dirección, de pronunciarse como se solicita, actuaría fuera de su competencia, y se atribuiría indebidamente autoridad o derechos que la ley no le ha conferido.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, esta Dirección carece de competencia legal para pronunciarse sobre pago de indemnización por años de imposiciones registradas en la ex Caja de Previsión y Estímulo del Banco del Estado de Chile, del artículo 44 del D.F.L. N° 2.252, de 1957, del Ministerio de Hacienda.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS. SISTEMA ESPECIAL.**

**822/74, 2.03.00.**

- 1) El sistema propuesto por la empresa Semillas ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en hojas individuales semanales, no constituye un libro de asistencia en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.**
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empleadora para implantar dicho sistema.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Supremo N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 4º incisos 1º a 4º.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.180/166, de 22.07.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si el sistema de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo que propone cumple con los requisitos establecidos por el artículo 4º del D.S. N° 45, de 1986 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

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

El artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal antes transcrita se colige que el empleador está obligado a llevar un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, de su personal.

Por su parte, los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 4º del D.S. Nº 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley Nº 2.200, actuales artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, contenidos en el capítulo "Del Contrato de Trabajadores Agrícolas", establecen:

*"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia prevista en el artículo 44 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978 (actual artículo 33 del Código del Trabajo).*

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

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

Del análisis de las disposiciones transcritas, se desprende que el empleador agrícola está obligado, en todo caso, a llevar un control de la asistencia y de las horas de trabajo de sus dependientes, el que debe consistir igualmente en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjetas de registro. La particularidad sobre la materia en este tipo de labores radica en que si el control se realiza a través de un libro de asistencia, el formato de éste se determinará libremente, debiendo numerarse sus hojas correlativamente. En dicho libro debe dejarse constancia, diariamente, de la hora de llegada y salida del trabajador, consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Conforme a lo expuesto, cabe concluir que, no obstante la flexibilidad otorgada por el Reglamento para el uso de libro de asistencia, se mantiene la exigencia para el empleador agrícola de utilizar alguno de los dos sistemas de control antes mencionados.

Ahora bien, del examen del sistema propuesto aparece que el mismo consiste en hojas individuales semanales en que se registra diariamente la información relativa a la hora de ingreso y salida del dependiente, los permisos, ausencias, tratos y horas extraordinarias laboradas, determinando en cada caso el recinto o faena productiva en que se desempeña el trabajador cada día o fracción del mismo, la que será firmada o marcada por impresión digital por el trabajador una vez por semana y por el capataz de la faena, quedando una hoja en poder de cada uno, las que, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida entre otros, en Dictamen Nº 2.091, de 18.04.86, no pueden ser calificadas como libro para los efectos anotados, atendido el tenor literal del inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

En efecto, de acuerdo a lo señalado en el citado dictamen, libro es una reunión de muchas hojas de papel, vitela, etc., ordinariamente impresas, que se han cosido juntas con cubiertas de papel, cartón o pergamino u otra piel, etc. y que forman un volumen, características éstas que evidentemente no reúne el sistema de que se trata.

De lo anteriormente expuesto, resulta forzoso concluir que el sistema propuesto por la empresa Semillas ... no constituye un libro de asistencia, sino un sistema especial de control de asistencia y horas de trabajo, cuya implantación requiere de la autorización que consigna el inciso 2º del artículo 33 del Código del Trabajo, que al efecto dispone:

*"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".*

Del precepto legal transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo podrá autorizar y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurren, las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo ya anotado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o bien, que la eventual aplicación de las normas del inciso 1º del mismo artículo importen una difícil fiscalización, es decir, la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo, y
- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, a la luz de los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que, en la especie, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada, que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial solicitado, dado que, por una parte, no se trata de un sistema uniforme para una misma actividad y que, por otra, aparece factible que se lleve un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro donde se consignen las horas laboradas por los trabajadores de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) El sistema propuesto por la empresa Semillas ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en hojas individuales semanales, no constituye un libro de asistencia en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empleadora para implantar dicho sistema.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**

**837/75, 3.03.00.**

**El vínculo que existe entre la Sra. ... y la Comunidad Edificio Torres del Pacífico-Torre Nº 1, no constituye una relación laboral en los términos del artículo 7º del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 7º.

**Concordancias:** Ords. Nºs. 2.524/141, de 13.05.99 y 8.370/289, de 20.12.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar la naturaleza jurídica de los servicios prestados por la Sra. ... a la Comunidad Edificio Torres del Pacífico, Torre Nº 1, ubicada en ..., esto es, si constituyen o no relación laboral en los términos del artículo 7º del Código del Trabajo.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que el artículo 7º del Código del Trabajo dispone:

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

De la norma legal transcrita se desprende que constituye contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones copulativas:

- a) Una prestación de servicios personales.
- b) Una remuneración por los servicios prestados, y
- c) Ejecución de la prestación bajo subordinación y dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

En lo que respecta al requisito signado con la letra c), esta Dirección ha sostenido, reiterada y uniformemente, que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a instrucciones y controles de diversas índoles, circunstancia esta última que se traduce en el derecho del empleador a dirigir al trabajador impartiendo órdenes e instrucciones, principalmente acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores y en el deber del trabajador de acatar y obedecer las mismas, estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador.

Respecto de esta última afirmación, cabe agregar que conforme a la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. Nº 2.524/141, de 13.05.99, la Dirección del Trabajo se encuentra imposibilitada de efectuar una calificación genérica o abstracta del vínculo jurídico que

une a las partes, por cuanto el vínculo de subordinación y dependencia que define la existencia de la relación laboral, requiere de un análisis en concreto que debe ser realizado sopesando las características de cada situación en especial.

Ahora bien, en la especie, según se consigna en informe evacuado con fecha 2.08.99, por la fiscalizadora C. G. A. y que se contiene en el documento Ord. N° 229, de 25.01.00, de Inspectoría Comunal del Trabajo de Viña del Mar, la trabajadora en cuestión presta servicios sin subordinación o dependencia, sin jornada ni horario establecido, por lo que se concluye que la Sra. ..., desarrolla sus funciones con amplia independencia, no pudiendo ser calificadas éstas como constitutivas de un contrato de trabajo.

En consecuencia, en virtud de la disposición legal y jurisprudencia administrativa, cumpro con informar a Ud. que el vínculo que existe entre la Sra. ... y la Comunidad Edificio Torres del Pacífico-Torre N° 1, no constituye una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.  
GRATIFICACION LEGAL. ANTICIPO CONVENCIONAL.**

**838/76, 3.03.00.**

**La empresa ... Industriales Limitada, se encuentra obligada a pagar las sumas que por concepto de anticipo de gratificación pactó en el convenio colectivo de fecha 1°.12.97, con sus trabajadores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 5°; Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Ord. N° 6.324/358, de 15.11.93; Ord. N° 2.004/61, de 18.03.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Servicio en orden a determinar si resulta obligatorio para la empresa ... Industriales Limitada, pagar las sumas que por concepto de anticipos de gratificación, pactó con sus trabajadores en el convenio colectivo de 1°.12.97.

Sobre el particular, cumpro con informar a Ud. que el convenio colectivo de trabajo, suscrito entre la empresa ... Industriales Ltda. y los trabajadores del casino ..., de fecha 1°.12.97, establece en su cláusula II REMUNERACIONES, número 2, letra d), inciso 2°, párrafo final, lo siguiente:

*"Se otorgará un anticipo de gratificación equivalente a 30.000 pesos brutos a cuenta de la gratificación anual, la que se pagará el 15 de septiembre y el 15 de diciembre".*

Del tenor de la cláusula precitada fluye claramente que las partes convinieron el anticipo de una suma de dinero a cuenta de gratificación pagadero en las fechas que en ella se indican.

Ahora bien, de conformidad con lo señalado en el inciso 2° del artículo 5° del Código del Trabajo, los contratos individuales y colectivos de trabajo pueden ser modificados por mutuo consentimiento de las partes en aquellas materias en que las mismas hayan podido convenir libremente.

A mayor abundamiento, cabe manifestar que la reiterada jurisprudencia de este Servicio ha sostenido que sólo resulta procedente modificar o invalidar un acto jurídico bilateral, como es el caso de un contrato o convenio colectivo, por el mutuo consentimiento de las partes, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil.

De esta forma, de acuerdo a lo señalado en los párrafos que anteceden posible es concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la cláusula de un convenio colectivo, relativa al pago anticipado de la gratificación anual, a cuya suscripción concurren ambas partes.

La afirmación anterior es acorde con la reiterada doctrina de este Servicio, contenida entre otros en Ord. N° 6.324/358, de 15.11.93, y Ord. N° 2.004/61, de 18.03.91, en cuanto a que por derivar la modalidad de pago del beneficio en comento, de un pacto expreso de las partes en tal sentido no resulta procedente al empleador sin el acuerdo de los respectivos trabajadores, dejar de dar cumplimiento a la respectiva estipulación en los términos convenidos, agregando el último de los dictámenes precitados que en el evento de que el empleador dejara de pagar a sus trabajadores los anticipos de gratificación legal a que se encuentra obligado en virtud de un convenio colectivo, ello implicaría el incumplimiento de una estipulación contenida en un instrumento colectivo, por lo que procedería ser sancionado con multa a beneficio fiscal.

Por último, y en atención a que según informe de fiscalización de fecha 14.01.00, del funcionario Sr. L. G. K., la empresa empleadora fundamenta su negativa a cancelar dicho anticipo, argumentando tener pérdidas a la fecha de noviembre de 1999, las que acredita mediante presentación de balance de pérdida registrada a igual fecha, expedido por el contador Sr. ..., se hace necesario aclarar que conforme a la reiterada doctrina de este Servicio contenida entre otros en Ord. N° 1.111/47, de 18.02.88, el empleador sólo puede efectuar descuentos por conceptos de anticipos de gratificación otorgados indebidamente, sólo desde el momento en que este derecho se haga exigible, esto es, una vez practicada la liquidación definitiva por el Servicio de Impuestos Internos.

Luego, no existiendo tal liquidación definitiva, no resulta procedente para el empleador negarse anticipadamente a efectuar el pago a que se hallaba obligado por el convenio colectivo, dando como argumento su posterior descuento.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y jurisprudencia administrativa consultada cumpro con informar a Ud. que la empresa ... Industriales Limitada, se encuentra obligada a pagar las sumas que por concepto de anticipo de gratificación pactó en el convenio colectivo de fecha 1º.12.97, con sus trabajadores.



**SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA.****885/77, 7.03.00.****Niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones Nº 0.10.02.99/643, de 20.08.99, impartidas por el fiscalizador Sr. N. D. N., a la empresa Servicios ..., y que ordenan a dicha empresa el pago del beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores que en ella se indican.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 45.**Concordancias:** Dictámenes Ords. Nºs. 1.924/94, de 27.03.95 y 1.983/82, de 28.03.96.

Se ha solicitado reconsideración de Instrucciones Nº 0.10.02.99/643, de 20.08.99, impartidas por el fiscalizador Sr. N. D. N., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia a la empresa Servicios ..., y que ordenan pagar semana corrida desde el mes de julio de 1999, respecto de los trabajadores que en ella se indican.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el artículo 45 del Código del Trabajo, inciso 1º dispone:

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

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

En otros términos, tal como lo ha sostenido en forma reiterada la jurisprudencia de este Servicio, el beneficio en análisis ha sido establecido respecto de todos aquellos dependientes cuyo sistema remuneracional les impide devengar remuneración por los días domingo y festivos, tales como los remunerados por unidad de pieza, medida u obra, por hora, a trato, producción o comisión.

Como es dable apreciar el bien jurídico considerado por el legislador es la retribución del descanso sin distinciones, permitiendo de este modo que accedan a este beneficio legal, trabajadores que de no existir la citada disposición carecerían de ese descanso pagado. En otras palabras, el efecto de la norma impide que por la circunstancia de haberse pactado la remuneración por día, el trabajador no acceda al descanso retribuido en día domingo o en día festivo.

La afirmación anterior se ve corroborada si tenemos presente los fundamentos que se tuvieron en vista con ocasión de las modificaciones introducidas por la Ley Nº 19.250 al Código del Trabajo, en el texto modificado del antiguo artículo 44 del Código del Trabajo de 1987, actual artículo 45. Es así como la reforma legislativa en esta materia tuvo por objeto permitir que los trabajadores retribuidos por día independientemente de la forma de determinación de la remuneración diaria,

accedieran al descanso pagado sobre la base de lo devengado en el respectivo período, esto es, sobre el total de la remuneración diaria y no sobre parte de ella.

Al respecto, cabe recordar que el antiguo artículo 44 del Código del Trabajo de 1987, disponía el pago de los días domingo y festivos respecto de los trabajadores remunerados exclusivamente por día, como sigue: a) si el trabajador estaba remunerado con sueldo base y trato y otra remuneración que la hiciera variable, tenía derecho a la remuneración por dichos días sólo al sueldo base diario; y b) si la remuneración diaria era exclusivamente variable, se pagaba el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

El referido mecanismo de cálculo producía como consecuencia que los trabajadores con remuneración diaria mixta no accedían al total de la misma por el día de descanso correspondiente al domingo o festivo.

Con el objeto de evitar la consecuencia indicada precedentemente, y tal como se señalara en el mensaje del proyecto de ley que introdujo modificaciones al Código del Trabajo del año 1987, la reforma propuesta en relación a los trabajadores remunerados por día tiene por objeto corregir *"una discriminación en contra de aquellos cuya remuneración se encuentre constituida tanto por un sueldo base diario como por trato u otra modalidad que la haga variable; lo que se propone es que el pago del día domingo considere no sólo el sueldo base diario, sino el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago"*. Tales ideas fueron reiteradas por los representantes del Ejecutivo ante la Comisión del Trabajo y Seguridad Social de la H. Cámara de Diputados (Boletín 360-13-1, de 4.12.91), en el sentido de que *"hoy, al trabajador con sueldo fijo el día domingo se le paga de acuerdo al promedio del sueldo base. Al trabajador cuya remuneración es variable, se le paga de acuerdo al promedio del sueldo variable, y si tiene una combinación entre sueldo base y variable se le paga únicamente de acuerdo al promedio del sueldo base"*. Esto último se señaló como de gran injusticia por lo que se propuso se calculase de acuerdo al sueldo en su integridad (Informe cit., pág. 29).

En el mismo orden de ideas, durante la tramitación del proyecto en la Cámara de Diputados, se aprobó la indicación de los Diputados señores Caminondo, Fantuzzi, Gajardo, Muñoz, Orpis y Seguel, por lo que la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, se determina dividiendo la suma total de las remuneraciones devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana.

Asimismo en el trámite ante el Senado, se reiteró por los representantes del ejecutivo que para calcular el pago del séptimo día a los trabajadores remunerados por día, la ley vigente disponía de tres sistemas: *"Si percibe sueldo base y remuneraciones accesorias, se considera solamente sueldo base; si tiene solamente sueldo base fijo, sin otras remuneraciones, se calcula sobre dicho sueldo; y si cuenta únicamente con remuneraciones variables, se toma el promedio de éstas"*, mecanismo que describieron como discriminatorio *"y que en el proyecto se simplifica, al considerarse todo lo que ganó el trabajador, o sea, la remuneración del séptimo día debe calcularse sobre la totalidad de las remuneraciones"*.

De tal modo que la tramitación parlamentaria confirmó la orientación legislativa presentada en el respectivo proyecto de ley en orden a que el descanso retribuido no debía ser discriminatorio –como ocurría hasta entonces– y además, debía equivaler al total de las remuneraciones devengadas –y no a parte de ellas–, lo que correspondía al concepto de descanso retribuido.

Por otra parte, conforme a la indicación del H. Senador Thayer, se puntualizó que para calcular la remuneración en dinero por los días domingo y festivos que debe recibir el trabajador remunerado

exclusivamente por día, no deben considerarse todas las remuneraciones devengadas sino solamente aquellas que tengan la calidad de diarias. Esta indicación, según los representantes del Ejecutivo, apuntaba en el mismo espíritu de la modificación contenida en el proyecto, insistiéndose en el objetivo que se tuvo de corregir una discriminación respecto del cálculo de la remuneración diaria. (Senado. Boletín N° 360-13 Segundo Informe de la Comisión de Trabajo y Previsión Social de 29 de marzo de 1993).

Como es posible apreciar, la ley eliminó una discriminación en cuanto al pago del descanso retribuido por los días domingo y festivos, pues la finalidad del legislador al instaurar el beneficio de la semana corrida había sido retribuir el descanso sin distinciones respecto de los trabajadores remunerados por día, discriminación que con la aplicación del texto vigente del Código del Trabajo de 1987 aún persistía. Así también, la ley estableció que su cálculo se obtiene de dividir el total de lo devengado por el número de días en los que debía laborar en la semana y que las remuneraciones a considerar, son las que tienen carácter de diaria.

Ahora bien, en la especie, la cláusula QUINTA de los contratos de trabajo suscritos entre la empresa recurrente y sus trabajadores prescribe en su parte pertinente:

*"El trabajador percibirá como única remuneración una comisión de un 8,8% (ocho como ocho por ciento) de su producción en instalaciones telefónicas mensuales, entendiéndose por ésta el total de órdenes de servicio atendidas por el trabajador durante el mes, facturadas por el empleador. En los meses en que el monto de la comisión fuere inferior al ingreso mínimo, el empleador pagará al trabajador un ingreso mensual para trabajadores mayores de 18 años".*

De la cláusula precitada fluye que la remuneración del trabajador está constituida por la comisión que en ella se establece, garantizándose el ingreso mínimo al dependiente en el evento que la comisión resultara inferior a éste.

Lo precedentemente expuesto permite sostener que en la situación en análisis, no estamos en presencia de trabajadores afectos a un sistema remuneracional mixto, vale decir, conformado por una remuneración mínima garantizada y por comisiones, sino frente a dependientes remunerados exclusivamente en base a comisiones, característica ésta que permite considerarlos dentro de la categoría de dependientes remunerados exclusivamente por día.

La referida conclusión se corrobora si se tiene presente, el hecho de que el monto mínimo garantizado sólo es percibido por los trabajadores cuando el valor por concepto de comisiones no alcance a cubrir la cantidad fijada para dicho mínimo garantizado, siendo, por tanto, un beneficio de naturaleza eventual, con lo cual se demuestra que los dependientes siempre están percibiendo sus remuneraciones a título de comisiones, salvo alguna ocasional diferencia que no es suficiente para entender alterado su sistema remuneracional normal estructurado en base a comisiones.

Por último, cabe hacer presente que la doctrina de este Servicio contenida en los Dictámenes N°s. 2.347/105, de 18.04.94 y 3.762/172, de 27.06.94, invocados por la recurrente para fundamentar su presentación, fue reconsiderada por la Dirección del Trabajo, con fecha 27.03.95, mediante Ord. N° 1.924/94.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que se niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0.10.02.99/643, de 20.08.99, impartidas por el fiscalizador Sr. N. D. N., a la empresa Servicios ..., y que ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores que en ella se indican.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DIA FESTIVO. PROCEDENCIA. SISTEMA EXCEPCIONAL. DISTRIBUCION Y DESCANSO.**

**882/78, 7.03.00.**

**... debe compensar a sus dependientes la totalidad de los festivos en el ciclo 6 x 1, los que excedan a uno en el ciclo 6 x 2 y los que excedan a dos días festivos en el ciclo 6 x 3.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 28 y 38.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.782/279, de 12.08.98.

Se consulta sobre la procedencia legal de pagar los días festivos laborados, en los términos que precisa la Orden de Servicio N° 10, de 27.10.97, y el Dictamen N° 3.782/279, de 12.08.98, en un sistema de turnos de ocho horas de trabajo diario distribuidos en ciclos de trabajo y de descanso de 6 x 3, 6 x 1 y 6 x 2, acordado por las partes en un contrato colectivo de trabajo.

Cabe precisar, en primer término, que la referida circular se dictó con el objeto de regular el ejercicio de las atribuciones que el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo le confiere al Director del Trabajo, que establece:

*"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".*

Ahora bien, con posterioridad a esta Orden de Servicio, se consultó al Departamento Jurídico de esta Dirección, sobre la fecha de vigencia de la obligación que asiste a los empleadores de compensar al personal los días festivos efectivamente trabajados, en los casos que estos dependientes se encuentren afectos a un *sistema excepcional de jornada y descansos* establecido administrativamente de acuerdo a la disposición transcrita.

Así entonces, por Dictamen N° 3.782/279, de 12.08.98, que invoca la organización sindical recurrente, se dejó establecido que *"todos los trabajadores afectos a regímenes excepcionales de jornada y descansos que trabajen efectivamente en día festivo, tienen derecho a ser compensados en la forma que precisa el Oficio Circular N° 10, de 27.10.97, de esta Dirección, sin distinguir si las autorizaciones respectivas fueron otorgadas antes o después de este oficio circular, y en cuanto a los días festivos que dan derecho a esta compensación, son todos aquellos posteriores al mes de septiembre de 1997 efectivamente trabajados"*. La compensación a que se refiere este oficio circular es aquella establecida por el inciso 3° del artículo 38, y consiste en *"un día compensatorio, sin perjuicio de que las partes acuerden una especial forma de distribución o de remuneración de tales días. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo"* (Orden de Servicio N° 10).

Como se advierte con toda claridad, en el caso en examen se está en presencia de tres turnos de trabajo de 6x3, 6x1 y 6x2, con jornadas ordinarias de trabajo –exceptuadas del descanso

dominical– que se encuentran dentro de los límites legales que establece el artículo 28 del Código del Trabajo. Dadas las características de estos turnos y jornadas, no es aplicable la normativa desarrollada precedentemente, que es propia de los sistemas excepcionales de trabajo y descansos *de fuente administrativa y no convencional*, como es el caso de la especie.

En este orden de ideas, debe tenerse presente el párrafo N° 3 del Anexo N° 2 del contrato colectivo celebrado por las partes, que precisa:

*"Los días de descanso establecidos en el presente Anexo comprenden aquellos que la empresa está obligada a otorgar a sus trabajadores según lo dispone el artículo 38 del Código del Trabajo".*

Por otra parte, el inciso 3° de esta disposición legal, en lo que interesa, dispone:

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios".*

De las normas precedentes se infiere, inequívocamente, que las partes han pretendido *producir el efecto* que la totalidad de los días compensatorios establecidos por ley se absorban o se imputen a los días de descanso pactados, que como se sabe, *son tres, uno y dos*, de acuerdo al orden cronológico de los turnos diarios. Esto es, tres días de descanso para el personal que trabaja de medianoche a 8.00 A.M., un día de descanso para aquellos que lo hacen desde las 8.00 A.M. hasta las 16.00 horas y dos días de descanso para los que extienden su jornada desde las 16.00 horas hasta la medianoche.

Sin embargo, como se verá, no siempre la totalidad de los días compensatorios pueden legalmente imputarse a los días de descanso pactados.

Desde luego, en el ciclo que incluye *un día de descanso*, no es legalmente procedente imputar a éste ningún día compensatorio por concepto de festivos efectivamente trabajados, toda vez que la modalidad 6x1 se sitúa en el piso legal básico de descanso al séptimo día, en vista de lo cual, todo día compensatorio que se deba implica –necesariamente– el otorgamiento de días adicionales al pactado. En el turno que comprende *dos días de descanso*, se estará al número de días que es necesario compensar en el ciclo, de tal suerte que se podrá imputar a los dos días de descanso convencionales, sólo uno compensatorio adicional al séptimo día básico de descanso, debiendo el empleador otorgar siempre, los días compensatorios adicionales que correspondan y que excedan de dos festivos efectivamente trabajados. Por último, con el mismo criterio, en el turno que incluye *tres días de descanso*, el empleador sólo estará obligado a la compensación adicional, en el caso que en el ciclo se haya trabajado sobre dos días festivos.

Sin perjuicio de lo anterior, conforme al Anexo N° 2 que se ha tenido a la vista, en su párrafo 6, se deja establecido que el personal que se desempeña en planta N.C.N. y cancha de almacenamiento *"descansará además los días domingo y festivos"*, lo que significa que al no estar exceptuado del descanso dominical, no le son aplicables los párrafos precedentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que ... debe compensar a sus dependientes la totalidad de los festivos en el ciclo 6 x 1, los que excedan a uno en el ciclo 6 x 2 y los que excedan a dos días festivos en el ciclo 6 x 3.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADOR AGRICOLA.**

**886/79, 7.03.00.**

**La asistencia a la jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas que se desempeñan como "puesteros" en las estancias de la XII Región del país, debe registrarse diariamente de conformidad a lo dispuesto por el inciso 4º del artículo 5º, del Decreto Supremo Nº 45, de 19 de febrero de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 22 inciso 2º, y 88. D. S. Nº 45, de 19 de febrero de 1986, artículo 4º inciso 5º del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

**Concordancias:** Ord. Nº 3.450, de 11.09.79. Ord. Nº 2.993, de 4.07.83. Ord. Nº 2.117/99, de 18.03.87.

Se solicita un pronunciamiento relativo a determinar si los trabajadores agrícolas que se desempeñan como "puesteros" en las estancias ganaderas de la XII Región, sin fiscalización superior inmediata, les resulta aplicable la obligación de llevar registro de asistencia en la forma señalada en el inciso 5º del artículo 4º del Decreto Supremo Nº 45, de 19 de febrero de 1986, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 5º del artículo 4º del Decreto Supremo Nº 45, de 19 de febrero de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, que se refieren a jornadas de trabajo en el sector agrícola, dispone:

*"En el caso de los trabajadores excluidos de limitación en la jornada de trabajo en conformidad al inciso segundo del artículo 34 del Decreto Ley Nº 2.200, de 1978, sólo se dejará constancia diariamente de su asistencia o inasistencia. Esta constancia deberá firmarse o estamparse a lo menos mensualmente por el trabajador".*

De la norma preinserta se colige directamente que todos los trabajadores agrícolas excluidos de limitación de jornada de trabajo, deberán registrar su asistencia o inasistencia diariamente y que, esta constancia, deberá firmarse o estamparse a lo menos mensualmente por el trabajador.

Para que esta norma sea aplicable a los "puesteros", preciso resulta esclarecer si, efectivamente, son trabajadores agrícolas y, además, si están excluidos de limitación de jornada.

Sobre lo primero, cabe señalar que, según la jurisprudencia reiterada para este Servicio, son trabajadores agrícolas todos los dependientes que laboren en la crianza de aves, vacunos, porcinos y, en general, especies animales para consumo humano. Así se ha resuelto en Ord. Nºs. 3.450, de 11.09.79, 2.993, de 4.07.83 y 2.117/99, de 18.03.87.

Sobre la segunda cuestión, deberá estarse a lo informado por el Director Regional del Trabajo de la XII Región, quien señala, que: *"de los antecedentes tenidos a la vista y en especial del informe evacuado por el fiscalizador actuante, aparece que el "Puestero" es un trabajador agrícola que presta sus servicios en un lugar apartado (a decenas de kilómetros y en sectores en que ni siquiera existen huellas) del casco principal de la Estancia, en el cuidado de animales entregados a su cargo, con una jornada de trabajo que no está sujeta a ningún control, sin fiscalización superior inmediata y su contacto con la estructura administrativa del predio se produce en períodos que van de una vez por semana o mes, fundamentalmente con el objeto de recibir o retirar víveres"*

Siendo, pues, los *"Puesteros"* trabajadores agrícolas que se desempeñan sin fiscalización superior inmediata, debe forzosamente concluirse que se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo, según lo dispone el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Y, al estar excluido de la limitación de jornada, por desempeñarse sin fiscalización superior inmediata y ser, a su vez, trabajador agrícola, al *"puestero"* le es plenamente aplicable lo preceptuado en el inciso 5º del artículo 4º del Decreto Supremo N° 45, de 19 de febrero de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, que se refieren a jornadas de trabajo en el sector agrícola.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la asistencia a la jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas que se desempeñan como *"puesteros"* en las estancias de la XII Región del país, debe registrarse diariamente de conformidad a lo dispuesto en el inciso 4º del artículo 5º, Decreto Supremo N° 45, de 19 de febrero de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo.

**ESTATUTO DE SALUD. COMISION DE CALIFICACION. INTEGRACION. CERTIFICACIONES. APELACION. PLAZO. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. FACULTADES. PROCESO DE CALIFICACION. IRREGULARIDADES.**

**891/80, 8.03.00.**

- 1) Sólo pueden integrar la comisión de calificación los funcionarios señalados por la Ley Nº 19.378, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria de la Ley Nº 18.883.
- 2) El plazo legal para apelar de la resolución de la comisión de calificación, es de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución, plazo que no puede ser alterado ni restringido por las entidades administradoras de salud municipal.
- 3) Excede las facultades de la asociación de funcionarios la petición de información detallada del bono y, en general de las remuneraciones, por constituir esta información reservada del Servicio respectivo y del funcionario que las percibe.
- 4) La denuncia por irregularidades en el proceso de calificación debe formalizarse ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de recurrir en la instancia consultiva prevista en el artículo 47 del reglamento de la Ley Nº 19.378, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la misma ley.

**Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículos 4º y 44. Decreto Nº 1.889 de Salud, artículos 47, 65 y 66. Ley Nº 18.883, artículo 32 inciso final. Ley Nº 19.296, artículo 25 inciso 4º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 271/12, de 20.01.2000, 2.116/126, de 22.04.99 y 2.067/121, de 20.04.99.

Se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por las Leyes N°s 19.378 y 19.296, respectivamente:

- 1) ¿Puede un dirigente de la asociación de funcionarios, ser parte de la Comisión de Calificación en representación de los asociados, de acuerdo a la Ley Nº 18.883, artículo 32, supletoria de la Ley Nº 19.378 en todo lo no regulado por ésta?
- 2) ¿Puede la Corporación reducir el plazo para apelar sobre la calificación en circunstancias que el artículo 65 del reglamento de la Ley Nº 19.378 indica los días que dispone el funcionario para apelar, reduciendo la Corporación a 5 días hábiles el proceso?
- 3) ¿Debe el empleador responder a las solicitudes y consultas que la Asociación de Funcionarios formula, de acuerdo con el artículo 25 de la Ley Nº 19.296, incisos 4º y 6º, y debido a que la Corporación no responde las cartas enviadas a la Secretaría General de la Corporación, las cuales adjunto?

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

- 1) En relación con la primera consulta, el inciso primero del artículo 44 de la Ley Nº 19.378, dispone:



*"En cada entidad administradora se establecerá una comisión de calificación, integrada por un profesional del área de la salud, funcionario de la entidad, designado por el jefe superior de ésta; el director del establecimiento en que se desempeña el funcionario que va a ser calificado o la persona que designe el jefe superior de la entidad en los casos en que no sea posible determinar este integrante, y dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación".*

Del precepto transcrito es posible colegir que en el proceso de calificación propiamente tal, la comisión de calificación debe ser integrada por un profesional del área de la salud designado por el jefe superior de la respectiva entidad; por el director del establecimiento donde se desempeña el funcionario a calificar o la persona designada por el jefe superior de la entidad, y por dos funcionarios de la dotación de la misma categoría del calificado, elegidos en votación por el personal sujeto a calificación.

En la especie, se consulta si puede un dirigente de la asociación de funcionarios ser parte de la comisión de calificación en representación de los asociados, en los términos que lo prevé el inciso final del artículo 32 de la Ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, supletoria de la Ley Nº 19.378 en todo lo no regulado por ésta.

De acuerdo con el preciso tenor de la disposición legal transcrita, el legislador de la Ley Nº 19.378 ha regulado circunstanciadamente la integración de la comisión de calificación, señalando específicamente los funcionarios que deben integrarla, dos de los cuales según su nivel profesional y el cargo que ocupan, y los otros dos integrantes deben ser elegidos dentro de la misma categoría funcionaria, circunstancia que impide la aplicación de la norma supletoria.

En otros términos, sólo pueden integrar la comisión de calificación los funcionarios señalados por la Ley Nº 19.378, en la forma y según las condiciones que precisamente ha establecido dicho cuerpo legal.

De ello se deriva que, en opinión de la suscrita, no es posible por la vía de la aplicación supletoria que contempla el inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.378, pretender alterar el sistema de integración de la comisión de calificación que regula el artículo 44 de dicho cuerpo legal, mucho menos cuando igualmente un director de la asociación de funcionarios puede llegar a integrar esa comisión, si es elegido por sus pares funcionarios dentro del mismo sistema de integración que contempla la disposición en estudio.

De consiguiente, en el sistema de salud municipal, sólo pueden integrar la comisión de calificación los funcionarios señalados por la Ley Nº 19.378, por lo que en esta materia no corresponde la aplicación supletoria de la Ley Nº 18.883.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, el artículo 65 del Decreto Nº 1.889, reglamento de la Ley Nº 19.378, dispone:

*"El funcionario tendrá derecho a apelar de la resolución de la Comisión de Calificación. De este recurso conocerá el Alcalde, debiendo interponerse en el plazo de diez días hábiles, contados desde la fecha de notificación de la resolución. Esta notificación se practicará entregando al funcionario copia autorizada del acuerdo respectivo de la Comisión de Calificación. La apelación deberá resolverse en el plazo máximo de quince días hábiles.*

*"Al decidir sobre la apelación el Alcalde podrá mantener o elevar el puntaje asignado por la Comisión de Calificación".*

Según la norma transcrita, es posible desprender que durante el proceso de calificación del personal, la ley otorga al funcionario a calificar, el derecho de interponer el recurso de apelación ante el Alcalde respectivo para impugnar la resolución de la comisión de calificación que pudiere afectar sus expectativas funcionarias.

Para ello, el funcionario afectado dispone de un plazo de 10 días hábiles que debe contarse desde la fecha en que fue notificado de esa resolución, apelación que deberá resolverse en el plazo máximo de 15 días hábiles.

En la especie, se ha consultado si puede la corporación administradora reducir dicho plazo de apelación a 5 días hábiles, porque los funcionarios afectados no necesitaban más días para ello.

Atendido el preciso tenor normativo en estudio, por la importancia de la materia en la carrera funcionaria de los dependientes en salud municipal, el legislador consideró que el plazo adecuado para ejercer el derecho de apelación que les reconoce, era de 10 días hábiles contado de la manera ya señalada, por lo que las entidades administradoras bajo ninguna circunstancia o pretexto, pueden alterar ni restringir dicho plazo mucho menos si este término legal está contemplado en beneficio exclusivo de los funcionarios y para promover la máxima transparencia del proceso calificatorio del personal.

Por lo anterior, el plazo legal para apelar de la resolución de la comisión de calificación, es de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución, que no puede ser alterado ni restringido por las entidades administradoras de salud municipal.

3) En lo que dice relación con la última consulta, el inciso 4º del artículo 25 de la Ley Nº 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, dispone:

*"Los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información, de las autoridades de la institución correspondiente, acerca de las materias y de las normas que dijeren relación a los objetivos de las asociaciones y a los derechos y obligaciones de los afiliados".*

Según la norma transcrita, es posible colegir que los directores de las asociaciones de funcionarios tendrán derecho a solicitar información a las autoridades pertinentes en la medida que se trate de materias propias de los objetivos de dichas asociaciones y de los derechos y obligaciones de sus afiliados.

En la consulta que nos ocupa, se requiere saber si corresponde al empleador responder las solicitudes y consultas que la asociación de funcionarios ha formalizado, de acuerdo con lo dispuesto por el citado artículo 25 de la Ley Nº 19.296, advirtiendo el consultante que la Corporación empleadora no ha respondido las cartas, en donde se ha requerido información respecto de las planillas de pago correspondiente al bono devengado a los funcionarios socios de la asociación, y las denuncias sobre irregularidades en el proceso de calificación.

En lo que dice relación con la información sobre la planillas de pago, la Dirección del Trabajo, en Dictámenes Nº 2.067/121 de 20.04.99 y 2.116/126, de 22.04.99, ha establecido que la petición de información detallada del pago de remuneraciones "excede las facultades de las asociaciones de funcionarios", atendido el preciso tenor normativo que reconoce esa facultad, porque *"los antecedentes sobre ingresos remuneratorios de los funcionarios, con el respectivo detalle, constituye información reservada cuyo conocimiento compete únicamente al Servicio respectivo y al interesado y no a terceros".*

Respecto de las supuestas irregularidades en el proceso de calificación que regula la Ley N° 19.378, en Dictamen N° 271/12 de 20.01.2000, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlos en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del Reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la Ley N° 19.378"*.

Por consiguiente, excede las facultades de la asociación de funcionarios, la petición de información detallada del bono y, en general de remuneraciones, por constituir esta información reservada del Servicio respectivo y del funcionario que la percibe.

Asimismo, la denuncia por irregularidades en el proceso de calificación debe formalizarse ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de recurrir en la instancia consultiva prevista en el artículo 47 del reglamento de la Ley N° 19.378, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la misma ley.

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

- 1) Sólo pueden integrar la comisión de calificación los funcionarios señalados por la Ley N° 19.378, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883.
- 2) El plazo legal para apelar de la resolución de la comisión de calificación, es de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución, plazo que no puede ser alterado ni restringido por las entidades administradoras de salud municipal.
- 3) Excede las facultades de la asociación de funcionarios la petición de información detallada del bono y, en general de las remuneraciones, por constituir esta información reservada del Servicio respectivo y del funcionario que las percibe.
- 4) La denuncia por irregularidades en el proceso de calificación debe formalizarse ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de recurrir en la instancia consultiva prevista en el artículo 47 del reglamento de la Ley N° 19.378, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la misma ley.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.**

**928/81, 13.03.00.**

**La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 5° letra b).

**Concordancias:** Ord. N° 5.589/334, de 10.11.99.

Se ha solicitado a esta Dirección se reconsidere el Ordinario N° 1.802, de 17.12.99, de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, que negó lugar a la impugnación de las Instrucciones

Nº 99-782, impartidas por el fiscalizador Sr. R. D. S., que ordenan a la A.F.P. ... a pagar comisión por el mes de octubre de 1999 a la ejecutiva de ventas de dicha empresa Sra. ... .

Esta solicitud se fundamenta principalmente en que a juicio de la recurrente no correspondía pagar dicha remuneración, toda vez que en el contrato de trabajo se había convenido que no se devengarían comisiones por las órdenes de traspaso que no cumplieran con las formalidades que en el referido instrumento se individualizan, lo que precisamente sucedía con las del mes de octubre ya que no habrían sido extendidas personalmente por la trabajadora.

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

En primer término, cabe consignar que de los antecedentes que se han reunido en torno a este asunto, se ha podido determinar que la trabajadora de que se trata fue despedida por la empresa y que aquella interpuso una demanda en juicio laboral por tal motivo en contra de su ex empleador.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 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 claramente que la facultad conferida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento de 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.

Cabe consignar a este respecto que mediante Dictamen Nº 5.362/165, de 5.08.91, sobre la base de los fundamentos que en el mismo se analizan, este Servicio ha sostenido que la Dirección del Trabajo puede fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, no obstante existir un caso sometido al pronunciamiento de los Tribunales de Justicia sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes las mismas que han solicitado la intervención de este Organismo Fiscalizador.

Ahora bien, de los mismos antecedentes aludidos en párrafos anteriores se ha podido determinar que ante el Cuarto Juzgado de Letras del Trabajo, la trabajadora Sra. ... interpuso con fecha 28.12.99, una demanda por despido injustificado en contra de la empresa, Rol 7.945-99, en la que entre otras prestaciones está cobrando sus comisiones de traspasos efectuados a partir de abril de 1999. En dicho juicio, por lo tanto, se establecerá en definitiva si corresponde o no el pago de las comisiones ordenadas pagar por nuestro Servicio.

De lo expuesto en los párrafos que anteceden se sigue que la suscrita debe abstenerse de emitir un pronunciamiento sobre la materia consultada, toda vez que ésta se encuentra sometida al conocimiento del citado Juzgado, en una causa en que son partes tanto la empresa recurrente como la trabajadora respecto de la cual se cursaron las instrucciones, circunstancia que en conformidad a la doctrina reiterada de esta Dirección le impiden pronunciarse en este caso.

A mayor abundamiento, 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, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".*

Es necesario señalar, además, 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, en virtud de las disposiciones legales, constitucionales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que esta Dirección se encuentra legalmente impedida para pronunciarse respecto a la materia consultada.

**ESTATUTO DOCENTE. TITULARIDAD EN EL CARGO. LEY N° 19.648.**

**930/82, 13.03.00.**

**Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes.**

**Fuentes:** Ley N° 19.648, artículo único. Ley N° 19.070, artículo 2º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 159/08, de 12.01.2000 y 373/29, de 26.01.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido a la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes.

Al respecto, cabe señalar previamente que de conformidad con el artículo 2º de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que poseen título de profesor o educador concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ahora bien, atendido que el artículo único de la Ley N° 19.648, y comentado, al otorgar el beneficio de la titularidad no estableció qué debía entenderse por profesional de la educación posible es sostener que, para los efectos referidos, debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2º del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio de que se trata tanto los docentes con título de profesor o educador como también los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del citado artículo 2º de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico de la no distinción, en cuya virtud *"cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir"*.

En igual sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 159/0008, de 12.01.2000 y 373/29, de 26.01.2000.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesional de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes.

**ESTATUTO DOCENTE. TITULARIDAD EN EL CARGO. LEY N° 19.648.**

**931/83, 13.03.00.**

- 1) Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previsto en el referido cuerpo legal y teniendo título profesional de la educación se encuentran autorizados para desempeñar la función docente, de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título.**
- 2) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consigna en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos.**

**Fuentes:** Ley N° 19.648, artículo único. Ley N° 19.070, artículo 2º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 159/0008, de 12.01.2000 y 373/29, de 26.01.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de:

- 1) Si acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido a la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y teniendo título de profesional de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso al correspondiente a su título.
- 2) Si los autorizados para ejercer la función docente, de acuerdo a las normas legales vigentes, que han obtenido el beneficio de la titularidad en el cargo en los términos previstos en la Ley N° 19.648, deben o no anualmente requerir dicha autorización.

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

1) En lo que respecta a la pregunta signada con este número cabe señalar, previamente, que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que poseen título de profesor o educador concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ahora bien, atendido que el artículo único de la Ley N° 19.648, ya comentado, al otorgar el beneficio de la titularidad no estableció qué debía entenderse por profesional de la educación posible es sostener que, para los efectos referidos, debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2° del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio tanto los docentes con título como también los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del artículo 2° de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico de la no distinción, en cuya virtud *"cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir"*.

En igual sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictamen N°s. 159/0008, de 12.01.2000 y 373/29, de 26.01.2000.

2) En cuanto a esta consulta, cabe señalar que revisada la normativa vigente sobre la materia se ha podido constatar que el beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, no modifica las normas legales que rigen el ejercicio de la función docente mediante la correspondiente autorización de la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

De ello se sigue, entonces, que la autorización referida debe continuar siendo requerida por los plazos y en las condiciones previstas en la ley, independientemente de haber obtenido el beneficiario la calidad de titular en la dotación docente.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y teniendo título profesional de la educación se encuentran autorizados para desempeñar la función docente, de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título.

- 2) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consigna en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos.

**ESTATUTO DOCENTE. TITULARIDAD EN EL CARGO. LEY N° 19.648.**

**932/84, 13.03.00.**

**Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título.**

**Fuentes:** Ley N° 19.648, artículo único. Ley N° 19.070, artículo 2°.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 159/08, de 12.01.2000 y 373/29, de 26.01.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido a la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título.

Al respecto, cabe señalar previamente que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que poseen título de profesor o educador concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ahora bien, atendido que el artículo único de la Ley N° 19.648, ya comentado, al otorgar el beneficio de la titularidad no estableció qué debía entenderse por profesional de la educación posible es sostener que para los efectos referidos debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2° del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio tanto los docentes con título de profesor o educador como, también, los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del citado artículo 2° de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico de la no distinción, en cuya virtud *"cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir"*.

En igual sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 159/0008, de 12.01.2000 y 373/29, de 26.01.2000.



En consecuencia, sobre las base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Uds. que acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y teniendo título profesional de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título.

**CONTRATO INDIVIDUAL. CUMPLIMIENTO. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. EMPRESA. FACULTADES DE ADMINISTRACION.**

**1.013/85, 17.03.00.**

**Absuelve consultas relativas a desembarco, pago de prima de pesca e incumplimiento de contratos de los tripulantes que se desempeñan para Pesquera ... .**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1545.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Si los tripulantes con uno o más años de permanencia en una nave de propiedad de Pesquera ... pueden ser desembarcados o trasladados a otra.
- 2) Obligación de la empresa Pesquera ... de pagar la prima de pesca a los tripulantes que han sido desembarcados y no han sido incluidos en la tripulación del próximo zarpe de la nave, y
- 3) Si el desembarco a que se alude en el punto 1) precedente implica incumplimiento de los contratos de trabajo individuales o colectivos de los respectivos trabajadores.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

1) En conformidad a los contratos de trabajo acompañados, los tripulantes que prestan servicios para Pesquera ..., se obligan a desempeñar sus labores *"en cualquiera de las naves que posea el Armador, pudiendo ser trasladados entre ellas si así fuere necesario"*, de donde se sigue que no estando contratado el personal para prestar servicios en una de las naves de la mencionada empresa en particular, no existe inconveniente jurídico alguno para que sean trasladados de una a otra, independientemente del tiempo de permanencia en una misma nave.

Lo anteriormente expresado encuentra su fundamento en lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil, de acuerdo al cual:

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

De esta suerte, habida consideración a que los tripulantes de Pesquera ... están obligados a desempeñarse en una cualquiera de las naves de la empresa, es posible afirmar que tampoco

existe impedimento jurídico para que después de un tiempo de prestar servicios en una misma nave, sean desembarcados de ella al término de una marea, particularmente si se tiene presente que el asignar a un trabajador a una u otra embarcación forma parte integrante de las facultades de administración de la empresa, que son propias o inherentes a todo empleador.

2) Cabe hacer presente que del informe de fiscalización de 14 de enero del presente año emitido por el funcionario señor L. O. J. aparece que el pago de la prima de pesca se encuentra regulado en el convenio colectivo suscrito en la empresa el 1º de noviembre de 1999, cuya cláusula 2ª dispone:

*"La empresa se obliga a pagar a los trabajadores tripulantes, las primas de pesca que se señalan en Anexo N° 1 el que se considera parte integrante de este Convenio Colectivo. Dicha prima de pesca será cancelada a cada trabajador tripulante que efectivamente hubiere participado en la captura, y la pesca hubiere sido descargada en condiciones útiles para la producción de la empresa".*

De la norma convencional transcrita se infiere que el pago de la prima de pesca se encuentra condicionado a la existencia de dos requisitos copulativos: a) que el tripulante haya participado efectivamente en la captura, y b) que la pesca haya sido descargada en condiciones útiles para la producción de la empresa.

Ahora bien, en la especie se consulta sobre el pago de la prima de pesca en el caso de los tripulantes que han sido desembarcados y no han sido incluidos en la tripulación del próximo zarpe de la nave, los cuales en opinión de este Servicio y en conformidad a la norma contractual precedentemente transcrita, al no haber participado en la faena de captura emprendida por esta última, no pueden impetrar el beneficio por no concurrir a su respecto uno de los requisitos aludidos anteriormente.

3) Es del caso remitirse, en este punto, a lo expresado en el número 1) que antecede en orden a que disponer el desembarco de determinados trabajadores es una medida que queda comprendida dentro de las facultades de administración de la empresa y como tal, es jurídicamente procedente, de suerte que en ningún caso puede considerarse como infracción o incumplimiento de lo dispuesto en los contratos individuales o colectivos que rigen a los respectivos tripulantes.

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

- 1) No existe inconveniente jurídico para que los tripulantes con un tiempo de permanencia en una misma nave de propiedad de Pesquera ..., sean desembarcados o trasladados a otra;
- 2) Pesquera ... no tiene la obligación de pagar la prima de pesca convenida en la cláusula 2ª del convenio colectivo suscrito el 1º de noviembre de 1999 a los trabajadores que por haber sido desembarcados y no haber sido incluidos en el próximo zarpe de la nave, no han participado efectivamente en la faena emprendida por esta última.
- 3) El desembarco de los tripulantes que prestan servicios para Pesquera ... de una de las naves de propiedad de ésta en la que han permanecido durante un tiempo y su no inclusión en el próximo zarpe de la misma, no implica incumplimiento de los contratos de trabajo individuales o colectivos que los rigen.

**CLAUSULA TACITA. GRATIFICACION. ANTICIPOS. CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES.**

**1.014/86, 12.03.00.**

**Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 699-293 y 099-327, de 19.07.99 y 13.12.99, cursadas a la empresa Distribuidora ..., por la fiscalizadora M. V. A. M.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 47, 50, 9º, 10 N° 3, 5º inciso 2º. Código Civil artículo 1545.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N°s. 099-293 y 0-99-327, de 19.07.99 y 13.12.99, respectivamente, cursadas a esa empresa por la fiscalizadora M. V. A. M. y reconsideradas parcialmente por Ord. N° 1.525, de 26.11.99, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Puerto Montt, las cuales ordenan pagar diferencias por concepto de anticipos de gratificación legal y dejar sin efecto las nuevas funciones asignadas a los trabajadores ... y ... .

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

1) En lo que respecta a la primera instrucción impugnada cabe señalar que el artículo 47 del Código del Trabajo dispone:

*"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".*

Del precepto legal transcrito se infiere, como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este Servicio, que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnen las siguientes condiciones copulativas.

- 1) Que se trate de establecimientos, ya sea mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas o cualquier otro, o de cooperativas;
- 2) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- 3) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- 4) Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio sujeto a que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados, de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad desaparece la obligación del empleador de otorgarla.

En relación con lo anterior es necesario precisar que los requisitos ya señalados y, específicamente, el contemplado en el N° 4 precedente, resultan exigibles cualquiera que sea el sistema de pago de la gratificación legal utilizado por el empleador, vale decir, el que establece el artículo 47 antes transcrito o bien el previsto en el artículo 50 del Código del Trabajo, disposición esta última que prescribe lo siguiente:

*"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".*

Del precepto antes transcrito es dable colegir que la ley ha facultado al empleador para eximirse de la obligación de gratificar en base al sistema contemplado en el mencionado artículo 47, esto es, repartir el 30% de sus utilidades líquidas, abonando o pagando al trabajador una suma equivalente al 25% de lo devengado por éste en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, caso en el cual el tope máximo de dicho beneficio no podrá exceder de 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Al respecto es necesario precisar que la circunstancia de que la referida norma establezca que el pago de la gratificación efectuada en la forma allí prevista procederá sea cual fuere la utilidad líquida obtenida, no significa de modo alguno que dicho beneficio tenga el carácter de "garantizado", esto es, que su procedencia no esté condicionada a la existencia de tales utilidades, sino solamente que, en tal caso, la determinación del monto y pago de la gratificación se efectuará con prescindencia del monto de las utilidades líquidas que arroje el correspondiente ejercicio financiero.

Precisado lo anterior, cabe señalar que las partes de la relación laboral, en uso del principio de la autonomía de la voluntad, están facultadas para celebrar los pactos sobre anticipos de gratificación que estimen convenientes, siempre que los mismos no importen una vulneración del ordenamiento jurídico vigente y que no constituyan renuncia de derechos, pactos éstos que deberán cumplirse en los términos acordados, sin perjuicio de la reliquidación anual del beneficio, si así procediere.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto se ha podido establecer que a partir de mayo de 1999, el empleador cambió el sistema de anticipos de gratificación aplicado por más de dos años a sus trabajadores, estableciendo un monto fijo por tal concepto ascendente a la suma de \$50.000 pagaderos en forma bimensual, monto este inferior a los que hasta esa fecha había pagado a los respectivos trabajadores.

Atendido lo anterior, y con el objeto de resolver la consulta planteada se hace necesario tener presente en la especie la disposición contenida en el artículo 9º, inciso 1º del Código del Trabajo, conforme a la cual *"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 legal precedentemente anotada fluye que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para su validez.

Sin embargo cabe precisar que, no obstante su carácter consensual, por imperativo de la ley 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 ha sido exigida como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas en él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo y que emanan 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 este orden de ideas cabe señalar que como lo ha sostenido reiteradamente este Servicio, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación escrita de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión precedentemente, está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a configurar cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita conforman el contrato individual de trabajo.

De todo lo expuesto, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo, sino que también deben entenderse como cláusulas incorporadas a éste las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un período prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita que debe entenderse como parte integrante del respectivo contrato.

En la especie, de los antecedentes ya señalados aparece que la empresa, en forma reiterada en el tiempo, más de dos años, aplicó un procedimiento de cálculo y pago de los anticipos de gratificación legal, el cual significó sumas distintas para cada trabajador y considerablemente superiores a la otorgada por dicho concepto a partir de mayo de 1999, la cual, como ya se dijera, constituye un monto fijo y único ascendente a \$50.000 en el período bimensual.

Analizada tal circunstancia a la luz de la disposición legal citada y consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, forzoso es concluir que la modalidad de cálculo y pago de los anticipos de gratificación utilizada por la empresa hasta el mes de abril de 1999, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores, modificando o complementando la cláusula relativa al pago de remuneraciones la que, como tal, no puede ser dejada sin efecto o alterada unilateralmente por el empleador, siendo necesario para ello el acuerdo de los trabajadores afectados.

Ello, en virtud de lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, conforme al cual *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que la recurrente se encuentra obligada a pagar los anticipos de gratificación legal conforme al procedimiento utilizado hasta el mes de abril de 1999, encontrándose, por ende, ajustadas a derecho las instrucciones que le ordenan pagar diferencias por tal concepto por los meses ya individualizados.

De esta suerte, no resulta procedente acoger la reconsideración de tales instrucciones.

2) En lo que respecta a la segunda instrucción objetada, vale decir, las que ordenan no asignar nuevas funciones a los trabajadores Sres. ..., cabe tener presente, en primer término, la disposición contenida en el artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo que establece:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*"3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".*

De la norma legal transcrita se infiere que en todo contrato individual de trabajo debe estipularse la naturaleza de los servicios, esto es, precisar y establecer de una manera clara y exacta la clase de trabajo específico para el cual el dependiente ha sido contratado.

A su vez, el artículo 5° inciso 2°, del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".*

De la disposición legal transcrita se infiere que para modificar un contrato individual o colectivo de trabajo, la ley exige imperativamente el acuerdo o consentimiento del trabajador.

Corroborando lo anterior, el precepto del artículo 1545 del Código Civil que dispone:

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

Conforme a lo expuesto, dable resulta afirmar que el empleador no se encuentra facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad las cláusulas que se contienen en un contrato individual de trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, y en especial de los contratos individuales de trabajo de los afectados, aparece que la función que en ellos se asigna a ambos trabajadores es la de operario-movilizador, la que, de acuerdo al informe de fiscalización de 26.08.99, evacuado por la fiscalizadora Sra. M. V. A. M., consiste en elegir en bodega lo que indica la factura de compra, cargar en un carro las respectivas mercaderías, chequearlas y posteriormente entregarlas al cliente.

De acuerdo al mismo informe, durante toda la vigencia de sus respectivos contratos, los referidos trabajadores nunca habían cumplido las funciones actualmente asignadas, vale decir, aseo de baños, camarines, cocina y pasillo del segundo piso del establecimiento.

Analizada la situación que nos ocupa a la luz de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, preciso es convenir que las nuevas labores asignadas a los afectados importa una modificación unilateral de la cláusula relativa a naturaleza de las funciones que se contiene en

los respectivos contratos individuales de trabajo, modificación que no resulta procedente toda vez que no existe acuerdo de los trabajadores en tal sentido.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, forzoso resulta concluir que las instrucciones de que se trata se encuentran ajustadas a derecho, por lo que no procede su reconsideración.

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

- 1) La empresa Distribuidora ... no pudo alterar unilateralmente el procedimiento de cálculo y pago de los anticipos de gratificación legal utilizado hasta el mes de abril de 1999, por constituir éste una cláusula tácita incorporada a los contratos individuales de los respectivos trabajadores.
- 2) La misma empresa se encuentra obligada a pagar diferencias por concepto de anticipos de gratificación legal por los meses de marzo y junio de 1999.
- 3) No resulta jurídicamente procedente que la empresa Distribuidora ... modifique en forma unilateral, esto es, sin el consentimiento de los respectivos trabajadores, la cláusula relativa a naturaleza de las funciones inserta en los contratos individuales de trabajo de los dependientes ... y ... .
- 4) Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 099-293-099327, de 19 de julio y 13 de diciembre de 1999, respectivamente, cursadas a la empresa ya individualizada, por la fiscalizadora M. V. A. M., por encontrarse ajustadas a derecho.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.**

**1.015/87, 17.03.00.**

**El beneficio consistente en una canasta familiar mensual pactado en el contrato colectivo vigente, suscrito por la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en la misma, no debe ser considerado para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 32 y 42.

**Concordancias:** Ord. N° 1.207/75, de 22.03.93.

Se ha requerido de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el beneficio consistente en una canasta familiar mensual a que alude el contrato colectivo vigente en su cláusula décima, N° 9, suscrito por ... y el Sindicato N° 2 constituido en la misma, debe ser considerado en la base de cálculo de las horas extraordinarias y si así fuere, si puede reclamarse en forma retroactiva y si debe reajustarse cuatrimestralmente, de conformidad con el Título V del aludido instrumento colectivo.

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

El inciso 3° del artículo 32 del Código del Trabajo, dispone:

*"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".*

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse sobre la base del sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del precitado cuerpo legal, el cual establece:

*"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:*

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

Del precepto anotado se infiere que una remuneración o beneficio puede ser calificado como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1.- Que se trate de un estipendio fijo.
- 2.- Que se pague en dinero.
- 3.- Que se pague en períodos iguales determinados en el contrato.
- 4.- Que responda a una prestación de servicios.

Concordando las disposiciones en comento, es posible afirmar que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos estipendios que no cumplan con dichas condiciones.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar previamente si el estipendio por el cual se consulta puede ser calificado como sueldo para los efectos de resolver si debe o no ser considerado para el cálculo del valor de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

En este sentido, cabe hacer presente que el punto 9º de la cláusula décima del referido contrato colectivo vigente, señala:

*"Décimo: Beneficios adicionales*

*"9.- Canasta Familiar:*

*"Mensualmente los trabajadores tendrán derecho a percibir las siguientes especies que serán entregadas gratuitamente por la empresa en el domicilio de cada trabajador entre los días 20 y 25 de cada mes:*

*"-5 Kg. de azúcar lansa.*

*"-1 tarro de leche Nido de 800 grs.*

*"-1 tarro de Milo de 400 grs.*



"-2 Kg. de arroz Miraflores grano largo grado 2.

"-1 paquete de Mostacholi Lucchetti de 400 grs.

"-1 paquete de Spaghetti N° 5 Lucchetti de 400 grs.

"-1 Kg. de harina Del Sol.

"-1 caja de té Club rojo de 50 unidades.

"-2 litros de aceite Belmont.

"-1 paquete de mermelada Watt's de 250 grs.

"-4 rollos de papel higiénico marca Confort.

*"En la eventualidad que no exista en el mercado, en un mes determinado, algún producto de los especificados, éste podrá ser reemplazado de común acuerdo entre las partes".*

De la disposición contractual transcrita se infiere que la empresa en referencia ha establecido a favor de sus trabajadores la entrega de una canasta familiar con los productos que se detallan en la misma.

Ahora bien, analizadas las especiales características de este beneficio, es dable advertir que si bien éste es entregado mensualmente a los trabajadores y la causa inmediata y generadora del mismo es la prestación de servicios, no cumple con las restantes condiciones copulativas ya señaladas para ser calificado como sueldo.

En efecto, tal beneficio adicional, no constituye estipendio que se pague en dinero y por tanto, no reúne todos los requisitos exigidos por la ley para ser calificado como sueldo, no debiendo, por ende, ser incluido en la base de cálculo de las horas extraordinarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, cumpro con informar a Uds. que el beneficio consistente en una canasta familiar mensual pactado en el contrato colectivo vigente, suscrito por la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en la misma, no debe ser considerado para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias.

**ESTATUTO DOCENTE. BONO EXTRAORDINARIO. PROCEDENCIA.**

**1.016/88, 17.03.00.**

**La Sociedad Educacional ... se encuentra obligada a pagar al personal docente del Colegio ..., el bono extraordinario correspondiente al mes de diciembre de 1998, en el evento de que existan excedentes en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículo 65 incisos 1° y 2° letra c). Ley N° 19.598, artículo 2° inciso 1°.

**Concordancias:** Dictamen N° 375/31, de 26.01.2000.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar el sentido y alcance del artículo 2º de la Ley Nº 19.598, a objeto de resolver la materia a que se refiere el punto 2) de la solicitud a través de la cual la Sociedad Educacional ... impugna las instrucciones cursadas por el fiscalizador Sr. F. D. M., que ordenan pagar al personal docente del establecimiento educacional ..., el bono que establece el precepto legal antes mencionado, respecto del año 1998.

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

El artículo 10 de la Ley Nº 18.410, actual artículo 65 de la Ley Nº 19.070, en sus incisos 1º y 2º letra c) dispone:

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

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

De la disposición legal precedentemente transcrita, se infiere que el bono extraordinario, cuyo objetivo era distribuir el excedente de la Subvención Especial Adicional que se produjo durante los años 1995 y 1996 una vez calculada y pagada la bonificación proporcional y la planilla complementaria fue un beneficio anual pagadero sólo en los meses de diciembre de los años referidos.

Acorde con lo señalado, posible era sostener, bajo la vigencia de la Ley Nº 19.410, entonces, que el referido bono extraordinario se extinguió definitivamente en diciembre de 1996, por lo que no existía obligación de pagarlo en los años siguientes.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario precisar que posteriormente, la Ley Nº 19.598 en su artículo 2º inciso 1º, reestableció el mencionado bono extraordinario, con igual objetivo que el previsto en la Ley Nº 19.410 a partir de diciembre de 1998.

En efecto, la referida disposición legal, establece: *"lo dispuesto en la letra c) del artículo 10 de la Ley Nº 19.410 será aplicable, a partir de diciembre de 1998, en el mes de diciembre de cada año".*

De ello se sigue que el otorgamiento del beneficio de que se trata se hizo nuevamente obligatorio a partir del mes de diciembre de 1998, en la medida que se hubieren producido excedentes en los términos que se señalan en párrafos anteriores, conclusión ésta que guarda armonía con la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia y que se contiene en Dictamen Nº 375/31, de 26.01.2000.

A la luz de todo lo expuesto posible resulta sostener que, en la especie, la sociedad recurrente se encuentra obligada a pagar al personal docente de que se trata el referido bono extraordinario a partir del año 1998, en el evento de que se hubieren generado los excedentes a que se ha hecho alusión precedentemente; caso en el cual las instrucciones cursadas en tal sentido por el fiscalizador Sr. F. D. M. se encontrarían plenamente ajustadas a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que la Sociedad Educacional ... se encuentra obligada a



*"7.- Indemnización por años de servicio*

*"La empresa cancelará a cada trabajador la indemnización que se indica a continuación, atendida la causal para el término de contrato de trabajo.*

*"7.2) En caso de aviso de término de contrato dado por la empresa al trabajador de conformidad con lo dispuesto en el artículo 161 del Código del Trabajo:*

*"Se cancelará una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a la empresa.*

*"Para los efectos de la cancelación de las indemnizaciones indicadas en este número, cada trabajador con la empresa fijará de común acuerdo el plazo y las condiciones para ello, al momento de ponerse término a sus contratos de trabajo.*

*"Se deja expresa constancia que la indemnización, en el caso establecido en el punto 7.2, se regirá por las normas contenidas en el Código del Trabajo".*

De las cláusulas contractuales precedentemente transcritas se desprende que en el evento que se ponga término a la relación laboral invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, las partes pactaron que el trabajador tendrá derecho a una indemnización legal equivalente a 30 días de remuneración por cada año de servicios y fracción superior a seis meses prestados continuamente a la empresa.

En cuanto a la cláusula correspondiente al contrato colectivo suscrito con el Sindicato N° 2 de la empresa de que se trata, en la misma se hace presente además que dicha indemnización se regirá por las normas contenidas en el Código del Trabajo.

Ahora bien, no obstante que en ninguno de los contratos colectivos vigentes se estipula expresamente que la referida indemnización se pagará con el límite máximo establecido en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, aun cuando, según ya se señalara, tratándose del instrumento suscrito con el Sindicato N° 2 de la empresa, en la cláusula correspondiente se hace presente que dicha indemnización se sujetará a lo previsto por la normativa del Código del Trabajo, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido comprobar que la misma se ha pagado con el referido límite máximo legal a aquellos dependientes que iniciaron sus servicios a contar del 14.08.81.

En efecto, según consta del respectivo informe de fiscalización, evacuado por el fiscalizador, Sr. R. S. M., de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, los veinte finiquitos presentados por la empleadora, cuyas fotocopias se acompañan, suscritos a partir del mes de mayo de 1999, contemplan el pago de la indemnización por años de servicio por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, con el tope de 330 días de remuneración, respecto de aquellos trabajadores contratados a partir del 14.08.81.

Atendidas las señaladas circunstancias y con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada se hace necesario fijar el sentido y alcance de las citadas estipulaciones, para cuyo efecto cabe recurrir a las reglas de interpretación de los contratos contempladas en el Código Civil y, específicamente, a la que establece el artículo 1564 inciso final de dicho cuerpo legal, conforme al cual las cláusulas de un contrato podrán también interpretarse *"o por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

De acuerdo al precepto legal citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada regla de la conducta, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle, lo que lleva, en el caso que nos ocupa, a resolver que, no obstante que con anterioridad a la vigencia de los contratos colectivos suscritos por las partes, la empleadora pagó reiteradamente en el tiempo la indemnización en estudio sin el límite máximo establecido por el inciso segundo del citado artículo 163, desde el mes de mayo de 1999, esto es, desde la fecha en que aquellos entraron en vigencia, las partes aplicaron las nuevas estipulaciones de forma tal que bajo su vigencia la indemnización por años de servicio de que se trata, se pagó siempre con el señalado tope de 330 días de remuneración, circunstancia ésta que permite sostener que éste es el verdadero sentido y alcance que los contratantes han dado a las referidas normas convencionales.

Sin perjuicio de lo precedentemente señalado, tratándose de la comunicación de término de contrato de trabajo efectuada a los trabajadores, Sres. ... y ..., según consta de fotocopias que los recurrentes acompañan en su presentación, en ellas se les informa que se les pagará la indemnización legal por años de servicio a que tienen derecho sin el límite máximo legal, esto es, equivalente a 14 y 13 sueldos mensuales respectivamente, constituyendo las mismas una oferta irrevocable de pago, la que no pudo ser dejada sin efecto unilateralmente por la empleadora al momento de suscribir los respectivos finiquitos, de conformidad al artículo 169 letra a) del Código de Trabajo, que dispone:

*"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.*

*"Si tales indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al mismo tribunal señalado en el artículo anterior, en el mismo plazo allí indicado, para que se ordene y cumpla dicho pago.*

*"El hecho de que el trabajador reciba parcial o totalmente este pago o inste por él del modo previsto en el inciso anterior, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime que se le adeuden".*

El precepto legal preinserto expresa que la comunicación que el empleador envía al trabajador para poner término al contrato de trabajo de conformidad al inciso cuarto del artículo 162 del Código del Trabajo, constituye una oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones contempladas en la norma citada y en el artículo 163 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, el artículo 20 del Código Civil dispone que *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"* y la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia ha determinado que el sentido natural y obvio de las expresiones lo constituye

la acepción que a dichos términos confiere el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, conforme al cual "irrevocable" significa que "no se puede revocar" y "revocar", a su vez, es "dejar sin efecto una concesión, un mandato o una resolución".

De consiguiente con el mérito de lo expuesto forzoso resulta concluir que la empresa ..., se encuentra obligada a pagar la indemnización por años de servicio que corresponde a los trabajadores antes individualizados, en los términos establecidos en las comunicaciones de término de contrato de 8 y 12 de julio de 1999, esto es, sin el tope máximo que por tal concepto establece la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que la indemnización por años de servicio a que tienen derecho los trabajadores de la empresa ... en conformidad a los contratos colectivos vigentes contratados a partir del 14.08.81, y cuya relación laboral terminara por aplicación de la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra afecta al tope máximo establecido en el inciso 2º del artículo 163 del mismo cuerpo legal. Por el contrario, los trabajadores de la misma empresa Sres. ... y ..., tienen derecho a percibir la aludida indemnización sin el límite máximo que contempla la norma legal citada en el N° 1 precedente.

**LICENCIA MEDICA. EFECTOS. SISTEMA EXCEPCIONAL DISTRIBUCION DE JORNADA Y DESCANSOS. REMUNERACIONES. DESCUENTOS. DIAS NO LABORADOS.**

**1.018/90, 17.03.00.**

**Los trabajadores de la Compañía Minera ... se encuentran obligados a reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminada su licencia médica si su turno de origen se encuentra trabajando, o al término del ciclo de descanso si su turno se encuentra haciendo uso del mismo.**

**Asimismo, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado cuando el trabajador, vencido el plazo de licencia médica, no se reincorpora oportunamente a su trabajo.**

**Fuentes:** D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud Pública artículos 1º y 6º.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.942/340, de 16.10.98.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si es obligación de los trabajadores que hacen uso de licencia médica, presentarse en su trabajo a primera hora del día siguiente al vencimiento de la respectiva licencia, como asimismo, si todo plazo adicional para presentarse al trabajo es imputable al trabajador para los efectos de remuneraciones.

Señala la recurrente, que se ha constatado que en determinadas situaciones los trabajadores no se reintegran oportunamente a sus labores, lo que ocasiona un perjuicio pecuniario a la Compañía, tal es el caso del trabajador que hace uso de su licencia médica en una ciudad distinta de la de Iquique, por haber quedado así estipulado en ella. En tal evento, el trabajador una vez expirado el plazo de la licencia, comienza recién el viaje de regreso hacia su lugar de trabajo, no encontrándose por consiguiente a primera hora del día siguiente en condiciones de tomar la

movilización que lo conduce al recinto minero donde cumple sus funciones, por el contrario, el viaje de este trabajador desde el lugar donde cumplió su licencia médica hasta la ciudad de Iquique, le toma generalmente doce o veinticuatro horas, para recién estar en condiciones de tomar la movilización que lo lleva a la misma.

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

El D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud Pública, sobre autorización de licencias médicas, en su artículo 1° dispone:

*"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda".*

Por su parte el inciso 4° del artículo 6° del citado texto reglamentario señala que *"La licencia médica que prescribe reposo total confiere al trabajador el derecho a ausentarse de su trabajo durante el tiempo que ella misma determina"* y, finalmente, el artículo 65 del mismo cuerpo normativo expresa que *"Para los efectos del cómputo de la duración de la licencia médica, los plazos que establece el presente reglamento serán de días corridos, debiendo considerarse, por ende, los días domingo y festivos"*.

Del análisis de la normativa reglamentaria precedentemente transcrita, es dable señalar, en primer término, que la licencia médica es un derecho del trabajador que le permite ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un lapso determinado. Asimismo, y cumplidos ciertos requisitos, el trabajador durante la vigencia de la licencia médica puede gozar de subsidio, remuneración regular o de ambas en la proporción que corresponda.

Por otra parte, en el caso de licencias médicas que prescriben reposo total, ésta confiere al trabajador el derecho a ausentarse de su trabajo por el tiempo de duración del mismo plazo que, en todo caso, es de días corridos, esto es, incluye los días domingo y festivos.

En estas circunstancias, en opinión de esta Dirección, resulta lícito concluir que si bien es cierto la licencia médica permite al trabajador legalmente no concurrir a su trabajo, suspendiendo así una de las obligaciones fundamentales de la relación laboral cual es la de prestar servicios, no lo es menos que la ausencia de su lugar de trabajo sólo se encuentra justificada durante el período de duración de la licencia médica y, consecuentemente, entonces, vencido el plazo de la misma el trabajador se encuentra en la obligación de reincorporarse a sus labores habituales en la forma y condiciones pactadas con su empleador.

Ahora bien, este Servicio pronunciándose sobre la incidencia del derecho a descanso de los trabajadores acogidos a licencia médica en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos ha resuelto, mediante Dictamen N° 4.942/340, de 16.10.98, que una vez expirado el descanso por licencia médica el trabajador debe reintegrarse inmediatamente a sus labores, en el caso que los trabajadores de su turno de origen se encuentren laborando o, en su defecto, empezará a gozar de su descanso ordinario, en el caso que su turno de origen se encuentre cumpliendo su ciclo de descanso.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que los trabajadores de la Compañía Minera ... deberán, vencido el plazo de la licencia médica, reincorporarse a sus labores inmediatamente si su turno de origen se encuentra trabajando o al término del ciclo de descanso si su turno se encuentra haciendo uso del mismo.

Sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que la solución práctica del problema que se genera entre la aplicación de las normas reglamentarias de salud y la oportuna reincorporación del trabajador a sus labores, incidente directamente en el cumplimiento de su jornada de trabajo, quede entregada a lo que las partes convengan ya sea individual o colectivamente.

En lo que dice relación con los eventuales atrasos en que pueda incurrir el trabajador, luego del vencimiento del plazo de la licencia médica respectiva, cabe señalar que conforme a la doctrina sobre la materia contenida, entre otros, en Dictamen N° 6.725/306, de 16.11.94, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta suerte, en la especie, posible resulta afirmar que si los trabajadores de que se trata no han laborado determinadas jornadas de trabajo convenidas luego del término de una licencia médica, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado, sin perjuicio de lo que las partes pudieren haber convenido sobre el particular.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposiciones reglamentarias citadas, cúpleme informar a Ud. que los trabajadores de la Compañía Minera ..., se encuentran obligados a reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminada su licencia médica si su turno de origen se encuentra trabajando, o al término del ciclo de descanso si su turno se encuentra haciendo uso del mismo.

Asimismo, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado cuando el trabajador, vencido el plazo de la licencia médica, no se reincorpora oportunamente a su lugar de trabajo en los términos precedentemente indicados.

**NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. REQUISITOS.**

**1.019/91, 17.03.00.**

**El trabajador ..., de la empresa ..., no se encuentra obligado a cotizar al Sindicato de Trabajadores de la empresa, el 75% de la cuota sindical referida en el artículo 346 del Código del Trabajo, si los beneficios laborales que le rigen emanan de un convenio colectivo negociado entre un grupo de trabajadores organizados al efecto y el empleador.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 346 inciso 1º.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 3.713/146, de 7.07.92, y 4.879/212, de 29.08.96.



Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procede descuento del 75% de la cuota sindical al trabajador ..., de la empresa ... porque se le habría extendido beneficios de convenio colectivo negociado con el sindicato.

Se agrega, que el trabajador mencionado celebró, con fecha 31 de diciembre de 1997, como integrante de grupo negociador, convenio colectivo con la empresa ..., instrumento que es de similar contenido a convenio colectivo negociado entre la misma empresa y el Sindicato de Trabajadores, con fecha 30 de diciembre de 1997.

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

El artículo 346 inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

*"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciera extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".*

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios de un contrato o convenio colectivo, o fallo arbitral, negociados por un sindicato, según el caso, son aplicados o extendidos por el empleador, a trabajadores que no participaron en tales instrumentos, siempre que ocupen los mismos cargos, o desempeñen similares funciones a las de los dependientes cubiertos por dichos instrumentos colectivos.

Asimismo, de lo expresado se desprende que es el empleador, por propia iniciativa, quien debe optar, de acuerdo a la ley, por decidir hacer aplicables o extender los beneficios de un instrumento colectivo negociado con un sindicato a trabajadores que no concurrieron a ellos, sin perjuicio de la consecuente posterior aceptación por éstos.

En efecto, el texto expreso de la ley se remite exclusivamente al empleador como el sujeto que extiende los beneficios, para que opere el aporte obligatorio sindical por parte de los trabajadores beneficiados, reunidos los demás requisitos que señala la norma.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, como informes de fiscalización de los funcionarios M. R. V. y O. P. G., e instrumentos colectivos acompañados, aparece que un grupo de trabajadores organizados al efecto, entre los cuales se encuentra ..., negociaron con la empresa ... convenio colectivo suscrito con fecha 31 de diciembre de 1997, el cual sería similar a convenio colectivo celebrado el día anterior con el Sindicato de Trabajadores de la empresa.

De lo anterior se deriva que la fuente de origen de los beneficios que rigen al grupo de trabajadores organizados al efecto, entre los cuales se incluye la persona antes nombrada, se encuentra en un convenio colectivo concluido en un proceso de negociación colectiva no reglada, llevada a cabo entre tales trabajadores y la empresa, y no en la extensión de beneficios logrados por el sindicato por decisión o iniciativa unilateral del empleador.

De esta suerte, preciso es convenir que, en el caso que nos ocupa, no se dan los presupuestos legales necesarios para que nazca a los dependientes de la empresa ... regidos por convenio

colectivo de 31.12.97, la obligación de efectuar el aporte sindical a que se refiere el artículo 346 del Código del Trabajo, si los beneficios que les rigen no son el resultado de una extensión de ellos por decisión del empleador, sino de una negociación colectiva con los trabajadores beneficiados.

A mayor abundamiento, cabe agregar, que el convenio colectivo en comento, de 31.12.97, es similar a convenios colectivos anteriores, suscritos con fechas 17.12.93, renovado el 15.12.95, salvo el monto de los beneficios, celebrados también con el grupo de trabajadores organizados al efecto, y no con el sindicato de la empresa. Es decir, el convenio colectivo por el cual se consulta, sería una mera prórroga de otros convenios colectivos anteriores, a excepción del valor actualizado de los beneficios, suscritos igualmente por trabajadores organizados al efecto y, por ende, aquél no tendría necesariamente como antecedente las estipulaciones del convenio colectivo suscrito con el sindicato, cuyo contenido pudiere ser también similar.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que el trabajador ..., de la empresa ..., no se encuentra obligado a cotizar al Sindicato de Trabajadores de la empresa, el 75% de la cuota sindical referida en el artículo 346 del Código del Trabajo, si los beneficios laborales que le rigen emanan de un convenio colectivo negociado entre un grupo de trabajadores organizados al efecto y el empleador.

**CLAUSULA TACITA. JORNADA DE TRABAJO.**

**1.020/92, 17.03.00.**

**La empresa ... no procedió conforme a derecho al extender la jornada de trabajo del personal el día víspera de Navidad desde las 13:30 horas hasta las 20:30 horas, si la conclusión de la jornada a las 13:30 los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo del personal.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9º. Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 1.469/70, de 24.03.97 y 763/59, de 18.02.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la empresa ... podía disponer legalmente que el turno de la tarde del día víspera de Navidad debía salir a las 20:30 horas, en circunstancias que desde hace años los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo se laboró hasta las 13:30 horas, concluyendo la jornada con almuerzo para los trabajadores.

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

El artículo 9º inciso 1º, del Código del Trabajo, prescribe:

*"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

De la norma preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato 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 del mismo.

Ahora bien, como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquellas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago y omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc. que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del acuerdo respectivo.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a antecedentes reunidos en torno al caso, especialmente informe de 25.01.2000, de la fiscalizadora M. T. U., se ha podido establecer que la empresa, durante muchos años, no pudiendo determinarse con exactitud el número de éstos por representantes de la empresa ni de los trabajadores, con ocasión de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo terminaba las actividades laborales alrededor de las 13:30 horas, para efectuar un almuerzo con los trabajadores, y realizar actividades recreativas y otras.

De este modo se deriva del informe de fiscalización, que los días previos a las festividades indicadas los trabajadores administrativos, con jornada de 07:30 a 17:00 horas laboraban sólo hasta las 13:30 horas, al igual que los del área productiva, afectos a turnos de 07:30 a 15:30 horas, y los turnos de 15:30 a 22:30, y de 22:30 a 07:00 horas simplemente no se realizaban en tales oportunidades, por ser posteriores a la hora especial de salida ya señalada.

Analizados los hechos anteriores a la luz de las consideraciones efectuadas acerca del carácter consensual del contrato de trabajo, posible resulta convenir que en forma reiterada, e

ininterrumpida, la jornada de trabajo a que se encontraban afectos los trabajadores de la empresa ... los días vísperas de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo concluía a las 13:30 horas, lo que configura una cláusula tácita, que se ha incorporado a los contratos individuales de trabajo, que no ha podido quedar sin efecto por decisión unilateral de una de las partes contratantes, sino por consentimiento mutuo de ellas, o por causas legales, de conformidad con lo previsto en el artículo 1545 del Código Civil, aplicable plenamente en materia laboral en relación al contrato de trabajo, en orden a que:

*"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 ello se sigue, que la empresa ... no pudo de acuerdo a derecho, a juicio de esta Dirección, alterar en forma unilateral la jornada de trabajo del personal la víspera de fiestas de Navidad, excediendo las 13:30 horas, dado que, para tales efectos, como se precisara, se requería el acuerdo de ambas partes contratantes.

Lo expresado se hace igualmente aplicable a las festividades de Fiestas Patrias y Año Nuevo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que la empresa ... no procedió conforme a derecho al extender la jornada de trabajo del personal el día víspera de Navidad desde las 13:30 horas hasta las 20:30 horas, si la conclusión de la jornada a las 13:30 los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo del personal.

**FERIADO PROPORCIONAL. PROCEDENCIA. TRABAJADORES EX EMPRESA PORTUARIA DE CHILE.**

**1.021/93, 17.03.00.**

**Deniega a la Corporación Mutual Nacional de Trabajadores Portuarios de Chile, la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 489/48, de 1º.02.2000.**

**Fuentes:** Ley N° 19.542, artículos 46 y 5º transitorio.

Se solicita reconsideración del Dictamen N° 489/48, de 1º.02.2000, por el cual esta Dirección resolvió que *"los trabajadores de la ex-empresa Portuaria de Chile que pasaron a desempeñarse en las nuevas empresas portuarias creadas por la Ley N° 19.542, no tienen derecho al pago de feriado proporcional y/o acumulado por los períodos servidos a la ex-empresa Portuaria de Chile"*.

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. que analizada la citada presentación, ésta no contiene nuevos antecedentes que permitan modificar el criterio sustentado en el Dictamen N° 489/48, de 1º.02.2000.

Lo anterior, por cuanto los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en aquélla fueron debidamente considerados y ponderados al resolver la materia en cuestión, razón por la cual se deniega la reconsideración solicitada.

**ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ART. 42 INCISO FINAL LEY Nº 19.378.**

**1.022/94, 17.03.00.**

**El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículo 42 inciso final. Decreto Nº 1.889, de Salud, artículo 57.

**Concordancias:** Dictamen Nº 273/14, de 20.01.2000.

Se consulta si se ajusta a la Ley Nº 19.378 la exigencia hecha por la Corporación de Desarrollo Social de Cerro Navia, de completar 1000 horas para acceder a la asignación contemplada en el inciso 4º del artículo 42 de la Ley Nº 19.378.

Sobre el particular, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen Nº 273/14, de 20.01.2000, interpretando la disposición legal invocada en la consulta, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para percibir la asignación prevista por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, el funcionario deberá acreditar ante la Corporación empleadora los títulos y diplomas de especialización y perfeccionamiento de postgrado en los términos exigidos por el artículo 56 del Reglamento de la citada ley"*.

Ello, porque según las normas en estudio, el estímulo para el perfeccionamiento de los funcionarios que laboran en el sistema de salud municipal constituye objetivo esencial para el legislador de la Ley Nº 19.378, por lo que se establece un especial reconocimiento para los profesionales que en este sistema sigan especializándose por la modalidad de cursos de postgrados.

No obstante lo anterior, en la especie se consulta si la corporación empleadora puede exigir completar 1000 horas de duración de las actividades de postgrado, como requisito para acceder a la asignación contemplada en el inciso 4º del artículo 42 de la Ley Nº 19.378.

Al respecto, el artículo 57 del Decreto Nº 1.889, de Salud, de 1995, Reglamento de la citada Ley Nº 19.378, dispone:

*"Para otorgar esta asignación se considerarán los siguientes criterios:*

*"a) Para una o más actividades de postgrado de hasta 1000 horas de duración en total, se podrá otorgar hasta un 5% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente.*

*"b) Para una o más actividades de postgrado que sumen entre 1001 y 2000 horas de duración en total, se podrá otorgar hasta un 10% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente, y*

"c) Para una o más actividades de postgrado que sumen más de 2001 horas de duración en total se podrá otorgar hasta un 15% del sueldo base mínimo nacional de la categoría correspondiente".

Del precepto reglamentario transcrito, es posible colegir que para otorgar la asignación en cuestión el legislador ha establecido precisos criterios al cual deben ceñirse estrictamente las entidades administradoras de salud municipal.

Dichos criterios están claramente orientados a determinar porcentualmente el monto de la asignación, según el número de horas de duración de una o más actividades de postgrado, estableciéndose tramos con topes de horas de duración de las actividades en forma ascendente, a fin de determinar si el monto de la asignación será de un 5%, 10% ó 15%, en su caso.

En otros términos, el tope de horas de duración de hasta 1000 horas, de hasta 2000 horas y de más de 2001 horas, respectivamente, constituyen sólo el referente para determinar el monto porcentual de la asignación y, en ningún caso, la procedencia de la asignación, circunstancia esta última que está regulada por el artículo 42, inciso final, de la Ley Nº 19.378 y artículo 56 del reglamento como se explica en el dictamen de la concordancia.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que el derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.

**ESTATUTO DE SALUD. LICENCIA MEDICA. FERIADO.**

**1.023/95, 17.03.00.**

- 1) En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante su vigencia.**
- 2) Igualmente, el personal con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.378, artículos 18 inciso primero; 19 inciso tercero.

**Concordancias:** Dictamen Nº 33/3, de 6.01.2000.

Se consulta si se ajusta a la Ley Nº 19.378 el descuento realizado por la Corporación Municipal de ..., de la asignación de responsabilidad directiva a la Sra. ..., enfermera jefa del programa infantil del Consultorio ... administrado por esa Corporación, cuando estuvo con licencia médica los meses de septiembre y octubre de 1999, no obstante el dictamen de la Dirección del Trabajo que, en un caso similar, estableció el pago de la referida asignación en tales circunstancias.

Agrega la consultante que igual descuento de la remuneración realizó la corporación empleadora a la misma funcionaria, cuando hizo de su feriado legal entre enero y febrero de 2000.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso tercero del artículo 19 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:

*"El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional determinada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones".*

De la norma transcrita es posible desprender que el personal regido por la Ley N° 19.378, tiene derecho a licencia médica, esto es, para ausentarse o reducir su jornada de trabajo, cuando así lo ha prescrito un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, con la autorización de un Servicio de Salud Público o de Salud Previsional, en cuyo caso, el funcionario afectado tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones.

En el caso que origina este pronunciamiento, se consulta si corresponde descontar de la remuneración del dependiente la asignación de responsabilidad directiva, cuando estuvo con licencia médica los meses de septiembre y octubre de 1999.

Atendido el preciso tenor normativo que regula la materia, en Dictamen N° 33/3, de 6.01.2000, la Dirección del Trabajo ha establecido que *"En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, durante su vigencia tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones".*

Ello, porque el derecho a licencia médica que reconoce la Ley N° 19.378 comprende, por una parte, la prescripción médica o de matrona que autoriza el ausentismo laboral o reducir la jornada de trabajo del dependiente para atender el restablecimiento de la salud y, por otra, que durante el período sujeto a licencia médica el funcionario continuará percibiendo el total de su remuneración.

Por otra parte, la Corporación denunciada está impedida de descontar de la remuneración de la funcionaria aludida, la asignación de responsabilidad directiva por el uso del feriado legal en el período respectivo, por cuanto el inciso primero del artículo 18 de la Ley N° 19.378 dispone:

*"El personal con más de un año de servicio tendrá derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones".*

De ello se deriva que el uso del feriado legal, lejos de autorizar el descuento en cuestión, obliga a la Entidad Administradora de Salud Municipal a pagar el total de las remuneraciones que corresponde percibir al personal obligado por la ley para hacer uso del descanso al cumplir la anualidad laboral.

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

- 1) En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante su vigencia.
- 2) Igualmente, el personal con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**1.024/96, 17.03.00.**

**Fija sentido y alcance de la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito con fecha 8 de noviembre de 1999, entre Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma empresa.**

**Se dejan sin efecto las Instrucciones Nº 99-1309, de 7.01.2000, impartidas por el fiscalizador Sr. J. E. P., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1564 inciso final.

Se ha solicitado de este Servicio se reconsideren las Instrucciones Nº 99-1309, de 7.01.2000 impartidas por el fiscalizador Sr. J. E. P., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, que instruyen a Pesquera ... pagar anticipo de gratificaciones por el año 1999, conforme lo había hecho en el tiempo dicha empresa, según lo establece la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la misma.

Se fundamenta principalmente dicha solicitud en la circunstancia de que la referida cláusula obliga a anticipar hasta un tercio del valor presunto a pagar como gratificación legal del ejercicio del respectivo año y, que, efectuado un prebalance en la empresa, el resultado fue negativo en cuanto a utilidades para el período 1999, razón por la cual la recurrente sólo anticipó a sus trabajadores la cantidad de \$10.000 por dicho concepto.

Al respecto, cumpla con informar a Ud. que para dar respuesta a la materia en consulta es necesario fijar el sentido y alcance de la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa, la que al efecto establece:

*"Gratificación legal.*

*"En el mes de diciembre, antes de Navidad de los años 1999 y 2000 se anticipará hasta un tercio del valor presunto a pagar como gratificación legal del ejercicio del respectivo año y, el saldo se pagará durante el mes de mayo siguiente, conforme al Código del Trabajo".*

De la disposición convencional transcrita precedentemente es posible inferir que en lo que respecta a gratificación las partes acordaron que dicho beneficio se pagará con un anticipo en el mes de diciembre de los años 1999 y 2000, ascendente hasta un tercio del valor presunto a pagar por el ejercicio del año respectivo y el saldo en el mes de mayo siguiente.

Como es dable apreciar, si bien es cierto que en la especie existe un pacto que obliga al empleador a otorgar anticipos de gratificación legal en las oportunidades que la respectiva norma convencional señala, no lo es menos que en ésta no se estipula el monto a que ascendería dicho beneficio, limitándose a establecer que se pagaría por tal concepto un porcentaje máximo equivalente a un tercio del valor presunto que correspondería otorgar a título de gratificación legal.

De ello se sigue que la citada estipulación debe entenderse cumplida, en los términos acordados, cualquiera que sea el monto que el empleador anticipe a cuenta del citado estipendio.



Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que la empresa recurrente en diciembre de 1999, pagó a sus trabajadores por concepto de anticipo de gratificación la suma de \$10.000, atendido que según pre-balance efectuado por ésta no obtendría utilidades en el ejercicio financiero correspondiente a dicho año.

Dicho pago fue objetado por el fiscalizador actuante por cuanto, a su juicio, el empleador estaría obligado a pagar la misma suma que en años anteriores habría otorgado por el señalado concepto, esto es, el tercio de 4,75 ingresos mínimos.

Analizada la situación en comento a la luz de la norma convencional antes transcrita y comentada y de las consideraciones expuestas en párrafos que anteceden, posible resulta sostener que las instrucciones impugnadas no se ajustan a derecho y deben ser reconsideradas.

En efecto, como ya se dijera, la estipulación que nos ocupa sólo establece el máximo del monto a pagar a cuenta de anticipo, de suerte tal que no existe inconveniente jurídico alguno para que el empleador pague una suma inferior a dicho máximo, más aún si se considera que existen antecedentes fidedignos que indican que no obtendrá utilidades líquidas durante el ejercicio financiero 1999.

La conclusión anterior no se ve alterada por la circunstancia de que en años anteriores la empresa hubiere pagado el equivalente al tercio de los 4,75 ingresos mínimos, por cuanto, según consta de la documentación tenida a la vista tal pago se realizó en aquellos ejercicios comerciales en que existía la certeza de que se obtendrían utilidades líquidas, situación que, como ya se señalara, no ocurre en el caso de que se trata.

Tampoco se desvirtúa la referida conclusión por el hecho de que en una oportunidad la empresa, no obstante no tener utilidades, haya pagado el aludido tercio, toda vez que no podría sostenerse que exista en ese caso una conducta reiterada en tal sentido que la obligue a seguir pagando el mismo monto en una situación similar por aplicación de la norma de interpretación de los contratos prevista en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil que doctrinariamente responde a la teoría denominada "Regla de la Conducta".

En efecto, para que opere esta teoría, de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, debe cumplirse con varios requisitos, entre ellos, la reiteración de una determinada práctica, elemento que obviamente no concurre en el caso en análisis.

En consecuencia, sobre la base de la disposición convencional y legal citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el sentido y alcance de la cláusula sexta del contrato colectivo vigente en la empresa Pesquera ... es el señalado en el cuerpo del presente informe.

Se dejan sin efecto las Instrucciones N° 99-1309, de 7.01.2000, impartidas a la referida empresa por el fiscalizador Sr. J. E. P., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano.

**PERSONAL AEROLINEAS EXTRANJERAS. NORMAS APLICABLES. DIRECCION DE AERONAUTICA. FACULTADES. LEGISLACION LABORAL. ALCANCE.**

**1.025/97, 17.03.00.**

- 1) El personal contratado por la empresa ... Airlines, Agencia Chile para desempeñarse en el país se rige por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.**
- 2) La doctrina contenida en los ordinarios citados en el punto N° 2) del presente informe, será aplicable a dicho personal en el evento que concurren a su respecto los supuestos de hecho y de derecho en que aquélla se fundamenta.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 1° y 3°. Código Civil, artículo 14.

**Concordancias:** Ord. N° 1.217/59, de 11.03.97.

Se ha solicitado que se emita un pronunciamiento acerca de los siguientes puntos:

- 1) Legislación aplicable a los trabajadores –especialmente a los tripulantes de cabina– contratados en Chile por la empresa ... Airlines, Agencia en Chile, y
- 2) Vigencia y aplicación respecto de estos trabajadores, de los Ordinarios N°s. 1.217/59, de 11.03.97; 4.155/161, de 22.07.96 y 4.992/222, de 3.09.96.

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

1) En lo que dice relación con su primera consulta, cabe tener presente la doctrina ya sostenida por este Servicio en Ord. N° 1.217/59, de 11.03.97 que se fundamenta en la aplicación del principio de territorialidad de la ley, conforme a lo dispuesto en el artículo 14 del Código Civil:

*"La ley es obligatoria para todos los habitantes de la República, incluso los extranjeros".*

Esta disposición, según autoriza la doctrina ya citada en ese dictamen, importa para las personas naturales o jurídicas, someterse al imperio de la norma dictada en Chile, sea en lo que dice relación con los actos que celebren, con sus bienes y, las personas, sin perjuicio de las excepciones legales expresas.

Dada la aplicación del principio de territorialidad, debe tenerse en consideración la norma de competencia establecida en el artículo 1° del Código del Trabajo que dispone lo siguiente:

*"Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias".*

Cabe tener presente que el artículo 3° del Código del Trabajo establece:

*"Para todos los efectos legales se entiende por:*

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

*"b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo".*

De este modo y analizada debidamente la documentación acompañada de la que consta que a su respecto se ha celebrado un contrato de trabajo en los términos del referido artículo 3º del Código, las relaciones entre quienes tengan la calidad de trabajadores de la empresa ... Airlines, Agencia en Chile y ésta, se regirán por las normas contenidas en el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

2) En lo que respecta a su segunda consulta, cabe analizarla separadamente respecto de cada uno de los dictámenes citados.

El Ordinario N° 1.217/59, de 11.03.97 concluye que ... debe acogerse al cumplimiento de las leyes laborales chilenas, si acaso desarrolla actividades empresariales en Chile bajo los supuestos de hecho que generan la posibilidad de aplicación de dichas normas; que el Código del Trabajo le concedería al personal de vuelo de dicha empresa destinado en Santiago, nacionales o extranjeros, en el evento de estar laboralmente vinculados a ella, los mismos derechos que a cualquier otro trabajador; que los aviones aerocomerciales de pasajeros, tienen la naturaleza jurídica de establecimientos o de parte de un establecimiento si se trata de una flota; y, que los trabajadores de esa empresa tienen el derecho de constituir un sindicato en Chile.

Esta doctrina se debe entender respecto de toda relación laboral que se encuentre en análoga situación de la descrita en el mencionado dictamen, siempre y en el supuesto de que concurren las circunstancias de hecho y de derecho que se tuvieron en vista para arribar a las conclusiones señaladas.

El Ordinario N° 4.155/161, de 22.07.96 establece que la Dirección de Aeronáutica Civil tiene facultades para dictar normas administrativas regulatorias de las operaciones aéreas, por razones de seguridad aérea, lo que se verifica en la fijación de sistemas y turnos de trabajo y de descanso del personal de vuelo, sin perjuicio de las normas protectoras de jornada de trabajo, dentro de un ordenamiento jurídico que obliga a todos a quienes les sean aplicables esas disposiciones legales. Esta doctrina ha sido ratificada por los Tribunales de Justicia.

Cabe idéntica observación en cuanto a su aplicación bajo los supuestos ya indicados.

El Ordinario N° 4.992/222, de 3.09.96 complementario del anterior, ratifica la doctrina de aplicación de las normas laborales de tutela en cuanto a la jornada de trabajo y descansos del referido personal de vuelo de la ley laboral, de acuerdo al estado de derecho vigente.

De consiguiente, la doctrina contenida en los dictámenes antes citados, que se encuentran plenamente vigentes, serán aplicables al personal de la empresa de que se trata, en el evento de que concurren las circunstancias de hecho y de derecho analizadas en dichos pronunciamientos jurídicos.

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

- 1) El personal contratado por la empresa ... Airlines, Agencia Chile para desempeñarse en el país se rige por las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.
- 2) La doctrina contenida en los ordinarios citados en el punto N° 2) del presente informe, será aplicable a dicho personal en el evento que concurran a su respecto los supuestos de hecho y de derecho en que aquélla se fundamenta.

**ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.**

**1.052/98, 18.03.00.**

**La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.648, artículo único. Ley N° 19.070, artículos 2º, 24 N° 4, y 72 letra H.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los autorizados para ejercer la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes que han obtenido el beneficio de la titularidad en el cargo en los términos previstos en la Ley N° 19.648, deben o no anualmente requerir dicha autorización como, asimismo, cuales serían los efectos jurídicos, al tenor de la referida ley, en el evento que la correspondiente Secretaría Regional Ministerial de Educación no otorgare una nueva autorización.

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

Revisada la normativa vigente sobre la materia se ha podido constatar que el beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648, no modifica las normas legales que rigen el ejercicio de la función docente mediante la correspondiente autorización de la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

De ello se sigue, entonces, que la autorización referida debe continuar siendo requerida por los plazos y en las condiciones previstas en la ley, independientemente de haber obtenido el beneficiario la calidad de titular en la dotación docente.

Resuelto lo anterior, es del caso señalar que en el evento que no se obtenga una nueva autorización para ejercer la función docente, el beneficiario de la titularidad habrá perdido uno de los requisitos de incorporación a la dotación docente, cual es precisamente el previsto en el N° 4 del artículo 24 de la Ley N° 19.070, esto es, el detentar la calidad de profesional de la educación en los términos previstos en el artículo 2º del mismo cuerpo legal.

En la situación descrita podría configurarse, entonces, la causal de término de la relación laboral prevista en la letra H) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, correspondiendo, en todo caso, su calificación definitiva a los Tribunales de Justicia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. que la obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**CAJAS DE COMPENSACION. AFILIACION.**

**1.071/99, 21.03.00.**

**Sobre desafiliación y afiliación de los trabajadores de ... a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.**

**Fuentes:** Ley N° 18.833, artículos 11, 13 y 15.

**Concordancias:** Ord. N° 1.534/88, de 23.03.99.

El Sindicato de Trabajadores de la empresa ... ha solicitado a esta Dirección autorización para aplicar un procedimiento especial para proceder a adoptar el acuerdo de desafiliación y afiliación a una Caja de Compensación de Asignación Familiar.

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

La Ley N° 18.833, que establece el Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, publicada en el Diario Oficial de 26 de septiembre de 1989, en el inciso 2° del artículo 13, dispone:

*"La afiliación de los trabajadores se regirá por las normas del artículo 11".*

A su vez, el artículo 15 de la misma ley, preceptúa:

*"Podrá retirarse de una Caja de Compensación cualquier entidad empleadora afiliada a ella, con el acuerdo de sus trabajadores adoptado en la forma establecida en los artículos 11 y 13, siempre que tenga un período de afiliación no inferior a seis meses".*

Por su parte, el referido artículo 11 establece:

*"El acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una Caja de Compensación en formación será adoptado por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de cada entidad empleadora o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto. Si las características de la entidad empleadora o establecimiento no permitieren realizar una sola asamblea, el acuerdo de los trabajadores se obtendrá en asambleas parciales por sectores de ellos o mediante otros procedimientos que determine la Dirección del Trabajo, que aseguren la expresión de la voluntad de los trabajadores. Para determinar si se ha producido el acuerdo de los trabajadores deberán sumarse los resultados obtenidos de la consulta a los diversos sectores de la entidad empleadora o establecimiento.*

*"En cada asamblea deberá actuar un ministro de fe que podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo. En las entidades empleadoras que tengan menos de veinticinco trabajadores podrá actuar como ministro de fe el empleador o su representante.*

*"Sin perjuicio de la facultad que confiere a la Dirección del Trabajo el inciso primero del presente artículo, el reglamento establecerá las normas relativas a la convocatoria y funcionamiento de las asambleas de trabajadores".*

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas se infiere que el acuerdo de los trabajadores para desafiliarse o afiliarse a una Caja de Compensación deberá ser adoptado por la mayoría absoluta del total de los dependientes de la empresa o establecimiento, en asamblea especialmente convocada al efecto.

Asimismo, se infiere que si en razón de las particularidades de la entidad empleadora o establecimiento no fuere posible convocar a una sola asamblea, el acuerdo podrá obtenerse mediante asambleas parciales por sectores de trabajadores o en conformidad a otros procedimientos determinados por la Dirección del Trabajo, por medio de los cuales se exprese fehacientemente la voluntad de los trabajadores.

Además, de los mismos preceptos aparece que actuará en cada asamblea un ministro de fe que podrá ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo, pudiendo el empleador o su representante actuar como ministro de fe en aquellas empresas cuyo número de trabajadores sea inferior a veinticinco.

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que, en la especie, las especiales características de la empresa, en que prestan servicio alrededor de 5.000 trabajadores, distribuidos en distintos establecimientos a lo largo del país, cumpliendo turnos de día y de noche, algunos entrando y saliendo del país, como los pilotos y auxiliares de vuelo, dificultan efectuar la consulta en una sola asamblea convocada para tales efectos, como lo especifica la primera parte del artículo 11 de la Ley N° 18.833, precedentemente transcrito y comentado.

Considerando lo expuesto anteriormente, esta Dirección no encuentra inconveniente jurídico alguno para que los trabajadores de ... manifiesten su consentimiento en el sentido de afiliarse o desafiliarse de una Caja de Compensación de Asignación Familiar mediante el procedimiento sugerido por los recurrentes, esto es, nóminas con indicación expresa de su objetivo, que contendrían el nombre completo de cada dependiente, cédula de identidad y espacio para la firma, etc., con la condición de que dicho procedimiento se verifique en presencia de un ministro de fe, que puede ser, según se ha señalado, un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo.

Cabe hacer presente que la conclusión anterior se encuentra acorde con la doctrina sustentada por esta Dirección en los Ordinarios N°s. 1.876, de 30.08.82, 4.141, de 3.07.85 y 1.534/88, de 23.03.99.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que resulta procedente que los trabajadores a que se refiere la consulta, frente al impedimento de celebrar una asamblea, expresen su acuerdo de afiliarse o desafiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar a través de la suscripción de nóminas con indicación expresa de su objetivo, si este procedimiento se verifica en presencia de un ministro de fe, en la forma señalada en el cuerpo del presente informe.

**ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.**

**1.113/100, 21.03.00.**

- 1) La expresión años que se consigna en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe entenderse referida a un período de doce meses, cualquiera sea el día en que el mismo se inicie.
- 2) Las fracciones de meses de prestación de servicios no pueden estimarse como un nuevo año para los efectos de acceder al beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648.
- 3) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo, en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente no exime, a quien legalmente corresponda, de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 4) No resulta procedente computar, para los efectos de la Ley N° 19.648, el tiempo servido por un profesional de la educación que presta servicios en el segundo nivel de transición el período servido por éste, con anterioridad, en el primer nivel de transición.
- 5) Las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.648, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo, han debido ser permanentes durante todo el período de antigüedad requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 2º, 24, 72 y 10 transitorio. Ley N° 19.648, artículo único.

**Concordancias:** Ord. N° 159/8, de 12.01.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección se fije el sentido y alcance de la Ley N° 19.648, en relación con las siguientes materias:

- 1) Si la expresión años que se consigna en el artículo único de la referida ley corresponde a años calendarios como, asimismo, si las fracciones superiores a seis meses permiten computar un nuevo año para los efectos de que se trata.
- 2) Cuales serían los efectos jurídicos respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, que han obtenido el beneficio de la titularidad, en el evento que la correspondiente Secretaría Regional Ministerial de Educación no otorgare una nueva autorización.
- 3) Si para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo, respecto de un profesional de la educación que labora en el segundo nivel de transición, resulta procedente computar los años servidos con anterioridad en el primer nivel de transición.
- 4) Si las 20 horas cronológicas semanales que se exigen en la referida ley para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo han debido ser permanentes durante todo el período de antigüedad requerido.

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

1) En lo que dice relación con la primera consulta planteada se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales *"cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda que *"Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*, cual es, según la jurisprudencia, aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española.

Según el texto citado año significa "período de doce meses, a contar de un día cualquiera", concepto éste que permite sostener que el legislador al utilizar en la norma en comento el vocablo "año" ha querido referirse a un período de 12 meses, cualquiera que sea el día en que el mismo se inicia.

De ello se sigue, entonces, que el beneficio de la titularidad que otorga la Ley N° 19.648, en lo que respecta al requisito de antigüedad no se encuentra ligado al concepto de año calendario.

Conforme con lo resuelto precedentemente es del caso puntualizar, por su parte, que las fracciones de meses no pueden estimarse, de este modo, como un nuevo año para los efectos del cómputo de la antigüedad requerida.

2) Para absolver adecuadamente la consulta signada con este número se hace necesario señalar previamente que revisada la normativa vigente sobre la materia se ha podido constatar que el beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648, no modifica las normas legales que rigen el ejercicio de la función docente mediante la correspondiente autorización de la Secretaría Regional Ministerial de Educación.

De ello se sigue, entonces, que la autorización de que se trata debe continuar siendo requerida por los plazos y en las condiciones previstas en la ley, independientemente de haber obtenido el beneficiario la calidad de titular en la dotación docente.

Resuelto lo anterior, es del caso señalar que en el evento que no se obtenga una nueva autorización para ejercer la función docente, el beneficiario de la titularidad habrá perdido uno de los requisitos de incorporación a la dotación docente, cual es precisamente el previsto en el N° 4 del artículo 24 de la Ley N° 19.070, esto es, el detentar la calidad de profesional de la educación en los términos previstos en el artículo 2° del mismo cuerpo legal.

En la situación descrita podría configurarse, entonces, la causal de término de la relación laboral prevista en la letra H) del artículo 72 de la Ley N° 19.070, correspondiendo, en todo caso, su calificación definitiva a los Tribunales de Justicia.

3) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar que el artículo único de la Ley N° 19.648, prevé:

*"Concédese, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal, a los profesionales de la educación parvularia, básica o media que, a la fecha de esta ley, se encontraren incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como tales en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal"*.



De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador, por una sola vez, y de manera excepcional ha otorgado la calidad de titulares de una dotación docente dependiente de una misma Municipalidad o Corporación Municipal a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Ser profesionales de la educación en los términos previstos en el artículo 2º de la Ley Nº 19.070.
- 2) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratados.
- 3) Desempeñarse en los niveles de educación prebásica, básica y media.
- 4) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor.
- 5) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

En relación con el requisito signado con el Nº 3), precedente, es del caso señalar que si bien es cierto el tenor literal de la norma legal ya transcrita y comentada autorizaría para sostener que acceden al beneficio, entre otros, los profesionales de la educación que se desempeñan en el nivel de educación prebásica sin distinguir si se trata del primer o segundo nivel de transición, no lo es menos que el referido precepto legal no puede ser interpretado aisladamente de las disposiciones que se contienen en el Estatuto Docente y sus leyes complementarias.

De este modo si se considera que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10 transitorio de la Ley Nº 19.070, las educadoras de párvulos que se desempeñan en el primer nivel de transición no se encuentran afectas a las normas de dicho cuerpo legal, preciso es sostener que no resulta procedente computar para los efectos de la Ley Nº 19.648 el tiempo servido por el profesional de la educación en el referido nivel.

4) En cuanto a la consulta signada con este número cabe señalar que del artículo único de la Ley Nº 19.648, ya transcrito y comentado en párrafos que anteceden, se infiere que para acceder al beneficio de la titularidad de que se trata es necesario haberse desempeñado como profesional de la educación por un mínimo de veinte horas cronológicas semanales durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos.

De ello sigue, entonces, que durante todo el período de antigüedad requerida en la referida ley, es requisito indispensable que el profesional de la educación que pretende acceder al beneficio haya mantenido, a lo menos, una carga horaria de veinte horas cronológicas semanales.

Lo anterior obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de las variaciones que dicha carga haya podido experimentar por sobre dicho mínimo.

En igual sentido se ha pronunciado el Ministerio de Educación mediante Oficio Nº 48, de 11.01.2000.

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

- 1) La expresión años que se consigna en el artículo único de la Ley Nº 19.648, debe entenderse referida a un período de doce meses, cualquiera sea el día en que el mismo se inicie.

- 2) Las fracciones de meses de prestación de servicios no pueden estimarse como un nuevo año para los efectos de acceder al beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648.
- 3) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente no exime, a quien legalmente corresponda, de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 4) No resulta procedente computar, para los efectos de la Ley N° 19.648, el tiempo servido por un profesional de la educación que presta servicios en el segundo nivel de transición el tiempo servido por éste, con anterioridad, en el primer nivel de transición.
- 5) Las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.648, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo han debido ser permanentes durante todo el período de antigüedad requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.**

**1.114/101, 21.03.00.**

**Las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.468, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo han debido ser permanentes durante todo el período de prestación de servicios requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

**Fuentes:** Ley N° 19.648, artículo único.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si las 20 horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.648, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo han debido ser permanentes durante todo el período de prestación de servicios requerido.

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

El artículo único de la Ley N° 19.648, prevé:

*"Concédese, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal, a los profesionales de la educación parvularia, básica o media que, a la fecha de esta ley, se encontraren incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como tales en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal".*

De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador, por una sola vez y, de manera excepcional ha otorgado la calidad de titulares de una dotación docente dependiente de una misma Municipalidad o Corporación Municipal a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, cumplan con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Ser profesionales de la educación en los términos previstos en el artículo 2º de la Ley N° 19.070.
- 2) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratados.
- 3) Desempeñarse en los niveles de educación prebásica, básica y media.
- 4) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor.
- 5) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

En cuanto al requisito signado con el N° 5) que antecede, cabe señalar que analizado el mismo en relación con las demás exigencias previstas por el legislador para los efectos de que se trata, posible es afirmar que para tener derecho al beneficio de la titularidad es necesario haberse desempeñado como profesional de la educación por un mínimo de veinte horas cronológicas semanales durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro discontinuos.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que durante todo el período de antigüedad requerida en la referida ley, es requisito indispensable que el profesional de la educación que pretende acceder al beneficio haya mantenido, a lo menos, una carga horaria de veinte horas cronológicas semanales.

Lo anterior obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de las variaciones que dicha carga haya podido experimentar por sobre dicho mínimo.

En igual sentido se ha pronunciado el Ministerio de Educación mediante Oficio N° 48, de 11.01.2000.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpro en informar a Ud. que las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.648, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo han debido ser permanentes durante todo el período requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

**INDEMNIZACION CONVENCIONAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.**

**1.126/102, 22.03.00.**

**Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios pactada en el contrato colectivo vigente en la empresa Terciados ..., que debe pagarse a los trabajadores a cuyos contratos se pone término en conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, debe incluirse la asignación de locomoción y el factor o incremento previsional contemplado en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, pero no la gratificación que se les paga cada tres meses.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 163 incisos 1º y 2º, y 172 inciso 1º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.982/159, de 8.06.99; 2.523/140, de 13.05.99 y 6.305/418, de 21.12.98.

Se solicita un pronunciamiento respecto a la procedencia jurídica de considerar la asignación de locomoción, la gratificación y el factor o incremento previsional contemplado en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios pactada en el contrato colectivo vigente en la empresa Terciados ..., que debe pagarse a los dependientes a cuyos contratos de trabajo se pone término en conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La cláusula sobre indemnización por años de servicios contenida en el contrato colectivo actualmente vigente en la empresa de que se trata, previene:

*"La Compañía pagará a sus trabajadores una indemnización por cada año y fracción proporcional de servicio que se pagará considerando el jornal base más tratos promedios de los últimos tres meses, en el caso de los operarios y el sueldo base promedio de los últimos tres meses en el caso de los empleados, excluyendo cualquier otra remuneración anexa como regalías, horas extraordinarias, gratificaciones, colación, movilización, etc.*

*"El pago se hará sin restricciones alguna dentro de los treinta días siguientes a la fecha de la cesación de los servicios en la empresa.*

*"Se excluirán el pago a aquellos trabajadores que hayan sido despedidos o puesto término a su Contrato de Trabajo por las causales expresadas en el artículo 160 del Código del Trabajo, o el que lo reemplace.*

*"El presente Contrato Colectivo tiene una vigencia de tres años a contar del 1º de enero de 1999.*

*"Los valores indicados en este Contrato Colectivo son los que se consideren vigentes al 31 de diciembre de 1998, para los efectos de su reajuste".*

De la disposición convencional preinserta se desprende que los trabajadores afectos al instrumento colectivo en referencia, que dejen de pertenecer a la empresa por cualquier causal que no sean aquellas señaladas en el artículo 160 del Código del Trabajo, tienen derecho a una indemnización por años de servicios la cual se paga considerando el jornal base más tratos promedios de los últimos tres meses, en el caso de operarios y tratándose de los empleados, una suma equivalente al sueldo base promedio de los últimos tres meses excluyéndose otra remuneración anexa como regalías, horas extraordinarias, gratificación, etc.

Aclarado lo anterior cabe hacer presente que los incisos 1º y 2º del artículo 163 del Código del Trabajo, disponen:

*"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.*

*"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".*

De la disposición legal preinserta se colige que el empleador que pusiere término al contrato de trabajo que hubiere estado vigente un año o más, por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio, está obligado a pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización que las partes hayan convenido individual o colectivamente siempre que el beneficio pactado fuere de un monto superior a la indemnización que se contempla en el inciso 2º del precepto en comento.

El mismo artículo agrega que a falta de estipulación de las partes, el empleador deberá pagar al dependiente una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados en forma continua al mismo empleador con un límite de 330 días de remuneración, si se tratare de un dependiente contratado a partir del 14 de agosto de 1981, entendiéndose que no existe estipulación cuando la indemnización pactada fuese de un monto inferior al señalado.

En otros términos, conforme al precepto antes transcrito y comentado, cuando la terminación del respectivo contrato de trabajo se funda en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento, o servicio, o en el desahucio, debe pagarse la indemnización por años de servicios convenida por las partes, siempre y cuando el monto acordado represente para el respectivo dependiente una cantidad superior a aquella que resulte de la aplicación de las normas establecidas en la ley.

Lo anteriormente expresado autoriza para sostener, ratificando lo expuesto en el Dictamen Nº 3.028/224, de 9 de julio de 1998, que por lo que respecta a los trabajadores cuya relación laboral termina por las causales antes indicadas, y que al momento de invocar alguna de ellas cuentan con un año o más y con fracciones inferiores a 6 meses laborados, la cláusula en análisis produce todos sus efectos, puesto que la indemnización, en este caso, representa un monto superior al establecido por la ley, y por expresa disposición del legislador contenida en el inciso 1º del artículo 163 del Código del Trabajo, debe pagárseles por concepto de indemnización aquella convenida en el contrato colectivo suscrito en la empresa.

Ahora bien, en lo concerniente a la procedencia jurídica de considerar para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios de que se trata, las "regalías" que aparecen consignadas en las liquidaciones de sueldo acompañadas, es preciso señalar que el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, aplicable a la situación en consulta toda vez que el artículo 168 que cita, alude, entre otras, a la terminación del contrato de trabajo en virtud de la causal prevenida en el artículo 161, preceptúa:

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

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

Se infiere igualmente, que para determinar el monto de dichos beneficios deben excluirse la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y todos aquellos beneficios o asignaciones que se otorgan en forma esporádica o por una sola vez al año, señalándose, a vía ejemplar, las gratificaciones y aguinaldos de Navidad.

Como es dable apreciar, la norma en comento establece una regla especial aplicable a la base de cálculo de las señaladas indemnizaciones, conforme a la cual debe considerarse para tal efecto toda cantidad mensual que estuviere percibiendo el trabajador al momento del término de la respectiva relación laboral, como igualmente, las regalías o especies 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.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios y la sustitutiva del aviso previo deberá comprender toda cantidad cuya periodicidad de pago sea mensual y que no se encuentre expresamente excluida por el legislador.

La conclusión anterior guarda armonía con la jurisprudencia de los Tribunales de Justicia, contenida, entre otras, en sentencia de 17 de septiembre de 1996 de la Excm. Corte Suprema que sostuvo que para el pago de las indemnizaciones señaladas deberá incluirse *"Toda cantidad pagada mensualmente al trabajador que no esté expresamente exceptuada por el artículo 172"*.

Por otra parte, es posible hacer presente 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 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 de febrero de 1999, que aun cuando el tenor literal de la disposición contenida en el artículo 172, permitiría sostener que los mismos sólo podrán ser considerados para tal efecto cuando estuvieren valuados en dinero, el análisis 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 valuados o sean avaluables 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.

En estas circunstancias, conforme a lo sostenido en los párrafos precedentes, resulta forzoso concluir que ... debe incluir en la base de cálculo de la indemnización por la que se consulta, la asignación de locomoción que paga a sus trabajadores, toda vez que ella es una regalía avaluada en dinero que perciben mensualmente.

Sobre este mismo particular, cabe hacer presente que los Tribunales de Justicia han establecido que las asignaciones de locomoción y de colación, *"no se encuentran exceptuadas por el artículo 172 del Código del Trabajo, de manera que procede considerarlas entre las prestaciones que el legislador ordena incluir en la base de cálculo de las indemnizaciones que el trabajador tiene derecho al término de la relación laboral"* (Excma. Corte Suprema, sentencia de 16.08.95).

En el mismo orden de ideas, la Excma. Corte Suprema, en relación con las asignaciones de colación y movilización, resolvió en sentencia de fecha 17 de septiembre de 1996 que *"fluye de la norma transcrita, con absoluta claridad, que las asignaciones cuestionadas, por haberse pagado mensualmente al trabajador, están incluidas dentro del concepto de remuneración que debe utilizarse para el cálculo de las indemnizaciones que por terminación del contrato contemplan los artículos referidos en dicha norma del artículo 172, la que debe ser aplicable en este caso por constituir la norma especial que tiene preferencia para resolverlo de acuerdo al artículo 13 del Código Civil"*.

Por el contrario, no resulta jurídicamente procedente incluir para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios en consulta, la gratificación que se paga a los dependientes de ..., toda vez que ésta, según lo informado por la Inspección Comunal del Trabajo de Rengo, es un beneficio esporádico, que se paga cada tres meses.

En lo que dice relación con el factor o incremento previsional contemplado en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, la reiterada jurisprudencia de este Servicio, contenida, entre otros, en el Dictamen N°s. 2.523/140, de 13 de mayo de 1999, ha señalado que para determinar la indemnización por años de servicio convencional, vale decir, aquella pactada en un contrato individual de trabajo o en un instrumento colectivo, no procede descontar el factor o incremento previsional establecido por el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, cualquiera sea la causal de terminación que haga procedente su pago y la fecha de contratación de los respectivos trabajadores, debiendo calcularse el mencionado beneficio conforme a las normas convenidas por las partes contratantes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios pactada en el contrato colectivo actualmente vigente en la empresa Terciados ..., que debe pagarse a los trabajadores a cuyos contratos se pone término en conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, debe incluirse la asignación de locomoción y el factor o incremento previsional contemplado en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, pero no la gratificación que se les paga cada tres meses.

Se reconsidera lo expresado en el Dictamen N° 3.028/224, de 9 de julio de 1998, en lo concerniente a la asignación de locomoción que paga ... a sus trabajadores por cuanto en conformidad a la doctrina contenida en el presente informe, dicho beneficio debe incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios que la empresa nombrada debe pagar a los dependientes a cuyos contratos pone término en virtud de lo prevenido en el artículo 161 del Código del Trabajo.

**JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. CAMBIO DE VESTUARIO.**

**1.127/103, 22.03.00.**

**El tiempo que los trabajadores de la empresa ... utilizan en cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 21.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.297/299, de 9.09.98 y 1.806/104, de 5.04.99.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, en orden a determinar si el tiempo que los trabajadores de esa empresa utilizan en cambio de vestuario constituye o no jornada de trabajo, teniendo presente la doctrina sustentada en Ordinario N° 4.297/299, de 9.09.98, de este Servicio.

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

El artículo 21 del Código del Trabajo, establece:

*"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*

*"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".*

De la disposición legal antes transcrita se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato y, que se considera también como tal, el lapso en que el dependiente permanece sin realizar labor alguna cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas que no le sean imputables.

Cabe señalar que esta Dirección, interpretando la norma en comento, ha sostenido en forma reiterada y uniforme, entre otros, en Dictamen N° 6.560/308, de 12.11.92, que la regla de carácter excepcional prevista en el inciso 2° del precepto transcrito, en cuya virtud la ley considera también jornada de trabajo el lapso en que el trabajador permanece a disposición del empleador sin que exista una efectiva prestación de servicios, sólo rige en caso que dicha inactividad se produzca durante o dentro de la jornada laboral, de acuerdo al concepto fijado por el inciso 1° del mismo artículo, sin que sea viable, por tanto, extender su aplicación a períodos anteriores o posteriores a ésta.

Sobre dicha base, la misma jurisprudencia ha resuelto que la sola permanencia en las dependencias de la empresa, antes de iniciada o después de concluida la jornada pactada, con la finalidad de asearse, cambiarse de vestuario o colocarse uniformes dista de configurar una situación de subordinación y dependencia, no pudiendo, por ende, sostenerse que durante el tiempo empleado en tales operaciones los trabajadores se encuentran a disposición del empleador en los términos previstos en el ya citado inciso 2° del artículo 21 del Código del Trabajo que, precisamente, contempla como supuesto, la existencia de una jornada laboral.



El referido pronunciamiento jurídico agrega que *"por el contrario, en opinión de esta Dirección, procede asimismo concluir que el tiempo anterior o posterior a la jornada de trabajo propiamente tal, debe estimarse integrado a ella cuando, por acuerdo expreso o tácito de las partes, así estuviere establecido, o bien si el cambio de ropa o el aseo inicial o posterior, por su delicadeza, complejidad o su grado de necesidad, atendida la naturaleza de la actividad laboral, exigieren cuidados técnicos o dedicación especial por parte del trabajador, o supervisión por el empleador"*.

Ahora bien, mediante Dictamen N° 4.297/299, de 9.09.98, este Servicio precisó lo que debe entenderse por "supervisión del empleador" para los efectos indicados, señalando que ésta existirá en *"todos aquellos casos en que el desarrollo de la función convenida requiera necesariamente la utilización de una indumentaria especial o de elementos de protección personal tales como, zapatos de seguridad, buzos térmicos, cascos, guantes, etc. y el aseo o ducha una vez concluida la jornada, o bien, cuando el uso de una indumentaria especial derive de una imposición del empleador consignada en el respectivo reglamento interno"*.

De acuerdo al referido dictamen la conclusión anotada encuentra su fundamento en *"la circunstancia de que, en el primer caso, la ejecución de dichas operaciones por parte de los trabajadores no es sino una consecuencia de la obligación que impone al empleador el artículo 184 del Código del Trabajo, en cuya virtud le corresponde adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, como asimismo, mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la faena, obligación ésta que necesariamente conlleva la de velar por el cumplimiento de tales medidas, esto es, una supervisión de su parte"*.

Conforme al mencionado pronunciamiento jurídico, en el segundo caso planteado *"la existencia de la supervisión queda demostrada si se considera que la obligación que asiste a los trabajadores en orden a emplear determinada ropa de trabajo emana de una resolución del empleador, establecida en Reglamento Interno, cuya inobservancia podría, incluso, ser sancionada por éste en los términos del artículo 157 del Código del Trabajo"*.

Cabe agregar que la citada doctrina fue aclarada por Ordinario N° 1.806/104, de 5.04.99, conforme al cual *"la sola circunstancia de que la obligación de usar ciertos elementos de protección o indumentaria especial emane de la naturaleza de los servicios convenidos o de una imposición del empleador consignada en el reglamento interno, no basta para calificar como jornada de trabajo el lapso ocupado en tales operaciones, puesto que para que así ocurra es menester además que el uso de tales implementos impliquen realmente para el trabajador la necesidad de destinar un tiempo determinado y concreto en su realización, esto es, un lapso que pueda ser objeto de apreciación o medición, lo que no ocurre en el caso que las antedichas obligaciones consistan en la utilización de un casco, guantes, anteojos, o de otros elementos de la misma naturaleza o simplicidad"*.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y que se han tenido a la vista, en especial, del informe de fiscalización de 10.05.99, evacuado por la fiscalizadora de este Servicio Sra. M. R. G. Z., se ha podido establecer que los trabajadores a que se refiere la presente consulta deben utilizar un vestuario proporcionado por la empresa para cumplir sus funciones, el cual consiste en zapatos, polera, pantalón y gorra.

Del mismo informe aparece que el tiempo utilizado en tales operaciones fluctúa entre 5 y 15 minutos, en caso de que los trabajadores se duchen en la empresa, lo cual no sería obligatorio.

Igualmente consta del documento citado, que existe una norma inserta en el reglamento interno, conforme a la cual los trabajadores deben presentarse en su área de trabajo vestidos y provistos de los elementos de protección personal que la empresa haya destinado para cada labor.

Analizada la situación en consulta a la luz de la norma legal transcrita y doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, preciso es convenir que en la especie, no se dan las condiciones que conforme a dicha doctrina permiten calificar como jornada de trabajo el tiempo en que los trabajadores de esa empresa utilizan en cambio de vestuario y aseo personal.

En efecto, en el caso que nos ocupa no existe una cláusula expresa o tácita en orden a considerar como tal dicho lapso.

Por otra parte, es necesario señalar que el uso de ropa de trabajo y elementos de protección personal no exige a los trabajadores dedicación o cuidados técnicos especiales, requisitos que, conforme a la jurisprudencia antes indicada, son necesarios para que el tiempo ocupado en dichas operaciones pueda ser considerado como integrante de la respectiva jornada laboral, a falta de pacto al efecto.

En el mismo orden de ideas es del caso puntualizar, que si bien es cierto en la especie podría sostenerse que existe supervisión de parte del empleador, toda vez que la utilización de los aludidos implementos emana de una obligación consignada en el reglamento interno, no lo es menos que la simplicidad de los mismos no permiten calificar como jornada de trabajo, a la luz de la doctrina contenida en el Ord. N° 1.806/104, de 5.04.99, el tiempo que los trabajadores deben destinar a tales operaciones.

Finalmente, y en lo que respecta al aseo de dicho personal, a juicio de este Servicio tampoco corresponde considerar el tiempo del mismo como parte integrante de la jornada de trabajo, atendido, que según fluye de los antecedentes tenidos a la vista el desarrollo de los respectivas funciones no implican suciedad ni utilización de elementos contaminantes que les exijan necesariamente asearse o ducharse al término de la jornada, siendo ésta una opción personal de cada trabajador.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el tiempo que los trabajadores de la empresa .... utilizan en cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo.

**ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DOTACION. FIJACION.**

**1.230/104, 29.03.00.**

- 1) Para el nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debe llamarse a concurso público de antecedentes con la debida antelación.**
- 2) La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse sobre el déficit de dotación que obligó a la entidad administradora, trasladar a una funcionaria al Consultorio de Dalcahue sin contratar a otro funcionario en las funciones que cumplía aquélla originalmente en la Posta de Mocopulli.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 12 y 33 inciso segundo. Decreto N° 1.889, de Salud, artículos 7° y 15.

Se solicita pronunciamiento sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Si se ajusta a derecho la designación en el cargo de Director del Consultorio de Salud de Dalcahue, dependiente de la Corporación Municipal de Educación y Servicios Ramón Freire de Dalcahue, al nutricionista del consultorio, sin haberse llamado a concurso, cargo que era ejercido por un médico general de zona desde antes de la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378 hasta noviembre de 1999, fecha esta última que presentó su renuncia voluntaria.
- 2) Si se ajusta al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, el traslado de funcionaria al Consultorio de Dalcahue sin llevar a efecto una nueva contratación para cubrir la dotación de la Posta de Mocopulli afectada por ese traslado.

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

- 1) En relación con la primera consulta, el inciso segundo del artículo 33 de la Ley Nº 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, dispone:

*"El nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".*

En iguales términos se reproduce esta norma en el inciso segundo del artículo 15 del Decreto Nº 1.889, de Salud, de 1995, reglamento de la Ley Nº 19.378.

Del precepto transcrito es posible desprender, que para ejercer el cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, la Ley Nº 19.378 exige convocar a un concurso público de antecedentes con la anticipación indispensable que se requiere para la participación de los interesados, cargo que tiene una duración de tres años al que puede postular además el Director que termina su período.

En la especie se consulta si se ajusta a la normativa en estudio, la designación del nutricionista del Consultorio de Salud de Dalcahue como Director del referido Consultorio sin haberse llamado a concurso, luego que dicho cargo fue ejercido por un médico general de zona desde antes de la entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378 hasta noviembre de 1999, fecha ésta en que presentó su renuncia.

Atendido el preciso tenor imperativo de la disposición en estudio, el cargo de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, como lo es el de un Consultorio, necesariamente debe ser proveído previo concurso público de antecedentes, puesto que para el legislador de la Ley Nº 19.378 dicho cargo importa un grado superior de responsabilidad que exige una selección transparente y técnica de los cuadros profesionales más idóneos del sistema.

Por ello, en opinión de la suscrita, no es posible ejercer este nombramiento de manera discrecional por la entidad administradora, como se ha hecho en el caso en consulta, porque de esta manera precisamente se impide el propósito del legislador de acceder a estos cargos con un rigor de selección técnico y transparente.

De consiguiente, para el nombramiento de Director de un establecimiento de atención primaria de salud municipal, debe llamarse a concurso público de antecedentes con la debida antelación.

- 2) En lo que dice relación con la última consulta, el artículo 12 de la Ley Nº 19.378, establece:

*"La fijación de la dotación se hará mediante una proposición que deberá ser comunicada al correspondiente Servicio de Salud en el plazo de diez días. El Servicio de Salud podrá observar la*

*fijación si considera que no se ajusta a las normas señaladas en la letra c) del artículo anterior, dentro del plazo de diez días, contado desde la recepción de la respectiva proposición que fijó una dotación. La observación se hará mediante resolución fundada y no podrá implicar un incremento de la dotación precedentemente fijada. Si la municipalidad rechaza algunas de las observaciones, se formará una comisión, integrada por el Secretario Regional Ministerial de Salud, el Alcalde de la comuna respectiva y un consejero, representante del Consejo Regional, quien la presidirá. Esta comisión deberá acordar la dotación definitiva antes del 30 de noviembre del año correspondiente".*

En términos similares se reproduce esa disposición en el artículo 7º del Decreto N° 1.889, reglamento de la Ley N° 19.378.

De acuerdo con el texto del precepto en estudio, la dotación que la misma ley define como el número total de horas semanales de trabajo del personal que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento, se fija a través de una proposición que formula dicha entidad al correspondiente Servicio de Salud en el plazo que la misma ley impone, proposición que puede ser objetada por ese Servicio si, a su juicio, no se cumplen las normas técnicas que sobre los programas imparta el Ministerio de Salud.

A su vez, la municipalidad respectiva puede también rechazar esas observaciones u objeciones, en cuyo caso será menester una comisión integrada de la manera que refiere la disposición en comento, comisión que tiene la facultad de acordar y, con ello, fijar la dotación definitiva antes del 30 de noviembre del año respectivo.

En la especie, se consulta si se ajusta a esa normativa el traslado de una funcionaria al Consultorio de Dalcahue sin contratar otro funcionario en las funciones que cumplía aquella originalmente en la Posta de Mocopulli.

Atendido el preciso mandato legal contenido en la normativa descrita, la fijación de la dotación en el sistema de salud municipal está circunscrita a una instancia técnica propia y soberana, dentro de la cual sólo actúan la entidad administradora, el Servicio de Salud respectivo y la Comisión que preside un consejero del Consejo Regional, para fijar la dotación definitiva según los criterios y aspectos técnicos que la misma ley en su artículo 11 ha establecido previamente.

En este contexto, es posible desprender que el déficit dotacional que se denuncia solo puede y debe resolverse en el marco y en la instancia señalados, sin que al respecto pueda intervenir la Dirección del Trabajo, porque esa circunstancia que se denuncia como irregular no involucra una infracción a las relaciones laborales o previsionales de la funcionaria afectada, sino que una dificultad de gestión que debe resolver directamente la respectiva entidad administradora en el marco legal descrito.

Por ello, la Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse sobre el déficit de dotación que obligó a la entidad administradora trasladar a una funcionaria al Consultorio de Dalcahue, sin contratar a otro funcionario en las funciones que cumplía aquella originalmente en la Posta de Mocopulli.

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

- 1) Para el nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debe llamarse a concurso público dé antecedentes con la debida antelación.
- 2) La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse sobre el déficit de dotación que obligó a la entidad administradora, trasladar a una funcionaria al Consultorio de Dalcahue sin contratar a otro funcionario en las funciones que cumplía aquella originalmente en la Posta de Mocopulli.

# CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Circulares.

**29, 20.03.00.**

**Depto. Relaciones Laborales**

**Complementa Circular Nº 68, de 13.05.99, sobre descentralización revisión expedientes de constitución y reforma de Org. Sindicales, en sentido que indica.**

Se ha estimado necesario complementar lo señalado en la Circular Nº 68, de 1999 (Boletín Oficial Nº 126, julio 1999, p. 146), en el punto IV, "De la Implementación", específicamente en su Nº 4, que establece que, si la organización no subsana las observaciones que se formulen dentro del plazo legal con que cuenta al efecto, se confeccionará por la Inspección actuante el certificado de caducidad de personalidad jurídica, en el sentido de dejar claramente establecido que la instrucción contenida en la Circular Nº 128, de 30.08.94, (Boletín Nº 68, septiembre 1994, p. 81), a que se alude en su texto, se mantiene vigente en los términos que a continuación se indican.

En efecto, a propósito de las constituciones, la citada Circular Nº 128, establece en su punto 2) que si la organización no conformó su estatuto a las observaciones dentro del plazo legal, y no reclamó de ellas antes el Tribunal competente, dentro del mismo plazo, la Inspección actuante debe solicitar por oficio al Departamento un pronunciamiento al respecto.

La señalada instrucción permite a la autoridad respectiva ponderar el contexto en que se ha dado el incumplimiento, como asimismo, el carácter de la o las observaciones que se han formulado, facultad que resulta necesaria mantener para los Directores Regionales, ampliándola también al incumplimiento de las observaciones que haya merecido una reforma de estatutos.

En consecuencia, la Inspección actuante, en caso de incumplimiento de las observaciones, tanto de constituciones como de reforma de estatutos, y siempre que no haya reclamo ante el Tribunal competente, deberá solicitar a la Dirección Regional del Trabajo respectiva el pronunciamiento a que se refiere el texto del presente documento.

La presente instrucción deberá ser puesta en conocimiento de las Oficinas de su dependencia, siendo de su responsabilidad su correcta aplicación.

**30, 21.03.00.**

**Depto. Fiscalización**

**Instruye sobre gestión a realizar ante petición de certificado de conducta laboral por parte de empresas de muellaje.**

El Decreto Nº 90, Trabajo y Previsión Social, de 13 de septiembre de 1999, publicado en el Diario Oficial de 24 de enero de 2000, en su artículo 3º, que trata de los requisitos que deben reunir las empresas de muellaje, en sus números I.- f) y II.- f), según se trate de personas naturales o jurídicas, respectivamente, dispone:

"f) No registrar más de cuatro multas por infracciones laborales y/o previsionales en el año anterior a la presentación de la solicitud a la que alude el artículo 4°".

Por su parte el artículo 4° dispone que para la inscripción en el Registro de Empresas de Muellaje deberá presentar, entre otros documentos, certificado emitido por la Inspección del Trabajo respectiva, relativo al cumplimiento de los requisitos señalados en las letras c) y f) de los números I y II del artículo anterior.

En función de lo anterior, con relación a la conducta laboral y atendido que no esta actualizado el sistema informático que permita conocer a nivel nacional sobre la existencia de multas en el año anterior a la presentación de la solicitud, se ha estimado impartir las siguientes instrucciones:

*Con relación a la fuente de información.*

Se deberá pedir, una vez recepcionada la solicitud y respecto de la empresa de muellaje, por la vía más expedita, que puede ser fax, teléfono o correo electrónico, que las Inspecciones del Trabajo, en cuya jurisdicción operen otros puertos, remita por fax o por correo electrónico, los antecedentes de multas laborales y/o previsionales que registre a la fecha de la solicitud, que se encuentren ejecutoriadas y pendientes de pago. Esta información deberá ser remitida de vuelta de forma que la Inspección que emite el certificado pueda hacerlo dentro del plazo.

Igual información se deberá solicitar a la Inspección en cuya jurisdicción se ubique la casa matriz de la empresa, cuando ésta no corresponda a puerto.

*Con relación al plazo para otorgar el certificado.*

Se aplicará la regla común que rige en estos casos, es decir, 5 días hábiles a contar de la solicitud.

*Inspecciones en cuya jurisdicción operan puertos.*

En la solicitud de certificado se deberán consignar todos los puertos en que opera la empresa de muellaje, además del domicilio de la casa matriz cuando éste no se ubique en puerto. El certificado que se emita deberá consignar el o los puertos en que opera la empresa de muellaje más el domicilio de la casa matriz sea o no puerto.

Sin perjuicio de lo anterior, y como mero dato ilustrativo, se indican los principales puertos con labores de estiba y desestiba:

ARICA	VALPARAISO
IQUIQUE	SAN ANTONIO
ANTOFAGASTA	TALCAHUANO
TOCOPILLA	LOTA
MEJILLONES	LIRQUEN
CHAÑARAL	PUERTO MONTT
CALDERA	CHACABUCO
HUASCO	PUNTA ARENAS
COQUIMBO	

**31, 27.03.00.**

**Depto. Fiscalización**

**Deroga la parte que se indica punto N° 5 de la Circular N° 12, de 29 de enero de 1999.**

Habiendo sido cumplido el objetivo establecido en el punto 5 de la Circular N° 12, de 29 de enero de 1999 (Boletín Oficial N° 122, marzo 1999, p. 146), que estableció instrucciones sobre fiscalización de separación de funciones de trabajadora de casa particular sujeta a fuero laboral, se ha estimado oportuno dejar sin efecto el envío manual de la estadística puntual respecto de este tipo de trabajadoras, que cada Inspección remitía a este Departamento en formulario especial adjunta a la misma circular.

En consecuencia, denuncias por este concepto y sus resultados se seguirán incluyendo sólo en el legajo de estadísticas mensual conjuntamente con el resto de los fueros.

**33, 30.03.00.**

**Depto. Administrativo**

**Deroga circulares que instruyen sobre seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que afecten a funcionarios del Servicio.**

Derógase las Circulares N°s. 95, de 31 de julio de 1996 (Boletín Oficial N° 91, agosto 1996, p. 141), y 74, de 8 de junio de 1995 (Boletín Oficial N° 78, julio 1995, p. 123), ambas de este Departamento, por cuanto los procedimientos indicados en ellas perdieron su vigencia.

**34, 31.03.00.**

**Depto. Relaciones Laborales**

**Deja sin efecto y modifica modalidad en la recepción y envío de información en materia de prácticas antisindicales y desleales.**

Consideramos la importancia que reviste mantener al día la información y el procesamiento de datos emanados de sentencias judiciales y denuncias administrativas por presuntas prácticas antisindicales, se ha estimado necesario adecuar algunas instrucciones, en función de hacer más fluido y eficaz el proceso de ingreso, recepción y envío de la información desde las Inspecciones a las Direcciones Regionales, y de éstas al nivel central.

En primer término, se deja sin efecto a partir del mes de mayo del presente, la instrucción emanada de la Orden de Servicio N° 4, de 21.04.98, en orden a confeccionar por parte de las Direcciones Regionales un consolidado mensual de denuncias administrativas por presuntas conductas antisindicales o desleales.

No obstante lo anterior, subsistirá la obligación de las Direcciones Regionales de seguir enviando las copias de denuncias (incluyendo "otras comisiones"); de informes de fiscalización originadas por denuncia administrativa o a solicitud del Director Regional o de la autoridad judicial;

de solicitudes judiciales y de sentencias absolutorias y condenatorias. Además, en los casos en que exista requerimiento del tribunal en procesos por prácticas antisindicales, deberá enviarse copia del respectivo informe del Director Regional. La remisión de estas copias deberá despacharse dentro de los cinco días siguientes al término del mes respectivo.

Por otra parte, en consonancia con lo instruido en la Orden de Servicio N° 14, de 27.12.99, (Boletín Oficial N° 132, enero 2000, p. 142) que estableció un procedimiento especial de fiscalización de denuncias por presuntas prácticas antisindicales y desleales, para cuyo ingreso se operaría con un formulario especial, se ha estimado del caso prescindir de este instrumento, en espera de los diversos ajustes que se deben realizar al procedimiento de fiscalización 3LV. Sin embargo, considerando la necesidad de facilitar la labor que demanda el ingreso, el seguimiento y procesamiento de los datos relativos a esta materia, se ha diseñado una pauta simplificada de tipificación de las conductas que pueden constituir prácticas antisindicales y desleales, el cual se adjunta, a fin de que el funcionario al efectuar tal ingreso, pueda consignar en la denuncia en el campo disponible, la o las alternativas que coincidan o sean más afines con los conceptos denunciados, y en el evento que no se encuentre incluido en la pauta, deberá describir brevemente la conducta que se denuncia.

**Pauta de tipificación para ingreso de denuncias por presuntas prácticas antisindicales y desleales**

**1.- Prácticas Antisindicales**

- 1.1.- Obstaculizar la formación de una organización sindical
- 1.2.- Obstaculizar el funcionamiento de un sindicato
- 1.3.- Efectuar actos de injerencia sindical
- 1.4.- Discriminación indebida entre trabajadores
- 1.5.- Artículo 12
- 1.6.- No efectuar descuento del artículo 346
- 1.7.- Despidos con posterioridad al término de una negociación colectiva
- 1.8. Otros (describir brevemente la conducta)

**2.- Prácticas desleales en la Negociación Colectiva**

- 2.1.- Acciones tendientes a impedir negociar colectivamente
- 2.2.- Acciones tendientes a obstaculizar el normal desarrollo de una negociación colectiva
- 2.3.- Acciones que revelan abierta mala fe
- 2.4.- Infracciones durante la huelga (artículos 381, 382, 12)
- 2.5.- Otros (describir brevemente la conducta)



**41, 6.04.00.**

**Depto. Fiscalización**

**Establece procedimiento para dar cumplimiento a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del nuevo artículo 64 bis del Código del Trabajo.**

La Ley N° 19.666, publicada en el Diario Oficial del 10 de marzo del presente año (Boletín Oficial N° 135, abril 2000, p. 7), reemplaza el inciso tercero del artículo 64 del Código del Trabajo y establece un nuevo artículo 64 bis en el mismo Código, el que en sus incisos 4º y 5º dispone:

*"El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva".*

*"La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se consten en las fiscalizaciones que se practiquen sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas".*

En función de lo anterior, se ha estimado conveniente impartir las siguientes instrucciones:

**Respecto de certificados del inciso cuarto.**

La situación se ha tratado latamente en la Circular N° 70, de 6 de mayo de 1968, que imparte instrucciones para el otorgamiento de certificados a contratistas, subcontratistas y empresas en general, por lo que respecto de este tipo de certificados se debe entender reproducida la parte pertinente de la citada circular, en especial los puntos 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 y 12, de sus Consideraciones Previas; completo capítulo II referida a Instrucciones de Orden General (con excepción a aquellas partes que hacen referencia a los certificados del Art. 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social), como asimismo la solicitud de certificado de su anexo N° 13, que sirve plenamente para estos fines.

El aspecto previsional se debe entender cubierto con las actuales instrucciones, no así el laboral por cuanto la nueva norma, al utilizar la frase *obligaciones laborales* las ha cubierto todas, de suerte que para la certificación en este aspecto se deberá requerir la documentación necesaria que demuestre, al menos en los aspectos mínimos, su cumplimiento, tales como:

- a) Escrituración de los contratos individuales de trabajo conforme a la cantidad de trabajadores que se manifieste en la solicitud de certificado,
- b) Existencia de algún sistema de registro de asistencia en conformidad con la ley; respecto del cual se revisará, a lo menos el descanso semanal y
- c) Comprobantes de pago de remuneraciones conforme a la cantidad de trabajadores que ha manifestado en la solicitud.

Los modelos de certificados así como los de solicitudes de los mismos, adjuntos a la Circular N° 70, cumplen, en cuanto a su contenido y generación de criterios, como los requisitos para dar cumplimiento con la nueva disposición.

Dada la característica de la revisión, se dará número de comisión a la solicitud y se considerará empresa fiscalizada para todos los efectos estadísticos, debiendo en consecuencia analizar los documentos, instruir lo que corresponda y sancionar cuando sea procedente conforme a las instrucciones generales en actual vigencia.

**Costo de la certificación.**

Se aplicará respecto de este tipo de certificados lo establecido en la Resolución exenta N° 631, de 14.06.99, de esta Dirección del Trabajo.

**Respecto del aviso del inciso quinto.**

La obligación que impone la nueva normativa al Servicio, de poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones que a la legislación laboral y previsional se detecten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas y de informar de la misma situación a los contratistas respecto de sus subcontratistas, se deberá realizar mediante oficio ordinario, dirigido al domicilio del respectivo mandante, por correo certificado, que contendrá todas las irregularidades de orden laboral y previsional que, detectadas en la fiscalización e instruida su corrección cuando corresponda, no se hubiere subsanado, habiendo dado lugar a multas administrativas, cobros previsionales mediante actas de fiscalización, suspensiones de faenas o clausura. Se adjunta modelo de oficio en que el kárdex deberá corresponder al número de la comisión.

Tal obligación también se hace extensiva en el caso de los mandantes que se contemplan en el artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo y Previsión Social.

Las fiscalizaciones a que se refiere la norma contempla tanto las solicitadas como las efectuadas de oficio, además de aquellas originadas en la revisión documental con ocasión de solicitudes de certificados o en la tramitación de reclamos.

Las presentes instrucciones deberán ser dadas a conocer a todos los funcionarios de cada unidad operativa y, en especial, a fiscalizadores de terreno, comparendistas y encargados de la emisión de certificados.

Considerando la vigencia inmediata de la ley, la presente es una instrucción preliminar mientras no se incorpore al instrumento administrativo que trata el tema de los certificados.

DIRECCION DEL TRABAJO

ORD. N° \_\_\_\_\_/

-----  
K (número de la comisión)

ANT.: Inciso 5° del artículo 64 bis del Código del Trabajo.

MAT.: Informa sobre infracciones a la legislación laboral y/o previsional de la empresa que se indica.

-----,

DE :

A :

Conforme a lo establecido en el inciso 5° del artículo 64 bis del Código del Trabajo, esta Inspección cumple con informar a Ud. las infracciones a la legislación laboral y/o previsional de:

EMPRESA: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_ Representante Legal: \_\_\_\_\_

RUT: \_\_\_\_\_ Domicilio: \_\_\_\_\_

INFRACCIONES:

- 1.-
- 2.-
- 3.-

Por su parte, el artículo 64 del Código del Trabajo, dispone:

**"Artículo 64.-** El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiese hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente".

"En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de éstos".

"El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos".

Saluda atentamente a usted

-----

Distribución  
Interesado  
Of. Partes

## 2.- Resoluciones.

**308 (exenta), 21.03.00.**

**Depto. Administrativo**

**Modifica Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo en el sentido que indica.**

Vistos:

Lo dispuesto en el artículo 67, de la Ley N° 16.744, que obliga a mantener al día un reglamento interno de higiene y seguridad.

Lo dispuesto en el D.S. N° 40 y sus modificaciones, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que reglamenta la prevención de riesgos profesionales, fija la estructura del reglamento interno de higiene y seguridad y la forma de su aprobación.

Lo dispuesto en el Dictamen N° 16.042, de 1997, de la Contraloría General de la República, que interpreta sobre qué legislación se debe aplicar en el sector público, en caso de dictar un reglamento interno de higiene y seguridad.

Lo dispuesto en la Ley N° 19.345, de 1994, que dispone la aplicación de la Ley N° 16.744, sobre Seguro Social contra Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, a trabajadores del sector público.

Lo dispuesto en la letra f) del artículo 5° del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República, la cual fue refundida, coordinada y sistematizada por la Resolución N° 520, de 1996, del mismo órgano contralor y sus modificaciones posteriores.

Considerando:

La obligación de informar de los riesgos laborales, en especial, de aquellos que afectan a los funcionarios de Sala Cuna.

Resuelvo:

Agrégase al artículo 48 del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo, entre de la descripción de los riesgos más comunes dentro de las actividades laborales y la de personal de terreno, los riesgos del personal de Sala Cuna, cuyo texto fue elaborado por la Unidad de Condiciones de Trabajo del Departamento Administrativo, que se adjunta, el cual forma parte integrante de la presente resolución y regirá a partir de la fecha de la presente resolución. (\*)

---

(\*) N. del E.: Este Reglamento fue publicado en Boletín Oficial N° 132, enero 2000, p. 150.

A continuación se describen algunos de los posibles riesgos del personal de Sala Cuna, sin perjuicio de los ya descritos anteriormente, los cuales también se aplican en este recinto.

<p>Trabajo de manipulación de alimentos. En Sala Cuna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Enfermedades intestinales</li> </ul>	<p>La manipuladora de alimentos deberá cumplir las siguientes tareas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cuidar su aseo personal, manteniendo tomado y cubierto su pelo.</li> <li>- Lavarse las manos constantemente.</li> <li>- Mantener uñas cortas y aseadas.</li> <li>- Cuidar el aseo de la cocina, manteniendo siempre un lugar libre de contaminación donde preparar la limpieza de los alimentos.</li> <li>- Cocinar los alimentos respetando los tiempos y temperaturas de cocción.</li> <li>- Conservar los alimentos a temperatura adecuada en refrigerador.</li> <li>- Limpiar utensilios y mobiliario de cocina después de usados.</li> </ul>
<p>Trabajo de corte de alimentos en Sala Cuna</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Cortes en manos y brazos</li> </ul>	<p>Se debe utilizar una buena técnica de corte,</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Colocar sobre superficie sólida el alimento a cortar.</li> <li>- Tomar el alimento a cortar con la mano contraria a la que utiliza el cuchillo, alejada del área de corte.</li> <li>- Realizar corte con el filo del cuchillo hacia abajo, nunca el filo y la punta del cuchillo debe dirigirse hacia el cuerpo.</li> </ul>
<p>Trabajo de preparación de alimentos en Sala Cuna o calentamiento de alimentos para colación.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Quemaduras por calor</li> <li>- Quemadura por vapor</li> </ul>	<p>Al usar horno de cocina, se debe utilizar guantes adecuados en ambas manos, para retirar los alimentos. Siempre, las teteras u ollas que generen vapor deben ser orientadas, de forma que el vapor no sea dirigido hacia el operador.</p>
<p>Escapes o fugas de gas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Intoxicación</li> <li>- Posible explosión</li> </ul>	<p>Después de usar las instalaciones de gas, debe cerrarse las llaves de paso. En caso de detectar una fuga de gas por rotura de tubería o mala instalación de balones de gas licuado, cortar desde válvula del balón y ventilar la zona.</p>

**353 (exenta), 27.03.00.**

**Dirección del Trabajo**

**Disuelve Comité de Gestión Institucional de la Dirección del Trabajo.**

Vistos:

1. Lo dispuesto en el artículo 2º, del Decreto Ley Nº 3.551, de 1980;
2. Las facultades que me confiere lo dispuesto en los artículos 5º letras a), f) y k), y 13, del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;
3. Las Resoluciones Nºs. 55, de 24 de enero de 1992, y 520, de 15 de noviembre de 1997, ambas de la Contraloría General de la República;

Considerando:

1. Que, el Comité de Gestión Institucional creado por Resolución Nº 254, de 11.03.99, ha cumplido con los objetivos y productos encomendados.
2. Que, las tareas de implantación de los sistemas diseñados es responsabilidad de la estructura regular del Servicio.

Resuelvo:

1. Disuélvase el Comité de Gestión Institucional de la Dirección del Trabajo, dependiente directamente del Jefe Superior del Servicio.
2. Déjese sin efecto la Resolución exenta Nº 254, de 11.03.99.

Anótese y comuníquese.

# INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Asignación de modernización. Ley N° 19.553. Corporación Nacional Forestal. Incremento individual. Juntas calificadoras. Integración.			
2. Asignación de modernización. Ley N° 19.550. Corporación Nacional Forestal. Incremento individual. Proceso calificadorio. Decreto Supremo N° 3.632. Aplicabilidad. Dirigentes. Asociaciones Gremiales.	793/61	1º.03.00	101
Cajas de Compensación. Afiliación.	1.071/99	21.03.00	177
1. Cláusula tácita. Gratificación. Anticipos.			
2. Cláusula tácita. Gratificación. Anticipos.			
3. Contrato individual. Modificaciones.	1.014/86	17.03.00	151
Cláusula tácita. Jornada de trabajo.	1.020/92	17.03.00	166
1. Contrato individual. Cumplimiento.			
2. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.			
3. Empresa. Facultades de Administración.	1.013/85	17.03.00	149
Contrato individual. Existencia.	837/75	3.03.00	130
Derechos laborales. Irrenunciabilidad.	820/72	2.03.00	125
Descanso compensatorio. Día festivo. Procedencia. Sistema excepcional. Distribución y descanso.	882/78	7.03.00	136
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	928/81	13.03.00	143
Dirección del Trabajo. Competencia. Instituto de Normalización Previsional.	821/73	2.03.00	126
Estatuto de Salud. Asignación Art. 42 inciso final Ley N° 19.378.	1.022/94	17.03.00	169
1. Estatuto de Salud. Comisión de calificación. Integración.			
2. Estatuto de Salud. Certificaciones. Apelación. Plazo.			
3. Asociaciones de Funcionarios. Directores. Facultades.			
4. Estatuto de Salud. Proceso de calificación. Irregularidades.	891/80	8.03.00	140
1. Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento.			
2. Dirección del Trabajo. Competencia. Estatuto de Salud. Dotación. Fijación.	1.230/104	29.03.00	190
1. Estatuto de Salud. Licencia médica.			
2. Estatuto de Salud. Feriado.	1.023/95	17.03.00	170

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Estatuto Docente. Asignación de responsabilidad. Procedencia.	803/71	1º.03.00	123
Estatuto Docente. Bono extraordinario. Procedencia.	1.016/88	17.03.00	157
1. Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Empleador. 2. Dirección del Trabajo. Competencia. Ministerio de Educación.	798/66	1º.03.00	110
Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	1.052/98	18.03.00	176
Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	1.114/101	21.03.00	182
1. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad. 2. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad. 3. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad. 4. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad. 5. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	1.113/100	21.03.00	179
Estatuto Docente. Titularidad en el cargo. Ley N° 19.648.	930/82	13.03.00	145
Estatuto Docente. Titularidad en el cargo. Ley N° 19.648.	931/83	13.03.00	146
Estatuto Docente. Titularidad en el cargo. Ley N° 19.648.	932/84	13.03.00	148
Feriado proporcional. Procedencia. Trabajadores ex empresa Portuaria de Chile.	1.021/93	17.03.00	168
Feriado. Compensación.	799/67	1º.03.00	113
Fuero maternal. Alcance.	795/63	1º.03.00	105
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	1.015/87	17.03.00	155
Indemnización convencional por años de servicio. Base de cálculo.	1.126/102	22.03.00	183
Indemnización legal por años de servicio. Indemnización previsional. D.F.L. N° 243. Compatibilidad.	800/68	1º.03.00	115
Jornada de trabajo. Existencia. Cambio de vestuario.	1.127/103	22.03.00	188
– Licencia médica. Efectos. Sistema excepcional distribución de jornada y descansos. – Remuneraciones. Descuentos. Días no laborados.	1.018/90	17.03.00	162
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical.	794/62	1º.03.00	104
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Requisitos.	1.019/91	17.03.00	164



MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Negociación colectiva. Huelga. Suspensión. Colegios.	745/57	24.02.00	91
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.			
– Gratificación legal. Anticipo convencional. Cumplimiento.	838/76	3.03.00	131
1. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Incorporación cláusula contrato individual.			
2. Negociación colectiva. Huelga. Feriado colectivo.			
3. Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Cláusulas de reajustabilidad.	801/69	1º.03.00	117
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.017/89	17.03.00	159
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.024/96	17.03.00	172
1. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Negociación individual.			
2. Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Negociación individual.	797/65	1º.03.00	108
1. Organizaciones sindicales. Cuota sindical extraordinaria. Descuento.			
2. Organizaciones sindicales. Cuota sindical. Obligación empleador. Omisión. Efectos.	791/58	1º.03.00	93
1. Personal Aerolíneas extranjeras. Normas aplicables.			
2. Personal Aerolíneas extranjeras. Normas aplicables.			
– Dirección de Aeronáutica. Facultades. Legislación Laboral. Alcance.			
– Línea Aérea Nacional. Normas aplicables.	1.025/97	17.03.00	174
Registro de asistencia. Sistema especial. Personal de vigilancia.	792/59	1º.03.00	96
Registro de asistencia. Trabajador agrícola.	886/79	7.03.00	138
Remuneraciones. Días no laborados.	796/64	1º.03.00	107
Remuneraciones. Periodicidad de pago.	802/70	1º.03.00	121
Semana corrida. Procedencia.	885/77	7.03.00	133
1. Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales.			
2. Terminación contrato individual. Cotizaciones previsionales.	790/60	1º.03.00	98
– Registro de asistencia. Trabajadores agrícolas.			
– Registro de asistencia. Sistema especial.	822/74	2.03.00	127



Código del Trabajo

**ARTICULADO ACTUALIZADO,  
SEGUN MODIFICACIONES  
INTRODUCIDAS POR LA  
LEY N° 19.670**

**Artículo 195.-** Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198. (1)

El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior. (2)

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.

(1) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 1 de la letra a) del Art. único de la Ley N° 19.670.

(2) Inciso intercalado por el N° 2 de la letra a) del Art. único de la Ley N° 19.670.

\$. .....

**Artículo 201.-** Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley. (1)

(1) Inciso agregado por el N° 1 de la letra b) del Art. único de la Ley N° 19.670.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial. (1)

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido. (2)

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal. (3)

- (1) Inciso agregado por el N° 1 de la letra b) del Art. único de la Ley N° 19.670.
- (2) Inciso modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 de la letra b) del Art. único de la Ley N° 19.670.
- (3) El inciso final de este artículo que hacía inaplicable el fuero a las trabajadoras de casa particular, fue suprimido por el N° 2 del artículo único de la Ley N° 19.591.

ISSN 0716-968X



Grupo Editorial  
Publitecsa

Año XII • Nº 136  
Mayo del 2000

# DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION  
DEL TRABAJO

## Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

### Principales Contenidos

- DISCURSO DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, DON RICARDO LAGOS ESCOBAR, CON MOTIVO DE LA CELEBRACION DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.
- Entrevista. RICARDO SOLARI, MINISTRO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL: "ES NECESARIO DAR UN CONTUNDENTE AIRE MODERNIZADOR A NUESTRO SISTEMA DE RELACIONES LABORALES".
- Ley Nº 19.670, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. EXTIENDE EN DETERMINADOS CASOS EL BENEFICIO DEL FUERO MATERNAL A MUJERES QUE ADOPTAN UN HIJO EN CONFORMIDAD A LA LEY DE ADOPCION.
- INSTRUCCIONES SOBRE OBLIGACION DE PAGO DE COTIZACIONES PREVISIONALES ATRASADAS COMO REQUISITO PREVIO DE TERMINO DE LA RELACION LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADOR.
- SISTEMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA, DE LAS HORAS DE TRABAJO Y DE LA DETERMINACION DE LAS REMUNERACIONES PARA LOS TRABAJADORES QUE LABORAN A BORDO DE LOS VEHICULOS DE LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA, DE SERVICIOS INTERURBANOS DE TRANSPORTE DE PASAJEROS, DEL SECTOR PARTICULAR Y DE TRABAJADORES CHOFERES DE VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA.
- GUIA LABORAL DEL PROFESIONAL EMPLEADOR EN EL EJERCICIO DE SU PROFESION.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- NOTICIAS.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.
- CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY Nº 19.670.

#### VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA  
Serrano 172,  
Teléfono : 365 8000  
Ventas : 800 365 800  
Fax Ventas : 365 8101  
Santiago - Chile  
INTERNET:  
<http://www.publitecsa.cl>  
E-mail: [acliente@publitecsa.cl](mailto:acliente@publitecsa.cl)

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Marcelo Albornoz Serrano</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Raúl Campusano Palma</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Joaquín Cabrera Segura</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Julio Salas Gutiérrez</b>	Jefe Departamento Proyectos
<b>Jorge Riquelme Lobos</b>	Jefe Departamento Informática

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Mario Poblete Pérez</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Nelly Toro Toro</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Roberto Burgos W.</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Juan Fredes Morales</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Héctor Yáñez Márquez</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Adolfo Misene Hernández</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Nora Buzeta Rivera</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildefonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>María Angélica Campos Oñate</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Pedro González Volke</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Alfredo Montesinos Andrade</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.  
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

# DIRECCION DEL TRABAJO

## COMITE DE REDACCION

### **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

### **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

### **Pamela Farías Antognini**

Profesora  
Departamento de Estudios

### **Andrea Munizaga D.**

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.  
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

# DIAS INTERNACIONAL DEL TRABAJO

Esta conmemoración tiene hoy un doble significado que quisiéramos resaltar.

De una parte, es el primer primero de mayo del nuevo siglo, lo que implica que el mundo del trabajo, a la vez que conmemora su historia de luchas y reivindicaciones sociales, que marcaron su trayectoria en el siglo y medio en que se construyó la civilización industrial, enfrenta también los desafíos de la nueva sociedad que se configura bajo el signo de la globalización económica y cultural y del gran cambio tecnológico al que este nuevo siglo nos enfrenta.

La nueva sociedad que emerge está cambiando profundamente el orden social y también el orden laboral. Todo esto constituye un desafío y también una enorme oportunidad para que los trabajadores y sus organizaciones asuman un papel protagónico en los cambios en curso e identifiquen los nuevos contenidos que tales cambios plantean a los objetivos universales de profundización de las libertades, de la justicia y la igualdad.

Por otra parte, el país ha iniciado una nueva etapa en su vida política y social.

Demos un nuevo paso en la consolidación de nuestra democracia, en que las grandes prioridades tienen que ver con la profundización de la participación ciudadana, con el acceso más igualitario y oportuno a los avances del progreso alcanzado, con la recuperación definitiva de los valores de solidaridad y cooperación. Ello representa también un desafío y una oportunidad para los trabajadores. El mundo sindical debe ser actor principal en las tareas de consolidación de una sociedad en que la persona humana sea el centro del desarrollo.

Enfrentar las tareas del nuevo mundo que surge y aquellas que corresponden a la etapa actual de nuestra vida social y política no será posible sin la contribución principal de los trabajadores, de sus organizaciones y en general de una ciudadanía activa que toma en sus manos tales tareas.

Por ello, este primero de mayo constituye un momento de especial importancia para destacar la participación del mundo del trabajo y del sindicalismo en las iniciativas de diálogo social, en la elaboración de las políticas laborales y en la construcción de un clima de solidaridad que contribuya a sustentar la cooperación social.

Lo anterior requiere, tal como lo soñó Manuel Bustos y todos los fundadores de nuestro sindicalismo, que el movimiento sindical se cohesione en torno a las grandes metas nacionales, que sea un actor central en su formulación y realización.

Queremos rendir nuestro homenaje a los trabajadores y trabajadoras de Chile en este día tan simbólico para la humanidad, con estas reflexiones que surgen de la convicción profunda que es en ellos, en su creatividad, en sus valores, en sus luchas históricas y en su esfuerzo cotidiano, donde se encuentra la fuente esencial de un progreso con rostro humano y las bases de una sociedad que se funde en la justicia y la solidaridad.

María Ester Feres Nazarala  
Directora del Trabajo

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.  
Director Responsable : Marcelo Alborno Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.  
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172. Fono: 365 8000.

*Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo* - Agustinas 1253 10° p., Casilla 9881, Santiago  
Teléfono: 674 9608 - Fax: 672 1507 - E-mail: boletin@dt.gob.cl

# CONSEJO EDITORIAL

**Marcelo Albornoz Serrano**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

**Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

**Raúl Campusano Palma**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

**Joaquín Cabrera Segura**

Abogado  
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

**Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

**Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín Oficial

**Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.**



# INDICE DE MATERIAS

	Páginas
<b>DISCURSO DE S.E. EL PRESIDENTE DE LA REPUBLICA, DON RICARDO LAGOS ESCOBAR, CON MOTIVO DE LA CELEBRACION DEL DIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO</b> .....	1
<b>ENTREVISTA</b>	
• Ricardo Solari, Ministro del Trabajo y Previsión Social: <i>"Es necesario dar un contundente aire modernizador a nuestro sistema de relaciones laborales"</i> .....	8
<b>NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS</b>	
• Ley N° 19.670, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. Extiende en determinados casos el beneficio del fuero maternal a mujeres que adoptan un hijo en conformidad a la Ley de Adopción .....	13
• Instrucciones sobre obligación de pago de cotizaciones previsionales atrasadas como requisito previo de término de la relación laboral por parte del empleador ...	15
<b>DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS</b>	
• Sistemas de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, del sector particular y de trabajadores choferes de vehículos de carga terrestre interurbana .....	41
<b>GUIA</b>	
• Guía Laboral del Profesional Empleador en el ejercicio de su profesión .....	62
<b>DEL DIARIO OFICIAL</b> .....	75
<b>NOTICIAS</b> .....	76
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico .....	91
<b>745/57, 24.02.00.</b>	
El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla entre la Sociedad Colegio ... y el Sindicato constituido en la misma, debe entenderse suspendido, respecto de todos los trabajadores involucrados, durante el período en que el personal interrumpe sus actividades docentes, debiendo así hacerse efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios, una vez reiniciadas tales actividades. ....	91
<b>791/58, 1º.03.00.</b>	
1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador empresa Telefónica ..., se niegue unilateralmente a efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias, no pudiendo entrar a calificar previamente su procedencia, ni a verificar el cumplimiento de los requisitos legales.	

2) Acreditándose el incumplimiento de la obligación del empleador de efectuar los descuentos de las cuotas extraordinarias, que le impone el artículo 260 del Código del Trabajo, se cursará la multa correspondiente por esta Dirección. ....	93
<b>792/59, 1º.03.00.</b>	
Absuelve consulta relativa a registro de control de asistencia. ....	96
<b>790/60, 1º.03.00.</b>	
1) El empleador debe informar y acreditar al trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo, sólo las cotizaciones previsionales que a él le corresponde integrar, las mismas que debió haber enterado efectivamente en forma previa, para que el despido produzca el efecto de extinguir la relación laboral. No procede exigir lo anterior respecto de las cotizaciones que deban retener e integrar terceros, como ocurre durante los períodos en que el trabajador se encuentra acogido a subsidio por incapacidad laboral; y	
2) En el caso de la causal de término de contrato del artículo 161 del Código del Trabajo, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la información y acreditación del pago de las cotizaciones debe hacerla el empleador al trabajador al momento del despido o expiración de los servicios y no del aviso previo. ....	98
<b>793/61, 1º.03.00.</b>	
1) Para la integración de las Juntas Calificadoras Regionales la Corporación Nacional Forestal puede aplicar las normas contenidas en el Estatuto Administrativo y su Decreto Reglamentario N° 1.825, o bien, para su conformación atender al cargo jerárquico que detenten los funcionarios dentro de la estructura funcional de la respectiva Oficina o Región, independientemente de su nivel remuneratorio.	
2) Para los efectos de la aplicación del artículo 4º del Decreto Supremo N° 3.632, los dirigentes de las Asociaciones Gremiales deben tener dicha calidad mientras tiene lugar el proceso calificadorio mismo. ....	101
<b>794/62, 1º.03.00.</b>	
Los trabajadores de la empresa Portuaria ... a quienes se les hizo extensivo el beneficio contemplado en el convenio colectivo parcial suscrito por dicha empresa con el Sindicato de Trabajadores Portuarios Luciano Claude y el Sindicato N° 2 Umeporsa, se encuentran obligados a efectuar la cotización contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo. ....	104
<b>795/63, 1º.03.00.</b>	
El fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valedero ante cualquier empleador. ....	105
<b>796/64, 1º.03.00.</b>	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.796/358, de 25.11.99, por medio del cual esta Dirección reconsidera el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28 de agosto de 1999, a través del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú ordena a la empresa Sociedad ..., reliquidar sus remuneraciones y pagar las	

cotizaciones previsionales correspondientes, de conformidad al Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto del mismo año, declarando que en definitiva al recurrente no le asiste el derecho de impetrar dichos beneficios. ....	107
<b>797/65, 1°.03.00.</b>	
1) No resulta jurídicamente procedente que por la vía de la modificación o complementación de los contratos individuales de trabajo se modifiquen los beneficios contemplados en instrumentos colectivos.	
2) No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos, sin que sea estrictamente necesaria la participación del directorio sindical que actuó como comisión negociadora en la negociación colectiva respectiva. ....	108
<b>798/66, 1°.03.00.</b>	
1) Detentan la calidad de empleadores los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados y, consecuentemente, la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de los mismos, en la forma que corresponda según se trate de personas naturales o jurídicas.	
2) Corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse acerca de las facultades que invisten los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación, en relación con la forma en que se deben liquidar los sueldos e imposiciones de los trabajadores de la educación que se desempeñan en colegios particulares subvencionados. ....	110
<b>799/67, 1°.03.00.</b>	
La indemnización por concepto de feriado básico o de feriado proporcional que debe percibir un trabajador en conformidad a lo previsto en los incisos 2° y 3° del artículo 73 del Código del Trabajo, debe comprender además de los días hábiles, domingo y festivos, los días sábado que incidan en el período de descanso que se indemniza o compensa. ....	113
<b>800/68, 1°.03.00.</b>	
Sería compatible la indemnización por años de servicio laboral, sea legal o convencional, con la indemnización por años de servicio previsional de los obreros imponentes del Ex Servicio de Seguro Social, actual I.N.P., del D.F.L. N° 243, de 1953, salvo lo dispuesto en su artículo 2° transitorio. ....	115
<b>801/69, 1°.03.00.</b>	
1) No existe inconveniente jurídico para que un contrato colectivo del trabajo contenga cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda su vigencia.	
2) El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga.	
3) Los beneficios contemplados en un contrato colectivo tienen en el nuevo instrumento colectivo celebrado en conformidad al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo. ....	117

**802/70, 1º.03.00.**

No se ajusta a derecho la cláusula octava del contrato colectivo vigente entre el sindicato de trabajadores Proteus N° 2 y la empresa Cultivos Marinos ... y empresa Pesquera y Conservera ..., relativa al pago de remuneraciones, por cuanto el período de pago en ella establecida excede el mes, infringiendo lo dispuesto por los artículos 44 y 55 del Código del Trabajo. .... 121

**803/71, 1º.03.00.**

Al Sr. N.N. no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Peñalolén la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070. .... 123

**820/72, 2.03.00.**

Es ilegal la exigencia de que el trabajador al momento de la percepción de sus remuneraciones, firme un documento en el cual renuncie a reclamar ante un eventual desacuerdo con la liquidación de éstas, toda vez que estando vigente la relación laboral, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. .... 125

**821/73, 2.03.00.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse sobre pago de indemnización por años de imposiciones registradas en la ex Caja de Previsión y Estímulo del Banco del Estado de Chile, del artículo 44 del D.F.L. N° 2.252, de 1957, del Ministerio de Hacienda. .... 126

**822/74, 2.03.00.**

1) El sistema propuesto por la empresa Semillas ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en hojas individuales semanales, no constituye un libro de asistencia en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.  
2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empleadora para implantar dicho sistema. .... 127

**837/75, 3.03.00.**

El vínculo que existe entre la Sra. ... y la Comunidad Edificio Torres del Pacífico-Torre N° 1, no constituye una relación laboral en los términos del artículo 7º del Código del Trabajo. .... 130

**838/76, 3.03.00.**

La empresa ... Industriales Limitada, se encuentra obligada a pagar las sumas que por concepto de anticipo de gratificación pactó en el convenio colectivo de fecha 1º.12.97, con sus trabajadores. .... 131

**885/77, 7.03.00.**

Niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0.10.02.99/643, de 20.08.99, impartidas por el fiscalizador Sr. N. D. N., a la empresa Servicios ..., y que ordenan a dicha empresa el pago del beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores que en ella se indican. .... 133

**882/78, 7.03.00.**

... debe compensar a sus dependientes la totalidad de los festivos en el ciclo 6 x 1, los que excedan a uno en el ciclo 6 x 2 y los que excedan a dos días festivos en el ciclo 6 x 3. .... 136

**886/79, 7.03.00.**

La asistencia a la jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas que se desempeñan como "puesteros" en las estancias de la XII Región del país, debe registrarse diariamente de conformidad a lo dispuesto por el inciso 4º del artículo 5º, del Decreto Supremo N° 45, de 19 de febrero de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo. .... 138

**891/80, 8.03.00.**

- 1) Sólo pueden integrar la comisión de calificación los funcionarios señalados por la Ley N° 19.378, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883.
- 2) El plazo legal para apelar de la resolución de la comisión de calificación, es de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución, plazo que no puede ser alterado ni restringido por las entidades administradoras de salud municipal.
- 3) Excede las facultades de la asociación de funcionarios la petición de información detallada del bono y, en general de las remuneraciones, por constituir esta información reservada del Servicio respectivo y del funcionario que las percibe.
- 4) La denuncia por irregularidades en el proceso de calificación debe formalizarse ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de recurrir en la instancia consultiva prevista en el artículo 47 del reglamento de la Ley N° 19.378, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la misma ley. .... 140

**928/81, 13.03.00.**

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. .... 143

**930/82, 13.03.00.**

Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes. .... 145

**931/83, 13.03.00.**

- 1) Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previsto en el referido cuerpo legal y teniendo título profesional de la educación se encuentran autorizados para desempeñar la función docente, de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título.
- 2) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consigna en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos. .... 146

**932/84, 13.03.00.**

Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título. .... 148

**1.013/85, 17.03.00.**

Absuelve consultas relativas a desembarco, pago de prima de pesca e incumplimiento de contratos de los tripulantes que se desempeñan para Pesquera ... . ..... 149

**1.014/86, 12.03.00.**

Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 699-293 y 099-327, de 19.07.99 y 13.12.99, cursadas a la empresa Distribuidora ..., por la fiscalizadora M. V. A. M. .... 151

**1.015/87, 17.03.00.**

El beneficio consistente en una canasta familiar mensual pactado en el contrato colectivo vigente, suscrito por la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en la misma, no debe ser considerado para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias. .... 155

**1.016/88, 17.03.00.**

La Sociedad Educacional ... se encuentra obligada a pagar al personal docente del Colegio ..., el bono extraordinario correspondiente al mes de diciembre de 1998, en el evento de que existan excedentes en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio. .... 157

**1.017/89, 17.03.00.**

La indemnización por años de servicio a que tienen derecho los trabajadores de la empresa ... en conformidad a los contratos colectivos vigentes, contratados a partir del 14.08.81, y cuya relación laboral terminara por aplicación de la causal prevista en el inciso 1° del artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra afecta al tope máximo establecido en el inciso 2° del artículo 163 del mismo cuerpo legal. Por el contrario, los trabajadores de la misma empresa Sres. ... y ..., tienen derecho a percibir la aludida indemnización sin el límite máximo que contempla la norma legal citada en el N° 1 precedente. .... 159

**1.018/90, 17.03.00.**

Los trabajadores de la Compañía Minera ... se encuentran obligados a reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminada su licencia médica si su turno de origen se encuentra trabajando, o al término del ciclo de descanso si su turno se encuentra haciendo uso del mismo.  
Asimismo, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado cuando el trabajador, vencido el plazo de licencia médica, no se reincorpora oportunamente a su trabajo. .... 162

**1.019/91, 17.03.00.**

El trabajador ..., de la empresa ..., no se encuentra obligado a cotizar al Sindicato de Trabajadores de la empresa, el 75% de la cuota sindical referida en el artículo 346 del Código del Trabajo, si los beneficios laborales que le rigen emanan de un con-

venio colectivo negociado entre un grupo de trabajadores organizados al efecto y el empleador. ....	164
<b>1.020/92, 17.03.00.</b>	
La empresa ... no procedió conforme a derecho al extender la jornada de trabajo del personal el día víspera de Navidad desde las 13:30 horas hasta las 20:30 horas, si la conclusión de la jornada a las 13:30 los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo del personal. ....	166
<b>1.021/93, 17.03.00.</b>	
Deniega a la Corporación Mutual Nacional de Trabajadores Portuarios de Chile, la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 489/48, de 1º.02.2000. ....	168
<b>1.022/94, 17.03.00.</b>	
El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación. ....	169
<b>1.023/95, 17.03.00.</b>	
1) En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante su vigencia.	
2) Igualmente, el personal con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones. ....	170
<b>1.024/96, 17.03.00.</b>	
Fija sentido y alcance de la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito con fecha 8 de noviembre de 1999, entre Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma empresa.	
Se dejan sin efecto las Instrucciones N° 99-1309, de 7.01.2000, impartidas por el fiscalizador Sr. J. E. P., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano. ....	172
<b>1.025/97, 17.03.00.</b>	
1) El personal contratado por la empresa ... Airlines, Agencia Chile para desempeñarse en el país se rige por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.	
2) La doctrina contenida en los ordinarios citados en el punto N° 2) del presente informe, será aplicable a dicho personal en el evento que concurran a su respecto los supuestos de hecho y de derecho en que aquélla se fundamenta. ....	174
<b>1.052/98, 18.03.00.</b>	
La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. ....	176
<b>1.071/99, 21.03.00.</b>	
Sobre desafiliación y afiliación de los trabajadores de ... a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. ....	177

**1.113/100, 21.03.00.**

- 1) La expresión años que se consigna en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe entenderse referida a un período de doce meses, cualquiera sea el día en que el mismo se inicie.
- 2) Las fracciones de meses de prestación de servicios no pueden estimarse como un nuevo año para los efectos de acceder al beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648.
- 3) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo, en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente no exime, a quien legalmente corresponda, de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 4) No resulta procedente computar, para los efectos de la Ley N° 19.648, el tiempo servido por un profesional de la educación que presta servicios en el segundo nivel de transición el período servido por éste, con anterioridad, en el primer nivel de transición.
- 5) Las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.648, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo, han debido ser permanentes durante todo el período de antigüedad requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. .... 179

**1.114/101, 21.03.00.**

Las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.468, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo han debido ser permanentes durante todo el período de prestación de servicios requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. .... 182

**1.126/102, 22.03.00.**

Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios pactada en el contrato colectivo vigente en la empresa Terciados ..., que debe pagarse a los trabajadores a cuyos contratos se pone término en conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, debe incluirse la asignación de locomoción y el factor o incremento previsional contemplado en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, pero no la gratificación que se les paga cada tres meses. .... 183

**1.127/103, 22.03.00.**

El tiempo que los trabajadores de la empresa ... utilizan en cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo. .... 188

**1.230/104, 29.03.00.**

- 1) Para el nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debe llamarse a concurso público de antecedentes con la debida antelación.
- 2) La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse sobre el déficit de dotación que obligó a la entidad administradora, trasladar a una funcionaria al Consultorio de Dalcahue sin contratar a otro funcionario en las funciones que cumplía aquella originalmente en la Posta de Mocopulli. .... 190



<b>CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO .....</b>	<b>193</b>
<b>1.- Circulares.</b>	
<b>29, 20.03.00. Depto. Relaciones Laborales</b> Complementa Circular N° 68, de 13.05.99, sobre descentralización revisión expedientes de constitución y reforma de Org. Sindicales, en sentido que indica. ....	193
<b>30, 21.03.00. Depto. Fiscalización</b> Instruye sobre gestión a realizar ante petición de certificado de conducta laboral por parte de empresas de muellaje. ....	193
<b>31, 27.03.00. Depto. Fiscalización</b> Deroga la parte que se indica punto N° 5 de la Circular N° 12, de 29 de enero de 1999. ....	195
<b>33, 30.03.00. Depto. Administrativo</b> Deroga circulares que instruyen sobre seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que afecten a funcionarios del Servicio. ....	195
<b>34, 31.03.00. Depto. Relaciones Laborales</b> Deja sin efecto y modifica modalidad en la recepción y envío de información en materia de prácticas antisindicales y desleales. ....	195
<b>41, 6.04.00. Depto. Fiscalización</b> Establece procedimiento para dar cumplimiento a lo dispuesto en los incisos cuarto y quinto del nuevo artículo 64 bis del Código del Trabajo .....	197
<b>2.- Resoluciones.</b>	
<b>308 (exenta), 21.03.00. Depto. Administrativo</b> Modifica Reglamento Interno de Higiene y Seguridad de la Dirección del Trabajo en el sentido que indica. ....	200
<b>353 (exenta), 27.03.00. Ministerio del Trabajo y Previsión Social/Dirección del Trabajo</b> Disuelve Comité de Gestión Institucional de la Dirección del Trabajo. ....	202
<b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION .....</b>	<b>203</b>
<b>CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.670 .....</b>	<b>207</b>



# SINTESIS DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Páginas

## 745/57, 24.02.00.

El procedimiento de negociación colectiva que se desarrolla entre la Sociedad Colegio ... y el Sindicato constituido en la misma, debe entenderse suspendido, respecto de todos los trabajadores involucrados, durante el período en que el personal interrumpe sus actividades docentes, debiendo así hacerse efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponda prestar servicios, una vez reiniciadas tales actividades. ....

91

## 791/58, 1º.03.00.

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador empresa Telefónica ..., se niegue unilateralmente a efectuar el descuento de las cuotas extraordinarias, no pudiendo entrar a calificar previamente su procedencia, ni a verificar el cumplimiento de los requisitos legales.
- 2) Acreditándose el incumplimiento de la obligación del empleador de efectuar los descuentos de las cuotas extraordinarias, que le impone el artículo 260 del Código del Trabajo, se cursará la multa correspondiente por esta Dirección. ....

93

## 792/59, 1º.03.00.

Absuelve consulta relativa a registro de control de asistencia. ....

96

## 790/60, 1º.03.00.

- 1) El empleador debe informar y acreditar al trabajador, para dar por terminado el contrato de trabajo, sólo las cotizaciones previsionales que a él le corresponde integrar, las mismas que debió haber enterado efectivamente en forma previa, para que el despido produzca el efecto de extinguir la relación laboral. No procede exigir lo anterior respecto de las cotizaciones que deban retener e integrar terceros, como ocurre durante los períodos en que el trabajador se encuentra acogido a subsidio por incapacidad laboral; y
- 2) En el caso de la causal de término de contrato del artículo 161 del Código del Trabajo, de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, la información y acreditación del pago de las cotizaciones debe hacerla el empleador al trabajador al momento del despido o expiración de los servicios y no del aviso previo. ....

98

## 793/61, 1º.03.00.

- 1) Para la integración de las Juntas Calificadoras Regionales la Corporación Nacional Forestal puede aplicar las normas contenidas en el Estatuto Administrativo y su Decreto Reglamentario N° 1.825, o bien, para su conformación atender al cargo jerárquico que detenten los funcionarios dentro de la estructura funcional de la respectiva Oficina o Región, independientemente de su nivel remuneratorio.
- 2) Para los efectos de la aplicación del artículo 4º del Decreto Supremo N° 3.632, los dirigentes de las Asociaciones Gremiales deben tener dicha calidad mientras tiene lugar el proceso calificadorio mismo. ....

101

**794/62, 1º.03.00.**

Los trabajadores de la empresa Portuaria ... a quienes se les hizo extensivo el beneficio contemplado en el convenio colectivo parcial suscrito por dicha empresa con el Sindicato de Trabajadores Portuarios Luciano Claude y el Sindicato N° 2 Umeporsa, se encuentran obligados a efectuar la cotización contemplada en el artículo 346 del Código del Trabajo. .... 104

**795/63, 1º.03.00.**

El fuero laboral establecido en el artículo 201 del Código del Trabajo ha sido establecido por el legislador en razón de la maternidad, independientemente de toda otra consideración, siendo el bien jurídico protegido, la maternidad, lo que resulta valioso ante cualquier empleador. .... 105

**796/64, 1º.03.00.**

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.796/358, de 25.11.99, por medio del cual esta Dirección reconsidera el Oficio de Instrucciones N° 99-RDS, de 28 de agosto de 1999, a través del cual la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú ordena a la empresa Sociedad ..., reliquidar sus remuneraciones y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes, de conformidad al Ordinario N° 1.154, de 19 de agosto del mismo año, declarando que en definitiva al recurrente no le asiste el derecho de impetrar dichos beneficios. .... 107

**797/65, 1º.03.00.**

- 1) No resulta jurídicamente procedente que por la vía de la modificación o complementación de los contratos individuales de trabajo se modifiquen los beneficios contemplados en instrumentos colectivos.
- 2) No existe inconveniente jurídico para que los trabajadores afectos a un instrumento colectivo negocien individualmente con su empleador, en la medida que los beneficios pactados en aquél no se vean disminuidos, sin que sea estrictamente necesaria la participación del directorio sindical que actuó como comisión negociadora en la negociación colectiva respectiva. .... 108

**798/66, 1º.03.00.**

- 1) Detentan la calidad de empleadores los sostenedores o dueños de los colegios particulares subvencionados y, consecuentemente, la documentación exigida por la legislación laboral debe ser llevada a nombre de los mismos, en la forma que corresponda según se trate de personas naturales o jurídicas.
- 2) Corresponde al Ministerio de Educación pronunciarse acerca de las facultades que invisten los supervisores de las Direcciones Provinciales de Educación, en relación con la forma en que se deben liquidar los sueldos e imposiciones de los trabajadores de la educación que se desempeñan en colegios particulares subvencionados. .... 110

**799/67, 1º.03.00.**

La indemnización por concepto de feriado básico o de feriado proporcional que debe percibir un trabajador en conformidad a lo previsto en los incisos 2º y 3º del artículo 73 del Código del Trabajo, debe comprender además de los días hábiles, domingo y festivos, los días sábado que incidían en el período de descanso que se indemniza o compensa. .... 113

**800/68, 1º.03.00.**

Sería compatible la indemnización por años de servicio laboral, sea legal o convencional, con la indemnización por años de servicio previsional de los obreros imponentes del Ex Servicio de Seguro Social, actual I.N.P., del D.F.L. N° 243, de 1953, salvo lo dispuesto en su artículo 2º transitorio. .... 115

**801/69, 1º.03.00.**

- 1) No existe inconveniente jurídico para que un contrato colectivo del trabajo contenga cláusulas cuya aplicación exceda o trascienda su vigencia.
- 2) El feriado colectivo concedido por el empleador prevalece sobre el procedimiento de negociación colectiva en caso que coincida con el día en que los trabajadores deben hacer efectiva la huelga.
- 3) Los beneficios contemplados en un contrato colectivo tienen en el nuevo instrumento colectivo celebrado en conformidad al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, el valor que representaban a la fecha de presentación del nuevo proyecto de contrato colectivo. .... 117

**802/70, 1º.03.00.**

No se ajusta a derecho la cláusula octava del contrato colectivo vigente entre el sindicato de trabajadores Proteus N° 2 y la empresa Cultivos Marinos ... y empresa Pesquera y Conservera ..., relativa al pago de remuneraciones, por cuanto el período de pago en ella establecida excede el mes, infringiendo lo dispuesto por los artículos 44 y 55 del Código del Trabajo. .... 121

**803/71, 1º.03.00.**

Al Sr. N.N. no le asiste el derecho a percibir de la Corporación Municipal de Peñalolén la asignación de responsabilidad técnico-pedagógica prevista en el artículo 51 de la Ley N° 19.070. .... 123

**820/72, 2.03.00.**

Es ilegal la exigencia de que el trabajador al momento de la percepción de sus remuneraciones, firme un documento en el cual renuncie a reclamar ante un eventual desacuerdo con la liquidación de éstas, toda vez que estando vigente la relación laboral, los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. .... 125

**821/73, 2.03.00.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia legal para pronunciarse sobre pago de indemnización por años de imposiciones registradas en la ex Caja de Previsión y Estímulo del Banco del Estado de Chile, del artículo 44 del D.F.L. N° 2.252, de 1957, del Ministerio de Hacienda. .... 126

**822/74, 2.03.00.**

- 1) El sistema propuesto por la empresa Semillas ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, consistente en hojas individuales semanales, no constituye un libro de asistencia en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empleadora para implantar dicho sistema. .... 127

**837/75, 3.03.00.**

El vínculo que existe entre la Sra. ... y la Comunidad Edificio Torres del Pacífico-Torre N° 1, no constituye una relación laboral en los términos del artículo 7° del Código del Trabajo. .... 130

**838/76, 3.03.00.**

La empresa ... Industriales Limitada, se encuentra obligada a pagar las sumas que por concepto de anticipo de gratificación pactó en el convenio colectivo de fecha 1°.12.97, con sus trabajadores. .... 131

**885/77, 7.03.00.**

Niega lugar a la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0.10.02.99/643, de 20.08.99, impartidas por el fiscalizador Sr. N. D. N., a la empresa Servicios ..., y que ordenan a dicha empresa el pago del beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores que en ella se indican. .... 133

**882/78, 7.03.00.**

... debe compensar a sus dependientes la totalidad de los festivos en el ciclo 6 x 1, los que excedan a uno en el ciclo 6 x 2 y los que excedan a dos días festivos en el ciclo 6 x 3. .... 136

**886/79, 7.03.00.**

La asistencia a la jornada de trabajo de los trabajadores agrícolas que se desempeñan como "puesteros" en las estancias de la XII Región del país, debe registrarse diariamente de conformidad a lo dispuesto por el inciso 4° del artículo 5°, del Decreto Supremo N° 45, de 19 de febrero de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo. .... 138

**891/80, 8.03.00.**

- 1) Sólo pueden integrar la comisión de calificación los funcionarios señalados por la Ley N° 19.378, por lo que resulta improcedente la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883.
- 2) El plazo legal para apelar de la resolución de la comisión de calificación, es de 10 días hábiles contados desde la notificación de la resolución, plazo que no puede ser alterado ni restringido por las entidades administradoras de salud municipal.
- 3) Excede las facultades de la asociación de funcionarios la petición de información detallada del bono y, en general de las remuneraciones, por constituir esta información reservada del Servicio respectivo y del funcionario que las percibe.
- 4) La denuncia por irregularidades en el proceso de calificación debe formalizarse ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de recurrir en la instancia consultiva prevista en el artículo 47 del reglamento de la Ley N° 19.378, y de la apelación que contempla el artículo 66 de la misma ley. .... 140

**928/81, 13.03.00.**

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de emitir un pronunciamiento sobre una materia que ha sido sometida al conocimiento de los Tribunales de Justicia. .... 143

**930/82, 13.03.00.**

Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes. .... 145

**931/83, 13.03.00.**

- 1) Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previsto en el referido cuerpo legal y teniendo título profesional de la educación se encuentran autorizados para desempeñar la función docente, de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título.
- 2) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consigna en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos. .... 146

**932/84, 13.03.00.**

Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes, por laborar en un nivel educacional diverso a aquel correspondiente a su título. .... 148

**1.013/85, 17.03.00.**

Absuelve consultas relativas a desembarco, pago de prima de pesca e incumplimiento de contratos de los tripulantes que se desempeñan para Pesquera ... . 149

**1.014/86, 12.03.00.**

Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 699-293 y 099-327, de 19.07.99 y 13.12.99, cursadas a la empresa Distribuidora ..., por la fiscalizadora M. V. A. M. .... 151

**1.015/87, 17.03.00.**

El beneficio consistente en una canasta familiar mensual pactado en el contrato colectivo vigente, suscrito por la empresa ... y el Sindicato N° 2 constituido en la misma, no debe ser considerado para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias. .... 155

**1.016/88, 17.03.00.**

La Sociedad Educacional ... se encuentra obligada a pagar al personal docente del Colegio ..., el bono extraordinario correspondiente al mes de diciembre de 1998, en el evento de que existan excedentes en los términos que se indican en el cuerpo del presente oficio. .... 157

**1.017/89, 17.03.00.**

La indemnización por años de servicio a que tienen derecho los trabajadores de la empresa ... en conformidad a los contratos colectivos vigentes, contratados a partir del 14.08.81, y cuya relación laboral terminara por aplicación de la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, se encuentra afecta al tope máximo establecido en el inciso 2º del artículo 163 del mismo cuerpo legal. Por el contrario, los trabajadores de la misma empresa Sres. ... y ..., tienen derecho a percibir la aludida indemnización sin el límite máximo que contempla la norma legal citada en el N° 1 precedente. .... 159

**1.018/90, 17.03.00.**

Los trabajadores de la Compañía Minera ... se encuentran obligados a reincorporarse a sus labores inmediatamente después de terminada su licencia médica si su turno de origen se encuentra trabajando, o al término del ciclo de descanso si su turno se encuentra haciendo uso del mismo. Asimismo, el empleador se encuentra facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado cuando el trabajador, vencido el plazo de licencia médica, no se reincorpora oportunamente a su trabajo. .... 162

**1.019/91, 17.03.00.**

El trabajador ..., de la empresa ..., no se encuentra obligado a cotizar al Sindicato de Trabajadores de la empresa, el 75% de la cuota sindical referida en el artículo 346 del Código del Trabajo, si los beneficios laborales que le rigen emanan de un convenio colectivo negociado entre un grupo de trabajadores organizados al efecto y el empleador. .... 164

**1.020/92, 17.03.00.**

La empresa ... no procedió conforme a derecho al extender la jornada de trabajo del personal el día víspera de Navidad desde las 13:30 horas hasta las 20:30 horas, si la conclusión de la jornada a las 13:30 los días anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo del personal. .... 166

**1.021/93, 17.03.00.**

Deniega a la Corporación Mutual Nacional de Trabajadores Portuarios de Chile, la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 489/48, de 1º.02.2000. .... 168

**1.022/94, 17.03.00.**

El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación. .... 169

**1.023/95, 17.03.00.**

1) En el sistema de salud municipal el funcionario sujeto a licencia médica, tiene derecho a percibir el total de sus remuneraciones durante su vigencia.  
2) Igualmente, el personal con más de un año de servicio tiene derecho a un feriado con goce de todas sus remuneraciones. .... 170



**1.024/96, 17.03.00.**

Fija sentido y alcance de la cláusula sexta del contrato colectivo suscrito con fecha 8 de noviembre de 1999, entre Pesquera ... y el Sindicato de Trabajadores de la misma empresa.

Se dejan sin efecto las Instrucciones N° 99-1309, de 7.01.2000, impartidas por el fiscalizador Sr. J. E. P., de la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano. .... 172

**1.025/97, 17.03.00.**

1) El personal contratado por la empresa ... Airlines, Agencia Chile para desempeñarse en el país se rige por el Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

2) La doctrina contenida en los ordinarios citados en el punto N° 2) del presente informe, será aplicable a dicho personal en el evento que concurran a su respecto los supuestos de hecho y de derecho en que aquélla se fundamenta. .... 174

**1.052/98, 18.03.00.**

La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente, no exime a quien legalmente corresponda de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 176

**1.071/99, 21.03.00.**

Sobre desafiliación y afiliación de los trabajadores de ... a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. .... 177

**1.113/100, 21.03.00.**

1) La expresión años que se consigna en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe entenderse referida a un período de doce meses, cualquiera sea el día en que el mismo se inicie.

2) Las fracciones de meses de prestación de servicios no pueden estimarse como un nuevo año para los efectos de acceder al beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648.

3) La obtención del beneficio de la titularidad en el cargo, en los términos que se consignan en la Ley N° 19.648, respecto de los autorizados para el ejercicio de la función docente no exime, a quien legalmente corresponda, de requerir una nueva autorización para los efectos referidos, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

4) No resulta procedente computar, para los efectos de la Ley N° 19.648, el tiempo servido por un profesional de la educación que presta servicios en el segundo nivel de transición el período servido por éste, con anterioridad, en el primer nivel de transición.

5) Las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.648, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo, han debido ser permanentes durante todo el período de antigüedad requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. .... 179

**1.114/101, 21.03.00.**

Las veinte horas cronológicas semanales que se exigen en la Ley N° 19.468, para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo han debido ser permanentes durante todo el período de prestación de servicios requerido, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. .... 182

**1.126/102, 22.03.00.**

Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicios pactada en el contrato colectivo vigente en la empresa Terciados ..., que debe pagarse a los trabajadores a cuyos contratos se pone término en conformidad al artículo 161 del Código del Trabajo, debe incluirse la asignación de locomoción y el factor o incremento previsional contemplado en el Decreto Ley N° 3.501, de 1980, pero no la gratificación que se les paga cada tres meses. .... 183

**1.127/103, 22.03.00.**

El tiempo que los trabajadores de la empresa ... utilizan en cambio de vestuario y aseo personal no constituye jornada de trabajo. .... 188

**1.230/104, 29.03.00.**

- 1) Para el nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, debe llamarse a concurso público de antecedentes con la debida antelación.
- 2) La Dirección del Trabajo está impedida de pronunciarse sobre el déficit de dotación que obligó a la entidad administradora, trasladar a una funcionaria al Consultorio de Dalcahue sin contratar a otro funcionario en las funciones que cumplía aquella originalmente en la Posta de Mocopulli. .... 190



