



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Abril 1996



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



*En un esfuerzo por enriquecer la información que ofrecemos mensualmente, iniciamos en este número una serie de artículos referidos a experiencias concretas en materia de relaciones laborales al interior de diversas empresas. Junto con ello, incluiremos un resumen de las principales actividades laborales recogidas por la prensa durante el último mes. Confiamos en que ambas secciones constituirán un aporte para nuestros lectores.*

## Entrevista a Eduardo Loyola, vicepresidente de RR.HH. de CODELCO

# **ALIANZA ESTRATEGICA ENTRE TRABAJADORES Y EMPRESA: COMO PRODUCIR EN UN BUEN CLIMA LABORAL**

**Marcela Gómez**

La oficina del vicepresidente de Recursos Humanos de CODELCO impresiona por su tamaño y por la elegancia del mobiliario. Sin embargo, Eduardo Loyola Osorio (abogado, 47 años) sigue manteniendo su sencillez de estudiante del Liceo de Chillán, su formación de abogado de la Universidad de Concepción, su conocimiento del mundo sindical atesorado tras años de trabajo con las organizaciones del cobre y, además, esa peculiar visión de la realidad laboral chilena, que le valió el cargo de Subsecretario del Trabajo durante el Gobierno del Presidente Aylwin.

Ahora, tras dos años ocupando un puesto clave en la empresa productora de cobre más grande del mundo, Loyola combina en sí la sensibilidad social, la búsqueda de mayor productividad de todo ejecutivo exitoso y el inocultable deseo de hacer de CODELCO un ejemplo mundial en materia de relaciones laborales. En un estilo directo, explicó los pasos que se están dando para alcanzar tan ambiciosa meta.

### **—¿Qué cambios ha habido en CODELCO con la nueva administración que asumió en marzo de 1994?**

—Lo más relevante es que el presidente ejecutivo, Juan Villarzú, ha actuado como el capitán de un equipo muy homogéneo y sólido, que no sólo ha revertido la situación dramática en que recibimos esta empresa después del "Davalazo", sino que además ha generado una propuesta distinta que marca un rumbo nuevo a nivel mundial.

Hoy es difícil ser una empresa del Estado. Lo usual es decir que se deben privatizar. Nosotros elegimos un camino complejo: demostrar que esta empresa, que es propiedad de todos los chilenos, puede ser eficiente, rentable y competitiva. Para ello tenemos una visión, una misión y ejes estratégicos claramente definidos a largo plazo. Uno de esos ejes es la construcción de una nueva relación entre la empresa y los trabajadores, porque el tema laboral en CODELCO es de primera importancia.

### **—Además de su rol en la producción ¿cuál es el papel que cumplen los trabajadores en la corporación?**

—Para nosotros los trabajadores no son un obstáculo, son una oportunidad; los sindicatos no son un problema, son agentes con los cuales podemos construir el

cambio. Ni los trabajadores ni los sindicatos son enemigos o adversarios, sino compañeros en una tarea común. En la práctica, esto ha significado dar curso a un lento proceso de construcción de confianza y de credibilidades mutuas, condición indispensable para sepultar el pasado confrontacional que históricamente marcó las relaciones laborales en CODELCO.

### **—¿Qué resultados ha tenido este proceso hasta ahora?**

—Tras muchas horas de conversaciones, de intercambio de ideas y de análisis en conjunto con los dirigentes sindicales, llegamos a suscribir acuerdos que han ido generando un nuevo estilo de gestión y de relaciones laborales. A esto lo hemos denominado "Alianza Estratégica". En estos acuerdos, ellos y nosotros hemos puesto en el papel la decisión de hacer de CODELCO una gran empresa. Este enfoque no implica sólo transformaciones en el plano laboral, sino además compromisos mutuos para actualizar el proceso de nacionalización del cobre. Ello explica que nuestros trabajadores hayan acordado con nosotros la decisión de incorporar a un tercero (privado) a la propiedad de Tocopilla, con el objeto de poner en marcha un activo más relevante y rentable para el país como es la nueva División Radomiro Tomic.

### **—Esta Alianza Estratégica ¿ha tenido impactos en el terreno estrictamente laboral?**

—Sí. La Alianza Estratégica se traduce muy sintéticamente en dos conceptos: estabilidad con competitividad. Nuestros trabajadores tienen posibilidades ciertas de permanecer en la empresa en la medida que sean los más competitivos. Este no ha sido un proceso fácil. Lo que estamos planteando obliga a introducir grandes cambios en la forma de hacer las cosas, en las prácticas de trabajo, en la estructura organizacional y en una cuestión que es básica: hacer las cosas bien y a la primera. El hacer las cosas de manera distinta nos ha obligado a ajustar nuestra dotación de trabajadores directos e indirectos, la que en el primer año de nuestra gestión decreció en alrededor de cuatro mil trabajadores. Pero lo hemos hecho sin traumas, humanizando el término de la relación laboral por la vía de concordar con ellos planes de egreso o modalidades de retiro.

Por otra parte, el cambio en las prácticas de trabajo y la incorporación de la polifuncionalidad en los cargos han significado nuevas oportunidades de estabilidad para nuestros trabajadores, y también limitar las externalizaciones. En otras palabras, nuestra gente está realizando hoy tareas que antes se encargaban a contratistas.

Como puede verse en estos ejemplos, en el mundo de las relaciones de trabajo se está realizando una verdadera revolución y la verdad es que, en CODELCO, más que un mérito de la administración, lo significativo ha estado en la capacidad del movimiento sindical para situarse en un escenario nuevo y construir junto a nosotros un proyecto satisfactorio para todos.

**–Si tuviera que explicar las ventajas de estas transformaciones con algún indicador que resultara indiscutible ¿cuál elegiría?**

–En este sentido hay respuestas muy claras. El primer indicador es la evaluación de nuestra gestión 1995. El año pasado nuestro aporte al país fue de mil 750 millones de dólares. La productividad de nuestros trabajadores se incrementó en un porcentaje superior al 10%. Bajamos el ausentismo y la accidentabilidad. Tuvimos negociaciones colectivas en

Andina y Oficina Central en un clima positivo y cordial. Llevamos dos años sin grandes tensiones. Por estos días partió la negociación colectiva en Chuquicamata, la que hemos asumido como un proceso normal en la gestión de la empresa. Si nuestro balance fuera negativo, el proceso que estamos impulsando no pasaría de ser un conjunto de declaraciones líricas y románticas.

Estos indicadores demuestran que el tema laboral está estrechamente ligado al resultado de los negocios y que entenderse con los trabajadores tiene importancia para el balance. Si hay buenas relaciones laborales, obviamente se podrá competir en mejores condiciones que si se transforma a la empresa en un campo de batalla, de poder o de conflicto.

**–Usted asegura que la participación de los trabajadores ha sido un factor positivo y ha incrementado la productividad final de la empresa. ¿Cómo se hace efectiva esa participación?**

–Uno de los elementos claves incorporados ha sido el fomento de un estilo participativo de gestión y la creación de comités de participación divisionales. En estas instancias, los gerentes generales de cada división informan mensualmente a los dirigentes sindicales de los resultados generales de la gestión. Esto

**Raimundo Espinoza, presidente de la FTC:**

## **"NO ESTAMOS BUSCANDO COADMINISTRACION, SINO UNA MAYOR PARTICIPACION"**

M. G.

El presidente de la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), Raimundo Espinoza, no tiene problemas para graficar los cambios que ha vivido el sindicalismo al interior de la empresa y lo que eso ha significado para los mineros. **"La Alianza Estratégica o el camino conjunto que hemos acordado con la empresa significa que desaparece el concepto restringido de trabajador, ya que pasamos a ser socios de CODELCO"**, explica. Espinoza, técnico electricista de 42 años, se inició en el sindicalismo como dirigente de base de la zonal Salvador y ya enfrenta su segundo período al mando de la FTC, organización que representa aproximadamente a 16 mil trabajadores de CODELCO.

El dirigente admite que el ganar espacios al interior de la empresa ha obligado a cambiar la manera de representar a los trabajadores. "El movimiento sindical del cobre se caracterizaba por ser muy confrontacional y, según nuestro análisis, a las anteriores administraciones de CODELCO eso les convenía, porque al final ellos avanzaban en sus políticas y nosotros nos quedábamos discutiendo y prácticamente rumiando nuestros propios fracasos", confiesa.

Una vez que se internalizó este análisis, se elaboró una propuesta respecto de qué era lo que los trabajadores querían de la empresa, tanto para sí mismos como para el país. "Luego comenzamos discutir el tema con los ejecutivos y más tarde firmamos protocolos de acuerdo, en la idea de que si a la empresa le va bien, a nosotros también. Nos sentamos a la mesa y a partir de eso empezamos a avanzar, porque independientemente de lo que se dijera –ya que no siempre estábamos de acuerdo con la empresa– manteníamos el diálogo y así pudimos imponer nuestras visiones", explica.

Este proceso fue produciendo cambios muy fuertes, señala Espinoza. "Los trabajadores empezaron a ver a sus dirigentes muy cercanos a los ejecutivos y en la cultura de CODELCO se les ha visto siempre muy lejos, muy separados. Si están muy próximos, aparece la desconfianza", explica, precisando que eso sólo puede afrontarse actuando con honestidad y transparencia frente a la gente a la cual se representa.

Un hito importante en este camino fueron las reuniones-cumbre en las que participaron los dirigentes sin-

implica un cambio radical en el manejo de la información, ya que los dirigentes sindicales están informados permanentemente de la producción, de las finanzas, del aumento o decrecimiento de la productividad, de los indicadores de gestión y de todas aquellas materias que se evalúan en cualquier organización empresarial. En CODELCO no estamos esperando dos años, cuando nos juntamos para la negociación colectiva, para contar a nuestra gente cómo está la empresa.

En cuanto al logro de metas, los ejecutivos divisionales convienen metas de desempeño año a año con la administración superior y diseñan con sus equipos las acciones que realizarán para cumplirlas. Luego las analizan con las organizaciones sindicales y los trabajadores.

**—En CODELCO el tema de las remuneraciones parecería no ser ya una de los temas laborales más problemáticos, pero existe la impresión de que no ocurre lo mismo con las jornadas de trabajo y los descansos...**

—Creo que se requiere mucha flexibilidad de parte de las autoridades del Estado para entender las peculiaridades del negocio minero, que difiere mucho de otras actividades. Nosotros no competimos sólo a

nivel nacional, sino que también en el mercado internacional. Por eso el control de costos cobra todos los días una importancia capital y si no nos modernizamos, estaremos condenados a la autodestrucción.

La legislación laboral no puede dar cuenta de todas las singularidades de los procesos productivos. Se requiere dejar campo abierto a la iniciativa de las partes y ello demanda una gran apertura y flexibilidad de la autoridad administrativa, ya que hay materias que no pueden tratarse en forma excesivamente rígida. Me refiero a temas como las jornadas laborales, el vivir o no en campamento, el hacer la colación en ruta y no en el casino; todos temas que requieren de un alto grado de comprensión y que, preservando siempre la salud y la calidad de vida de los trabajadores, puedan concordarse en forma más flexible y de acuerdo a los requerimientos productivos.

**—¿Y qué puede pasar si ello no ocurre?**

—Si no se superan las rigideces, podría ponerse en riesgo seriamente nuestra competitividad nacional e internacional. Nadie en esta empresa tiene interés en vulnerar los derechos de los trabajadores, pero es nuestro deber preservar la estabilidad y la competitividad de CODELCO.

dicales, el presidente ejecutivo Juan Villarzú, los vicepresidentes y los gerentes generales. En ellas, cada parte planteaba su visión acerca de lo que necesitaba la empresa y de cómo mejorar las relaciones laborales. **Así surgió la Alianza Estratégica, que según el presidente de la FTC ha posibilitado el desarrollo de una política diferente de relaciones laborales. "Ahora se considera a los trabajadores en la toma de decisiones. No hablamos de coadministración sino de participación, que es algo que cuesta en cualquier empresa", indica.** Agrega que aunque las reuniones de los comités divisionales partieron sólo con la entrega vertical de información, ahora en algunas divisiones existe un diálogo más abierto y se escucha a los trabajadores. Otro paso se dará si se aprueba el proyecto de ley que está en el Congreso, que permitirá a los trabajadores elegir un representante al directorio de la empresa.

El dirigente destaca que otro factor significativo en este proceso ha sido el plan de inversiones para los próximos seis años, que según afirma es una clara señal de que la empresa no será privatizada. "Creo que ganamos una discusión pública que era terrible después del estallido del caso Dávila. Eso gracias a que nosotros como FTC, más la gerencia, pusimos todas nuestras energías en demostrar que ésta es una empresa rentable y competitiva, que puede seguir generando ganancias para los 14 millones de chilenos", asegura.

Pero no sólo la estabilidad de la empresa preocupa a la FTC. También están las diferencias de remunera-

ciones que existen entre las divisiones y la situación de los roles más especializados, cuyos sueldos están bajo el nivel de mercado. Otra preocupación es la de las jornadas de trabajo fijas que hace varias décadas, que son diferentes a las del sector privado. "Si la empresa va evolucionando, los trabajos también van a ser diferentes. Habrá que prepararse para discutir esos temas, pero discutirlos buscando soluciones que sean equitativas tanto para la empresa como para los viejos nuestros. No es cosa de ir y cambiar la jornada, ya que muchas veces ésta va asociada a una mayor cantidad de gente o a que el trabajador viva cerca de una ciudad y no en campamentos", afirma el dirigente.

**—¿Puede afirmarse entonces que en CODELCO, el tema de las relaciones laborales ha dejado de ser tan dramático y confrontacional como era antes?**

—CODELCO no es un mundo ideal, hay dificultades en las divisiones, hay problemas de relaciones con algunas jefaturas y grados de desconfianza, pero son menores de los que habían antes. Diría que en la medida que sigamos avanzando, esos grados van a ir disminuyendo.

Esto no significa que el movimiento sindical haya perdido su autonomía, aunque sabemos que otras organizaciones sindicales pueden tener una percepción distinta del proceso nuestro. El tema está en que ahora tenemos antecedentes concretos y el que tiene la razón no es el que grita más fuerte. Hemos avanzado y eso es lo más importante.

## SINTESIS DE PRENSA

- **Marzo 1º:** El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, dijo que está estudiándose el tema de la seguridad en las faenas de empresas contratistas, para buscar disminuir los accidentes laborales. El Ministro formuló este anuncio tras visitar a la familia de Francisco Lucero Ortúzar, obrero que murió aplastado por la plumilla de una grúa que laboraba sin autorización municipal.
- **Marzo 05:** El INE informó que la tasa de desocupación nacional fue del 4,5% en el trimestre noviembre 1995-enero 1996, el nivel más bajo desde comienzos de 1993 y 1,2 puntos inferior a la registrada hace un año. En este trimestre la fuerza de trabajo disminuyó en un 0,4% y el número de ocupados creció en un 0,8%, ambas cifras respecto de igual período del año anterior.
- **Marzo 06:** La Cámara de Diputados aprobó por unanimidad suprimir la exigencia de algunas empresas en cuanto a presentar exámenes que certifiquen que las mujeres no están embarazadas antes de contratarlas.
- **Marzo 12:** El Director de Presupuestos, José Pablo Arellano, anunció que el Gobierno dispuso suma urgencia para el proyecto de ley que entrega un bono de invierno de 20 mil pesos a jubilados mayores de 65 años que reciban pensiones mínimas o asistenciales. La iniciativa también aumenta las pensiones mínimas, amplía el subsidio familiar, concede un aguinaldo de Fiestas Patrias a los jubilados y modifica el D.L. Nº 3.500 sobre AFP, en lo que se refiere a traspasos y al seguro de invalidez y sobrevivencia. Las medidas implican un costo anual para el Estado de 33 mil 328 millones de pesos.
- **Marzo 12:** Una Comisión Mixta deberá resolver el destino del proyecto de ley que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo, luego que la Cámara de Diputados rechazara las modificaciones introducidas previamente por el Senado. El proyecto, que ingresó a trámite en diciembre de 1994, sufrió importantes modificaciones en el Senado, al considerarse que ampliar las facultades del Servicio en materia de prácticas antisindicales y de fiscalización de la higiene y seguridad laboral excedería su marco institucional.
- **Marzo 14:** Un estudio sobre trabajo infantil realizado por la UNICEF y la CEPAL reveló que entre 16 y 18 millones de niños trabajan en América Latina y el Caribe. En Chile, el porcentaje de menores que trabajan creció en un 63,15% entre 1987 y 1992. El estudio detalla los negativos efectos del trabajo en la escolaridad de los menores y señala que esta menor preparación significará que en su vida adulta recibirán ingresos por lo menos un 20% más bajos que lo normal.
- **Marzo 14:** Trabajadores de EMPORCHI ocuparon la sede principal del organismo, buscando presionar al Gobierno para que incorpore sus demandas en la tramitación del proyecto de ley que divide al consorcio estatal en nueve empresas autónomas.
- **Marzo 18:** El Tribunal Constitucional acogió una impugnación de la oposición y declaró inconstitucional el D.F.L. Nº 192 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que incorporaba a los beneficios del seguro social por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a la pequeña y mediana empresa. El fallo del TC expresa que no se pueden delegar al Presidente de la República materias que versen sobre derechos de las personas y, en todo caso, tal delegación no puede ser superior a un año. Ambos requisitos no se cumplieron en este caso.
- **Marzo 19:** El cardenal arzobispo de Santiago, Carlos Oviedo, llamó a empresarios y trabajadores a constituir una comunidad de personas al interior de cada unidad productiva. Ello en su carta pastoral "La colaboración de empresarios y trabajadores: una urgencia de nuestra hora".
- **Marzo 19:** La Cámara de Diputados aprobó, por amplia mayoría, la idea de legislar en el proyecto de ley que propone abolir el trabajo de los menores de 15 años de edad.
- **Marzo 27:** El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, afirmó que la Dirección del Trabajo está actuando dentro de sus atribuciones legales en cuanto a la realización del Congreso de la CUT, sin intervenir en lo que son temas privativos y exclusivos de la Central.
- **Marzo 27:** El Instituto Libertad y Desarrollo criticó el seguro de desempleo que estudia el Gobierno, señalando que éste generará un aumento del desempleo, será un subsidio regresivo, no favorecerá a los jóvenes y no se autofinanciará en tiempos de crisis. La economista del ILD, Rossana Costa, propuso una alternativa que, en términos generales, consiste en un sistema de ahorro voluntario.
- **Marzo 28:** A un principio de acuerdo con el Gobierno llegaron las dos federaciones de trabajadores de EMPORCHI, poniendo fin así a la amenaza de paro nacional.

# INSPECCION BASICA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION (\*)

El sector de la Construcción, junto con ser uno de gran dinamismo desde el punto de vista económico, creador de una gran cantidad de puestos de empleo, es al mismo tiempo uno de los que mayores desafíos plantea desde el punto de vista de la seguridad e higiene. En todos los países del mundo el sector se caracteriza porque sus tasas de accidentabilidad superan el promedio nacional y por la recurrencia de accidentes graves y fatales que, además de su gravedad en sí, impactan a la opinión pública.

Desde el punto de vista de la inspección de materias de seguridad e higiene plantea además algunos desafíos particulares, por tratarse de obras en que coexisten normalmente varias etapas que se superponen dentro de un mismo terreno, con una gran cantidad de empresas que realizan cada parte. Asimismo, es frecuente encontrar muchas empresas de pequeño tamaño, excluidas de obligaciones preventivas como son Comités Paritarios, Reglamentos de Orden y Deptos. de Prevención, pero que en su trabajo concreto son asimilables a medianas y grandes empresas, en donde estas obligaciones son exigibles.

El trabajo por etapas de la Construcción también debe verse como un desafío para la inspección en terreno. Una buena visita ocular debería abarcar todos los pisos de una obra en altura, por ejemplo, siendo recomendable comenzar desde arriba hacia abajo, tomando muestras de cada una de las faenas. Sin embargo, la visita ocular también debe realizarse tomando las debidas precauciones de seguridad, de modo que el fiscalizador no se exponga a riesgos graves, por ejemplo, de derrumbamientos, de caídas desde altura o de atropellamiento por maquinaria pesada.

En este material didáctico, elaborado por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se entregan nociones básicas para la inspección de seguridad e higiene. Los contenidos que se abordan son: Obligaciones generales del empleador en materia de prevención (Reglamentos Internos, Departamentos de Prevención y Comités Paritarios); Obligaciones de saneamiento básico (servicios higiénicos, guardarropas y comedores); Elementos de Protección Personal; Medidas de seguridad básicas para algunas situaciones de alto riesgo en faenas de construcción. Previo a tales contenidos, se describen someramente las etapas de un trabajo típico de construcción.

## A. ETAPAS DE UNA CONSTRUCCION

La edificación requiere varias etapas que se detallan a continuación, en una obra puede seguir la secuencia indicada o paralelamente puede realizar varias de ellas, como es el caso de un edificio de departamentos, donde en el primer piso se efectúan las terminaciones y en el último todavía se construye la obra gruesa.

---

(\*) Material didáctico elaborado por la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, del Depto. de Fiscalización, como parte de una propuesta más general de capacitación para la inspección de aspectos básicos de seguridad e higiene. En la redacción y edición de los textos participaron Magdalena Echeverría, Guillermo Vergara, Lionel Cancino, Hugo Murúa y Manuel Parra.

## **1. INSTALACION DE LA FAENA**

Toda obra comienza por la instalación de la faena y la preparación del terreno, trazando y nivelando de acuerdo a las características geográficas del lugar, donde se construye el lugar de almacenamiento de los materiales y la bodega, oficinas, habitación para el cuidador, los baños, vestidores, comedor y cocina para los trabajadores, se efectúan las conexiones provisorias de agua potable y electricidad, y paralelamente se efectúa el cierre del perímetro de la obra.

Asimismo, en esta etapa se instalan las máquinas necesarias para el desarrollo de la obra como las grúas "pluma", etc.

## **2. DEMOLICION**

Posteriormente, si existe una construcción, previa al lugar de la obra, la cual no es aprovechada por la nueva construcción, se procede a demoler esta edificación.

Para efectuar la demolición se procede a verificar la ubicación de las redes de agua potable, gas, alcantarillado y eléctricas para inactivarlas, a continuación se desahaja, es decir, se retiran puertas, ventanas, pisos, artefactos sanitarios y todo material que pueda ser comercializado en un mercado secundario, una vez terminado lo anterior se procede a demoler. Generalmente la demolición es de arriba hacia abajo, utilizando herramientas manuales o mecánicas; también se demuele con maquinaria móvil como bulldozer, etc., o mediante explosivos.

## **3. EXCAVACION**

La excavación se efectúa para posteriormente construir las fundaciones del edificio, es imprescindible para efectuar esta labor que antes del diseño de la obra, se efectúe un estudio de mecánica de suelos para determinar los perfiles de los taludes, y las respectivas entibaciones que deben tener para evitar derrumbes.

Las entibaciones son sistemas de contención que evitan el derrumbe, y pueden ser de madera, metal, o incluso de concreto cuando la excavación es muy profunda.

La excavación se realiza con herramientas manuales, o con maquinaria móvil, o con explosivos, extrayendo el material y los escombros por medio de una grúa o camiones, en este último caso se debe tener los accesos adecuados y debidamente señalizados.

## **4. FUNDACIONES Y CONSTRUCCION**

Una vez efectuada la excavación, se procede a impermeabilizar el terreno, en construcciones de buena calidad, enfierrar, colocar moldes o encofrado, verter concreto, y una vez fraguado el concreto se retiran los encofrados.

De igual forma se fabrican otros tipos de estructuras de una construcción, como, por ejemplo, sobrecimiento, pilares, cadenas, vigas, lozas de los diferentes pisos, etc.

Los muros se construyen de ladrillo dejando la cavidad para el pilar, la cadena o la viga, de forma que posteriormente son fabricadas, esta técnica de construcción se llama albañilería reforzada, en cambio, las construcciones que no utilizan pilares ni cadenas, y sólo refuerzan mediante fierro dentro del ladrillo, se llama albañilería armada.

Al llegar a esta etapa de la edificación se le llama obra gruesa.

## 5. TECHUMBRES

La techumbre se amarra a la estructura de hormigón de la construcción, y puede consistir en los edificios, en una loza impermeabilizada y en las casas mediante tijerales o cerchas prefabricadas, los que posteriormente se cubren con planchas de zinc, tejas, etc.

Previamente a techar en las construcciones de edificios se retira la maquinaria como por ejemplo la grúa, la que es reemplazada por elevadores de báscula, y otros elementos neumáticos.

## 6. REVESTIMIENTO Y TERMINACIONES

En esta etapa se habilita la construcción para cumplir su objetivo, se instalan los servicios de agua potable, gas, electricidad y alcantarillado definitivos, se instalan los artefactos de baños y cocina, se enlucen las paredes, cielos y pisos, y se instalan puertas, ventanas, sistemas de ventilación, climatización, ascensores, etc.

### B. OBLIGACIONES PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS

En la normativa laboral la prevención contra riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo está localizada con fuerte énfasis como un problema básicamente de responsabilidad de la empresa.

"El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para impedir accidentes y enfermedades profesionales".

"Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o de emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica". (Artículo 184 del Código del Trabajo).

Para que esta responsabilidad se ejerza se definen cuatro instrumentos preventivos que vale la pena entenderlos integralmente, aun cuando se les trate en forma separada, sea en los cuerpos normativos y sobre todo, en la práctica de las relaciones laborales y de las instituciones públicas y privadas encargadas de la prevención y la fiscalización. Estos instrumentos son: el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, el Departamento de Prevención de Riesgos, los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad y la Obligación de informar de los riesgos laborales.

En el Decreto N° 40, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1969, que "Aprueba Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales y en el Decreto N° 54, también del Ministerio del Trabajo y de 1969, que "Aprueba el Reglamento para la Constitución y Funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad" en las empresas, está indicada la normativa básica.

Sin embargo, hay referencia explícita al Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, además, en el artículo 67 de la Ley N° 16.744. Por otra parte, en el Código del Trabajo entre los artículos 153 y 157, se define otro Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad con algunas características distintas al anterior que se detallarán más adelante. Respecto del Departamento de Prevención de Riesgos, se hace referencia también en el artículo 66 de la Ley N° 16.744 estableciendo vínculos entre éste y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Respecto de estos últimos hay también otras referencias en la misma Ley N° 16.744, en los artículos 66 y 70 y en el Código de Trabajo, en el artículo 243.

Lo anteriormente dicho se refiere a la ubicación de la normativa existente al respecto. Veamos ahora las funciones preventivas que se encargan a estos órganos.

## **1. REGLAMENTO INTERNO DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

El Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, que según la Ley N° 16.744, debe existir en todas las empresas, se entiende como el instrumento que contiene las normas e instrucciones de prevención de los riesgos en el centro del trabajo.

Un Reglamento Interno aceptable es aquel que se ajusta a la normativa legal y sanitaria vigente, situación que de no cumplirse los trabajadores o sus representantes sindicales pueden impugnar ante la autoridad de salud.

Un buen Reglamento Interno es el que es expresión de los riesgos propios de cada empresa, refiriéndose a sus riesgos específicos y a las medidas de protección pertinentes al mismo centro. Si ello es así se está en presencia del órgano real y activo de prevención. Si no, se trata del cumplimiento de un trámite burocrático cuya vigencia importa poco a los actores laborales.

Como se señaló, en la normativa chilena existe la disposición de otro Reglamento Interno de Higiene y Seguridad (Ley N° 16.744 y Decreto N° 40) que debe existir en todas las empresas, independientemente del número de trabajadores y de la permanencia de la relación contractual. En ese sentido es universal, aplicable en todo centro laboral, a diferencia del definido en el Código del Trabajo. Este Reglamento se refiere exclusivamente a materias de seguridad e higiene. Si bien el énfasis principal está puesto en las obligaciones, prohibiciones y sanciones a los trabajadores por incumplimiento de las normas respectivas, se refiere también a la obligación de la empresa de dictar disposiciones generales de prevención de riesgos, incluidas las especificaciones de elementos de protección personal en relación a los distintos tipos de faenas, los procedimientos de investigación de los accidentes que ocurran y otras.

Este Reglamento debe ser sometido a revisión del Comité Paritario 15 días antes de entrar a regir, y miembros de éste o los trabajadores pueden incorporar modificaciones. La entidad superior frente a desacuerdos es, en este caso, el Servicio de Salud, el que puede también introducir modificaciones si le parece.

A pesar de no estar señalado en la normativa vigente es del todo pertinente que en los Reglamentos Internos (en cualquiera de sus dos versiones) se informe sobre los riesgos propios de cada empresa y la manera de prevenirlos. Es decir, dar cumplimiento por esa vía al "derecho a saber".

## **2. COMITES PARITARIOS DE HIGIENE Y SEGURIDAD**

Los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad son, como su nombre lo indica, órganos paritarios para la prevención de riesgos en la empresa. Son paritarios porque están formados por partes iguales por representantes de la empresa y de los trabajadores. Sus acuerdos se toman por mayoría y tienen carácter de obligatorio para las partes. Bien constituidos, es decir, con miembros laborales que hayan sido elegidos democráticamente por los representados y con el personal designado por la empresa con un buen nivel técnico y un vínculo directo con los procesos de trabajo, se convierten en el mejor promotor y vigilante de condiciones de trabajo seguras en la empresa.

De hecho sus atribuciones son muy amplias. Además de la aprobación del Reglamento Interno y de tener competencias para poner en práctica el "derecho a saber", las funciones más importantes consisten en: vigilar el cumplimiento tanto de la empresa como de los trabajadores de las medidas de prevención, higiene y seguridad, asesorar e instruir a los trabajadores para

la correcta utilización de los instrumentos de protección, investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que ocurran en la empresa, indicar las medidas de higiene y seguridad que sirvan para la prevención de riesgos profesionales, organizar la capacitación en estas materias y cumplir otras funciones que le encomiende la Mutualidad u otro organismo administrador del seguro al que la empresa esté adscrito.

Los Comités deben reunirse una vez al mes, siempre que haya un accidente grave o mortal o cuando las partes lo soliciten. Deben levantar un acta de los acuerdos tomados en sus reuniones. Y deben trabajar en torno de un programa de trabajo, que igual que en el caso del Departamento de Prevención de Riesgos, haga una jerarquización de las prioridades.

Respecto de la fiscalización, es importante revisar tanto el acta de constitución del Comité y, especialmente, las actas con los acuerdos tomados en las sesiones.

### **3. DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS**

El Departamento de Prevención de Riesgos está diseñado para jugar un rol clave en la empresa, en la protección de la vida y salud de las personas que en ella laboran y en la seguridad de las máquinas y equipos y del conjunto del proceso de trabajo.

En la legislación (1) se define a este Departamento como la dependencia a cargo de planificar, organizar, asesorar, ejecutar, supervisar y promover acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para ello tiene que contar con los recursos necesarios para reconocer y evaluar riesgos laborales, controlar los riesgos en el ambiente o medios de trabajo, realizar acciones educativas en prevención, registro de información y evaluación estadística de resultados, asesoramiento a los comités paritarios de higiene y seguridad, supervisores y la línea de administración técnica.

Naturalmente, la magnitud y la complejidad del Departamento dependen del nivel y gravedad de los riesgos de cada centro de trabajo. Así, son distintas las exigencias en una empresa de servicios que en una empresa constructora o en una fábrica de explosivos.

Es obligatorio contar con este organismo para las empresas que ocupan a más de 100 trabajadores. Las de menos, no tienen dicha obligación. El Departamento debe estar a cargo de un experto en prevención de riesgos, que debe estar inscrito como tal en los registros de los Servicios de Salud.

Los expertos se clasifican en expertos profesionales y expertos técnicos, según su nivel de formación. Se consideran expertos profesionales los ingenieros, ingenieros de ejecución con especialidad en prevención de riesgos, constructores civiles con post-título en prevención de riesgos, ingenieros de ejecución con mención en prevención de riesgos en Institutos o Universidades reconocidas por el Estado. Se consideran expertos técnicos a los técnicos en prevención de riesgos titulados en una institución de Educación Superior del Estado.

El tamaño de la empresa y la importancia de los riesgos determina la categoría del experto a ocupar y definen también si sus servicios deben ser a tiempo parcial o a tiempo completo. El tamaño se mide por el número de trabajadores y la importancia de los riesgos por la cotización adicional genérica por el seguro contra riesgos de accidentes y enfermedades del trabajo. (2)

---

(1) El Decreto N° 40 fue modificado en julio de 1995 en los artículos N°s. 8 al 11, precisamente en lo que dice relación a los Departamentos de Prevención de Riesgos. Estas referencias se basan en esta nueva formulación.

(2) La tabla de cotización adicional genérica está definida en el Decreto N° 110, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

A continuación se presenta una tabla que relaciona tamaño de la empresa con nivel de riesgos, con el fin de ubicar el tipo de experto que se requiere en cada caso y la cantidad de tiempo que debe dedicar a las actividades del Departamento. Cuando se habla de trabajo a tiempo parcial, se entiende no menos de una jornada a la semana, la que debe aumentar a una más por cada 100 trabajadores o fracción en las empresas de más de 150.

<b>Cot. diferencial</b>	<b>Tamaño</b>	<b>Exigencia</b>
0 - 0.85	Menos de 1000	Profesional o técnico a tiempo parcial
	Igual o más de 1000	Profesionales a tiempo completo.
1.7	Menos de 500	Profesional o técnico a tiempo parcial.
	Igual o más de 500	Profesional a tiempo completo.
2.55 ó 3.4	Menos o igual a 500	Profesional a tiempo parcial.
	Más de 500	Profesional a tiempo completo.

Los Departamentos de Prevención de Riesgos deben llevar registros y estadísticas completos de los accidentes ocurridos en la empresa. Como mínimo deberán registrar la tasa mensual de frecuencia y semestral de gravedad. Si la empresa está afiliada a alguna Mutualidad debe informar a ésta dichas estadísticas quien a su vez tiene la obligación de hacerlo a los Servicios de Salud.

Para efectos de la implementación de una verdadera política de prevención de riesgos, el instrumento clave del Departamento es el programa de trabajo que el experto y, si es del caso, su equipo, se haga respecto de la revisión periódica de los riesgos, de una jerarquización de las prioridades a modificar, de las etapas de la capacitación y otros.

El experto en prevención de riesgos participa por derecho propio como miembro del Comité Paritario, con derecho a voz pero no a voto y parte de sus funciones es prestar labores de asesoría a dicho comité.

El modo más eficiente de fiscalizar el Departamento es solicitando el programa de prevención, los registros estadísticos de los accidentes y el tiempo de permanencia del Experto.

### **C. OBLIGACIONES DE SANEAMIENTO BASICO**

Las obligaciones respecto del saneamiento básico forman parte de las obligaciones que le caben al empleador para dar adecuado cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 184. La autoridad sanitaria ha dictado diversos decretos relativos a esta materia, encontrándose vigentes las disposiciones del Decreto N° 745 que fiscalizan los Servicios de Salud.

En los puntos siguientes se entregan algunos criterios respecto de lo que se debe fiscalizar en materia de servicios higiénicos y casilleros guardarropa, dentro de las actividades de Construcción. Las exigencias legales del Decreto N° 745, referidas a cada punto, se colocan en recuadros, con otro tipo de letra.

## 1. SERVICIOS HIGIENICOS

Las instalaciones que se deben inspeccionar son excusados, lavatorios y duchas; los aspectos a controlar son su número, el que depende del número de trabajadores del turno más numeroso, y su estado de funcionamiento.

Algunos requisitos generales, de buen sentido común, que deberían cumplir este tipo de instalaciones son los siguientes:

- a) Deben estar diseñados para uso colectivo.
- b) Deben diseñarse con el criterio de resistencia al uso intensivo, maltrato y falta de precauciones.
- c) El número de aparatos debe ser suficiente como para permitir un uso simultáneo, dentro de lo que la reglamentación exige.
- d) Pisos, paredes y techos deben ser de material de fácil limpieza.
- e) La ventilación e iluminación deben ser suficientes.
- f) El mantenimiento debe garantizar limpieza de los recintos y protección contra insectos y roedores.
- g) La eliminación de desechos se debe realizar por algún sistema que evite su dispersión, y
- h) Durante su inspección se debe verificar obviamente que funcionen para el fin que fueron diseñados.

### a) Excusados

Los servicios higiénicos deben contar como mínimo con excusado y lavamanos; en caso de que la empresa ocupe hombres y mujeres, deberá contar con recintos separados e independientes para ambos. Cada excusado se colocará en un compartimiento con puerta, separado de los compartimientos anexos por medio de divisiones permanentes.

El número de artefactos exigidos se calcula según la tabla siguiente:

<b>Nº de personas que laboran por turno</b>	<b>Excusados</b>
1 - 10	1
11 - 20	2
21 - 30	2
31 - 40	3
41 - 50	3
51 - 60	4
61 - 70	4
71 - 80	5
81 - 90	5
91 - 100	6

Sobre los 100 (cien) trabajadores por turno se debe exigir un excusado por casa diez trabajadores.

En los servicios higiénicos para hombres, se podría reemplazar hasta el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos. Cuando se trate de urinarios colectivos, se considera que 60 centímetros equivale a un urinarios individual. Por ejemplo en una empresa donde laboran 95 hombre por turno pueden existir 3 excusados y un urinario colectivo de 1,80 metros.

En faenas temporales en que, por su naturaleza es materialmente imposible instalar servicios higiénicos conectados a una red de alcantarillado, el empleador deberá proveer como mínimo de una letrina sanitaria o baño químico, pero cuyo número total se calculará dividiendo por dos la cantidad de excusados exigida para establecimientos conectados a la red. Es decir, en una faena temporal con 55 trabajadores, debe existir un mínimo de 2 letrinas sanitarias o baños químicos. El transporte, habilitación y limpieza de excusados de este tipo debe ser responsabilidad del empleador y deben instalarse a no más de 75 metros del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.

Algunas recomendaciones relativas al buen estado y funcionamiento de excusados son:

- Las puertas de cada compartimiento individual deben funcionar adecuadamente, garantizando la privacidad.
- Poseer tanques de agua a presión para asegurar la limpieza completa del aparato en cada descarga.
- Estar dotados con papel higiénico y recipientes para su eliminación.
- Asientos deben ser de material impermeable, liso, de fácil limpieza.
- Las conexiones deben estar bien selladas, libres de filtraciones; ello es válido tanto para el agua que cae desde el tanque al excusado como para el agua servida que se elimina hacia el alcantarillado.

En cuanto a los urinarios, algunos requisitos básicos que deberían cumplir son:

- Estar provistos de un sistema que permita su lavado con agua corriente, en buen estado de funcionamiento.
- Tener un borde que evite salpicaduras.
- Disponer de agua suficiente para su lavado continuo.
- Ser de material impermeable e inoxidable.

Cuando se trate de letrinas sanitarias o baños químicos, algunos criterios de buen funcionamiento son:

- Deben ubicarse a corta distancia de una fuente de agua potable (máximo 25 metros).
- Deben estar dotadas de sistemas de cierre hermético tanto en su uso como en la evacuación de desechos, que eviten la diseminación de los mismos, de malos olores o proliferación de insectos.

- En los baños químicos se debe constatar que se realiza un recambio de la sustancia química de acuerdo a su desgaste (según indicaciones del proveedor).

#### **b) Lavatorios**

Por lavatorio se debe entender el artefacto sanitario que permite el adecuado aseo de manos y cara, con agua potable. Deben formar parte integral de los recintos habilitados como servicios higiénicos.

La cantidad de lavatorios exigible se calcula sobre la siguiente tabla:

<b>Nº de personas que laboran por turno</b>	<b>Lavatorios</b>
1 - 10	1
11 - 20	2
21 - 30	2
31 - 40	3
41 - 50	3
51 - 60	3
61 - 70	3
71 - 80	5
81 - 90	5
91 - 100	6

Sobre los 100 (cien) trabajadores por turno se agrega un lavatorio por cada quince. En caso de que se usen lavatorios colectivos, se considerará el equivalente a una llave de agua por artefacto individual.

Las siguientes son medidas recomendables, relativas al buen estado de funcionamiento de los artefactos:

- En lo posible, que estén contruidos de material resistente e impermeable.
- En su instalación se debe evitar en todo caso alguna conexión peligrosa con fuentes contaminantes.
- El área donde se ubiquen debe poseer espacio suficiente, tanto para su uso, como para su limpieza, reparación e inspección.
- Cualquiera sea el sistema de fijación, éste debe asegurar su firmeza y prevenir posibles volcamientos del artefacto.
- Cuando cuenten con un tubo de descarga, éste debe permitir la evacuación expedita y evitar que permanezcan aguas estancadas en el fondo del artefacto.
- Las conexiones de las tuberías de entrada y salida deben estar en buen estado, sin filtraciones.
- En faenas aisladas y temporales, los reglamentos en Chile sólo exigen el mínimo de que el servicio higiénico disponga de letrina y no lavatorio; pero, en todo caso es recomendable exigir una fuente de agua corriente para el aseo personal en tales casos, cuestión

prevista en las exigencias de disponibilidad de agua potable. Las aguas servidas aquí se deberían conducir a un sistema especial de eliminación y no ser derramadas al campo abierto.

### c) Duchas

La ducha es un artefacto para el aseo corporal exigible en toda actividad que provoque suciedad corporal o que implique el contacto con sustancias tóxicas. Ello es válido tanto para faenas en establecimientos permanentes como para faenas temporales y aun en lugares aislados. Son exigibles, por ejemplo, cuando existe contacto con sustancias infecciosas (clínicas, predios de crianza animal), productos irritantes o corrosivos, sustancias grasosas, faenas con calor excesivo, procesos que exigen mucho esfuerzo físico, trabajos en áreas polvorientas o sobre la tierra, etc.

Al igual que en los casos anteriores, deberán existir recintos separados para hombres y mujeres y se deben tomar medidas para evitar la proliferación de roedores, insectos y microorganismos peligrosos.

La cantidad de duchas exigibles se calcula según la tabla siguiente:

<b>Nº de personas que laboran por turno</b>	<b>Duchas</b>
1 - 10	1
11 - 20	2
21 - 30	3
31 - 40	4
41 - 50	5
51 - 60	6
61 - 70	7
71 - 80	8
81 - 90	9
91 - 100	10

Sobre los 100 (cien) trabajadores por turno se agrega una ducha por cada diez trabajadores.

En todos los casos se exige que las duchas dispongan de un sistema de agua fría y de agua caliente. En caso de faenas aisladas, dónde puede parecer exagerado hacer esta exigencia, sobre especial relevancia, pues con frecuencia se trata de faenas en lugares de climas rigurosos. Si se emplea un calentador de agua a gas por las duchas, éste debe contar siempre con su respectiva chimenea de descarga de los gases de combustión hacia el exterior además se debe instalar fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado. En caso de contar el recinto con duchas colectivas, se debe hacer el equivalente entre una ducha –una llave–, con un espacio mínimo de 60 cms. por persona.

En la Construcción, por la transitoriedad de las faenas, la exigencia relativa a duchas debe tener en cuenta que se trata de instalaciones provisorias, materia que no está suficientemente normada en la ley.

En todo caso, deben contar con suministro suficiente de agua potable; sus tubos de descarga deben estar libres de taponamientos, los pisos no deben ser resbaladizos, se debe prevenir el escurrimiento de agua hacia otras áreas y las instalaciones no deben presentar filtraciones.

Asimismo, las cantidades de duchas y otras instalaciones sanitarias exigibles de acuerdo a la ley, se dificultan cuando se trata de instalaciones provisorias, como es lo habitual en la Construcción. Al menos dos problemas se visualizan en tal sentido. Por una parte, la fluctuación en el número de trabajadores por quienes se hace la exigencia: hay momentos en que la obra puede llegar a tener 300 trabajadores, lo que le obligaría a contar con 30 duchas, pero después la cifra puede bajar a 100, lo que le obligaría a contar sólo con 10; frente a tales situaciones, la inspección debe aplicarse con un criterio que equilibre la necesidad de que a los trabajadores se les provea de esta instalación con el problema real que significa su carácter provisorio. Por otra parte, la calidad de las instalaciones provisorias siempre es menor que si fueran definitivas; ello también obliga a aplicar la inspección con criterio.

Finalmente, se debe advertir que la exigencia de cantidad de duchas se debe hacer en relación al conjunto de trabajadores que desarrollan las faenas propias de la Construcción, excluyendo de ello sólo al personal administrativo, que no se encuentran a tierra, cemento y otros materiales propios de la obra.

## **2. SALAS DE VESTIR Y CASILLEROS GUARDARROPAS**

Las salas de vestir son recintos especiales destinados a facilitar el cambio de ropa de los trabajadores, cuando el tipo de actividad que se realiza lo requiera. Como criterio, debe exigirse en las actividades Construcción, en todas sus fases.

Se exigen recintos separados para hombre y mujeres, cuando trabajen ambos sexos.

Las salas de vestir deben destinarse sólo a ese fin y no a otros, como por ejemplo, a bodega de almacenamiento o comedor.

Para una adecuada habilitación de salas de vestir se recomienda lo siguiente:

- Sus dimensiones deben permitir el cambio de ropa en forma cómoda.
- Deben estar bien iluminadas.
- Su ventilación debe permitir el recambio de aire.
- Debe establecerse un sistema para el control de insectos y roedores.
- Deben ser recintos aseados, con limpieza diaria.

Los casilleros guardarropas deben estar ubicados siempre dentro del recinto destinado a sala de vestir y deben ser individuales, uno por cada trabajador de la empresa o faena; siempre será recomendable que estén identificados con el nombre del trabajador y poseer una llave propia.

Los colgadores de ropa sin casilleros, individuales o colectivos, son aceptables para la ropa de calle cuando la faena no implica contacto con sustancias tóxicas; no obstante, la exigencia legal señala que debe haber casilleros guardarropa. También en algunas ocasiones se pueden instalar colgadores para ropa de trabajo que está muy húmeda, con barro o similares y que será sometida a lavado.

Cuando los trabajadores están expuesto a sustancias tóxicas o infecciosas, debe aumentarse el número de casilleros individuales a 2 por persona expuesta. Con ello se busca evitar la contamina-

ción de la ropa de calle con los agentes impregnados en las paredes del casillero que previamente contuvo la ropa de trabajo contaminada. Por lo anterior, en tal caso, los casilleros deben ser separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual.

En algunos casos, se recomienda que los casilleros se encuentren a un lado de la sala de duchas, los destinados a la ropa de trabajo, y al otro lado de la misma, los destinados a la ropa de calle.

### **3. COMEDORES**

La obligatoriedad de contar con comedores es aplicable a todas las empresas o faenas en donde los trabajadores, por la naturaleza o modalidad del trabajo, estén obligados a consumir alimentos en el mismo lugar de trabajo.

Esto es más importante aun tratándose de puestos de trabajo en donde es posible la contaminación con sustancias tóxicas o infecciosas; en tales casos, durante la ingestión de alimentos se puede producir ingestión accidental de combustibles, polvos, gérmenes, grasas, detergentes, etc. Por ello, junto con hacer la exigencia de comedores en una situación así, se debe prohibir el consumo de alimentos bajo circunstancias de este tipo.

Los comedores deben encontrarse completamente separados de cualquier fuente de contaminación ambiental y de las áreas de trabajo y no deben destinarse a otros fines; sin embargo se pueden celebrar reuniones o actividades recreativas en su recinto, pero no se pueden habilitar como bodegas u oficinas de atención de público, por ejemplo.

Las mesas y sillas del comedor deben tener cubierta de material lavable. Es recomendable que el recinto se encuentre en buenas condiciones de aseo y limpieza, que cuente con un sistema de protección contra insectos y roedores y que ventanas, puertas, paredes y techumbres protejan efectivamente contra rigores del clima. También es recomendable el uso de materiales impermeables, lavables y no resbaladizos en pisos y paredes.

Cuando los trabajadores deban llevar su comida, el recinto debe contar con cocinilla y lavaplatos, para que se pueda calentar la comida. En tal caso, son válidas las mismas recomendaciones respecto de aseo, limpieza y orden ya señaladas anteriormente. Es necesario controlar la existencia de elementos contra incendios en el recinto se encuentre la cocina.

Para darle mayor respaldo legal a la exigencia relativa a este punto tan importante, las infracciones en esta materia deben ser notificadas inmediatamente a los Servicios de Salud.

## **D. ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL EN LA CONSTRUCCION**

Aunque el elemento de protección personal no es una medida de prevención del riesgo, sino que más bien pretende aminorar o neutralizar los daños una vez que el riesgo ya se desencadena en un accidente, su utilidad práctica en obras de Construcción no está puesta en duda y debe ser uso obligatorio, de acuerdo al riesgo de cada faena en particular.

### **1. PROTECCION DE LA CABEZA**

Norma Chilena N° 461/0F.77.

## CASCOS

Es un elemento de protección personal destinado a la protección de la cabeza del usuario contra golpes, roces e impactos y penetración de objetos y contra descargas eléctricas y quemaduras.

Los materiales empleados en su fabricación deben ser resistentes a solventes, aceites, agua, ácidos y fuego. Y deben ser malos conductores de la electricidad.

El casco de seguridad se compone de un arnés interno y la carcasa o parte externa del casco.

Los cascos comúnmente están contruidos con materias plásticas de alta resistencias, laminados y moldeados a altas presiones (policarbonatos y poliamidas), en algunos casos fibras de vidrio impregnadas en resina (polyester).

### Riesgos que cubre:

- Destinado a proteger la cabeza contra golpes e impactos de penetración de objetos.
- Contra cortes y fricciones laterales.
- Salpicaduras de sustancias químicas.
- Descargas eléctricas por contacto con cables.
- Desprendimientos de rocas y otros tipos de materiales que puedan caer de alturas, por sobre la cabeza del trabajador.

### Faenas en que el riesgo es más frecuente:

En todas las faenas de construcción es obligatoria la utilización del casco, por los riesgos siempre presentes de caídas de objetos de altura (diferentes materiales, herramientas, ripios, arenas, ladrillos, tablonos y otros), roces, fricciones, desprendimientos de rocas, tierra, piedras, contacto con cables eléctricos, etc.

Según los riesgos a que estén expuestos los trabajadores, se deben considerar los siguientes aspectos:

- a) El casco deberá tener una buena suspensión y su coraza no debe estar abollada. Lo importante es que la suspensión interna del casco sea cómoda, ajustable y en buenas condiciones.
- b) Cuando existen riesgos eléctricos, el casco por ningún motivo deberá tener partes metálicas.
- c) En Construcción siempre deberá usarse casco, el que deberá estar en buenas condiciones, además debe ser inspeccionado permanentemente por el experto

## 2. PROTECCION AUDITIVA

Norma Chilena N° 1358. 0179.

## TAPONES Y OREJERAS

Es un elemento de protección personal que consiste en un dispositivo utilizado para prevenir daños de sordera irreversibles en el trabajador.

Los más comunes usados en la industria chilena son tapones y orejeras.

Los **Tapones** son:

- Pequeños objetos aptos para introducirlos en el conducto auditivo externo. Se fabrican de materiales tales como goma, poliuretano, lana mineral acústica, polietileno, caucho, silicona, etc.
- Atenúan la intensidad del ruido que ingresa al conducto auditivo y permiten conversar y atender a las señales de peligro.
- Dado que los conductos auditivos varían de tamaño y de forma en las diferentes personas, los tapones deberán estar disponibles en tamaños y formas diferentes.

Las **Orejeras** son:

- Dispositivos que cubren completamente el oído externo y el pabellón auditivo, formando una barrera acústica.
- La atenuación que proporcionan las orejeras varía según las diferencias de tamaño, forma, material, sellados, armazón y suspensión.

#### **Riesgos que cubren:**

- Cualquier protector auditivo usado por un trabajador, está destinado a reducir el nivel de ruido efectivo, al cual está expuesto, en intensidad y frecuencia.

#### **Faenas en que el riesgo es más frecuente:**

- En faenas de la Construcción donde se trabaje con perforadoras neumáticas u otras herramientas, máquinas y equipos que emitan altos niveles de ruido, como son compresores y betoneras, deberán usarse siempre protectores auditivos, tanto para los operadores directos como para quienes deben laborar en el área circundante al punto de emisión de ruidos, ya sea como ayudantes o en otras faenas.
- (Existe además, un E. P. P. más sofisticado de protección auditiva, consistente en un casco antirruidos, que es un dispositivo destinado a proteger en contra de las vibraciones que las ondas sonoras producen en el cráneo. Actúa como protector auditivo cubriendo el total o parte de la cabeza y el pabellón externo del oído).

### **3. PROTECCION DE EXTREMIDADES SUPERIORES**

Norma Chilena. 502/01-70; 1115/ 01-94; 1252/ 01-77; 1668/01-80 y 1669/01-80.

#### **GUANTES Y MANGAS**

Son elementos de protección personal que protegen las manos y brazos, contra riesgos de golpes, cortes, impactos eléctricos, atrapamientos, salpicaduras de sustancias químicas, infecciones, etc.

Existe una gran variedad de dispositivos que complementan la protección de brazos y manos, como:

**Guantes:**

- El pulgar y cada uno de los dedos se encuentran en divisiones separadas para el completo control y movimiento de los dedos.

**Manoplas:**

- Cubren toda la mano con el dedo pulgar en una división separada. Para trabajos que no necesiten movimiento individual de los dedos.

**Mangas:**

- Sirven para la protección de la muñeca y brazos. Se utilizan diseños específicos para proteger toda o una parte de la muñeca y brazos hasta el hombro. Generalmente se utilizan para la protección contra impactos o cortes, líquidos que salpican, conductores con corriente eléctrica y abrasiones en general de la piel, fricción y presiones externas.

**Riesgos que cubren:**

- Cortes.
- Golpes.
- Atrapamientos.
- Salpicaduras de sustancias químicas.
- Efectos de choques eléctricos.
- Abrasiones.
- Quemaduras por fuego y objetos calientes.
- Salpicaduras de soldaduras y esmerilados.
- Infecciones.

**Faena en que el riesgo es más frecuente:**

- En todas las faenas de construcción, por existencia constante de riesgos eléctricos, manejo de máquinas y herramientas en general, por golpes con herramientas de mano, contacto directo con sustancias como el cemento, solventes, mezclas o manipulación de la madera, por astillas, fierro, ladrillos, clavos, trabajos de desgaste de metales, esmerilados, cortes, soldaduras, montajes, en la manipulación de elementos filudos o cortantes,
- En la construcción siempre deberán estar a disposición de los trabajadores, guantes adecuados en cantidad suficiente, los que deberán usarse por éstos cuando la faena así requiera.

**4. PROTECCION EXTREMIDADES INFERIORES**

Normas Chilenas: 721/Of. 71; 772/1 Of 92 y 773/ 1 Of. 92.

**ZAPATOS DE SEGURIDAD Y BOTAS DE SEGURIDAD**

Son elementos de protección personal destinados a la protección de las extremidades inferiores, piernas y pies y especialmente los dedos en cualquier faena de trabajo de construcción, pero especialmente en las de trabajos pesados. Protegen contra lesiones producidas por golpes, caídas de

objetos, cortes, penetraciones de clavos y herramientas filudas y punzantes, roces, salpicaduras de soldaduras, de sustancias químicas, ardientes o corrosivas, de la humedad y de superficies resbaladizas, además de cubrir contra los riesgos eléctricos.

Los zapatos y botas de seguridad pueden hacerse de cuero, goma sintética, plástico y generalmente tienen punteras de acero. Existen de diferentes clases para los distintos riesgos inherentes a la actividad de cada faena.

**Faenas en que el riesgo es más frecuente:**

- En la Construcción son exigibles en todas las faenas, porque los riesgos se hallan extendidos a lo largo de todas sus fases. Siempre existe riesgos de impactos y cargas sobre los dedos y tobillos, manejo de materiales y desplazamientos sobre materiales sueltos. En la mayor parte de las áreas de trabajo existe riesgo de pinchazos o cortaduras al caminar sobre virutas metálicas, despuntes metálicos, maderas. Asimismo, donde existen riesgos de salpicaduras de metales fundidos, desplazamientos sobre pisos resbaladizos debido a la humedad o al agua, deslizamientos sobre materiales sueltos o terrenos de mucha pendiente y en suelos ásperos o cortantes.

Siempre en la construcción deberán usarse zapatos o botas de seguridad.

## 5. PROTECCION RESPIRATORIA

Norma Chilena: 1261; 1285/ I - II.

### RESPIRADORES

Son elementos de protección personal, purificadores del aire, destinados a prevenir los riesgos de ingestión de aire contaminado por sustancias tóxicas y nocivas, provenientes de polvos, humos, rocíos, derivados de solventes químicos, nieblas, gases o vapores.

Se llama respirador a un aparato protector que cubre la nariz y boca del usuario, con elementos filtrantes, destinado a impedir el ingreso de contaminantes a las vías respiratorias.

**Contaminante:** Aerosol gas o vapor nocivo para la salud del individuo.

**Filtro:** Material absorbente destinado a depurar el aire que lo atraviesa.

**Filtro para polvos:** Es un filtro mecánico destinado a retener partículas sólidas.

**Filtro liviano para gases:** Cartucho; es una cápsula que contiene sustancias que absorben o neutralizan los contaminantes gaseosos del aire.

**Pieza facial o careta:** Es la que cubre la nariz o la boca sujeta a la cabeza mediante un arnés, con un diseño que permite el uso en conjunto con anteojos protectores y casco de seguridad.

**Riesgos que cubren:**

- Aire contaminado por sustancias tóxicas y nocivas, provenientes de polvos, humos, rocíos, nieblas, gases o vapores. Se entiende por polvos a las partículas sólidas generadas por

moliendas, chancados, detonaciones u otras formas de energía, que producen la ruptura de material tales como rocas, metal, madera, hormigón, ladrillos, etc.

**Faenas en que el riesgo es más frecuente:**

- El protector respiratorio contra polvo se debe exigir en las faenas de construcción donde se realice movimiento de tierra en forma importante y producción de abundante polvo; por ejemplo, si hay molienda de rocas, faenas de demolición y transporte de grandes cantidades de material rocoso y de tierra.
- Los protectores respiratorios con filtro para gases deben exigirse en las faenas de construcción en donde exista exposición a sustancias tóxicas peligrosas, por ejemplo, trabajo de pintura, barnizado y en el uso de pegamentos y solventes para trabajos de revestimiento y terminación.
- Existen también los respiradores con suministro de aire, para casos en donde existan riesgos de atmósferas muy contaminadas. Estos equipos deberían estar a disposición de los trabajadores en casos de emergencias (incendios, por ejemplo).

(Nota: Algunos trabajadores no podrán usar respiradores por tener problemas de salud que les provoquen dificultades respiratorias, por ejemplo: Obstrucción Pulmonar, Enfisema, Asma Bronquial, Evidencias de Neumoconiosis. Por lo mismo, estos trabajadores no pueden exponerse a atmósferas contaminadas).

**6. PROTECCION DE LA CARA**

Normas Chilenas: N° 1302/ Of.77; 301/ Of.77, 302/ Of.77, 1582/Of.79, 1583/Of.79 y 1692/ Of.80.

**ANTEOJOS DE SEGURIDAD Y CARETAS FACIALES**

**Definiciones:**

**Anteojos de seguridad:** Es un elemento de protección personal contra riesgos a los ojos y a la cara.

**Protector del ojo:** Cualquier forma de elemento de protección personal que cubra a lo menos la zona del ojo.

**Ocular:** Parte del protector del ojo a través de la cual se realiza la visión (por ejemplo, visor, lente, pantalla).

**Careta facial:** Protector de los ojos que cubre la totalidad o gran parte de la cara.

**Gafas:** Protector de los ojos cuyos oculares se montan en un armazón o marco (con o sin aletas).

**Antiparra:** Anteojo protector de los ojos provisto de uno o dos oculares separados, diseñado para cubrir la zona orbital (se mantienen en posición mediante bandas en la cabeza).

**Filtro:** Ocular diseñado para reducir la intensidad de las radiaciones emitidas en los procesos de soldaduras.

**Riesgos que cubre:**

- Contra riesgos a los ojos y a la cara de partículas volantes, cuerpos extraños, emanaciones químicas, radiaciones y luminosidad.

**Faenas en que el riesgo es más frecuente:**

- En la construcción siempre existe riesgo de impactos sobre los ojos, por lo cual los trabajadores deberán disponer de anteojos de seguridad o caretas faciales para usarlos cuando sea necesario. Por ejemplo, cuando existe riesgo de salpicaduras de objetos sólidos, como en el picado de concreto, en el esmerilado y en la soldadura de metales. También cuando hay riesgo de salpicadura de líquidos como pinturas, barnices, enlucidos y otras emanaciones químicas

## 7. PROTECCION CONTRA EL RIESGO DE CAIDAS EN TRABAJOS EN ALTURA

Norma Chilena: 1258/1 Of.78 y 441/ Of.57.

### CINTURONES DE SEGURIDAD

Es un elemento de protección personal diseñado con el propósito específico de asegurar, suspender o resguardar al trabajador en una zona peligrosa donde existe riesgo de posibles caídas de alturas.

Existen cuatro modelos básicos:

- a) **Cinturón simple**, que es el mas común usado en la Construcción para sostener al trabajador en una posición peligrosa y reducir las posibilidades de caídas y contacto con el suelo.

Está compuesto fundamentalmente por:

- una banda de cintura con hebilla;
- una argolla D a cada lado, y
- una cola de seguridad o cuerda salvavidas con un mosquetón a cada extremo.

- b) **Arnés para el pecho**, que se utiliza para propósitos de recuperación en rescates de personas.

- c) **Arnés tipo paracaídas**, utilizado para caídas libres más severas.

- d) **Tipo asiento**, con soportes independientes del trabajo, utilizado para suspender al usuario por períodos más largos.

Los cinturones de seguridad son generalmente de fibras, lino, polyester y cuero, con remaches y hebillas metálicas, al igual que las colas de seguridad o cuerdas salvavidas.

En la construcción los cinturones de seguridad son usados en trabajos de altura y montajes de estructuras de acero, trepado y trabajos en torres, en andamios, etc.

## E. MEDIDAS DE SEGURIDAD BASICA EN SITUACIONES DE ALTO RIESGO EN CONSTRUCCION

### 1. SEGURIDAD DE ANDAMIOS

Andamio es una estructura provisional que sustenta plataformas de trabajo para trabajadores, materiales y herramientas en varios niveles, que se emplea en faenas de construcción, transformación, reparación, mantención o demolición de edificios.

Los andamios pueden ser de madera o metal; estos últimos se conforman de tubos metálicos de piezas tipo mecano.

**Superficie mínima:** La superficie mínima corresponde a un metro en los andamios de doble pie derecho de madera o tubulares, y a 75 centímetros en los andamios colgantes.

**Orden y aseo:** El orden y aseo se debe mantener en los andamios para evitar caídas, y sobrepesos que puedan deformar esta estructura, que podría hacer caer el mismo. En los andamios nunca se debe acumular materiales, ni cargar con maquinaria pesada como betoneras, siempre los materiales deben llegar a medida que son utilizados.

**Barandas protectoras:** Las barandas son elementos longitudinales y/o transversales fijados a las caras interiores de los pies derecho y tendidos a los costados expuestos de las plataformas de trabajo, destinados a prevenir la caída de trabajadores.

Se encuentran constituidas de dos piezas; la superior se instala a una altura de aproximadamente 90 cm., medidos desde la superficie de trabajo y la inferior a media altura entre la baranda superior y la superficie de trabajo. Nunca deben ser hechas de madera de pino.

**Anclaje:** El anclaje es el elemento rígido que fija el andamio al edificio, generalmente a un pilar o una cadena. Consiste en una amarra de alambre tortoleado cada tres metros, el número de hebras y diámetro del alambre debe ser calculado por el Ingeniero Civil.

Para efectuar el anclaje se utiliza una pieza de madera para fijar entre el pie derecho y la estructura de la pared. Nunca se debe utilizar un ladrillo, por cuanto con el movimiento del andamio este se quebraja y pierde apoyo.

**Solera:** La solera es un tablón colocado longitudinalmente para apoyo de las patas del andamio, destinado a soportar el peso del mismo. Debe ser un tablón de 50 mm. de espesor, de largo estándar 3,20 m, para que no se quiebre por el peso del andamio. Debe encontrarse en buen estado, sin agrietaduras ni quebraduras.

### 2. DEMARCACIONES DE ZONAS PELIGROSAS

En la Construcción existen zonas de particular peligrosidad, por el riesgo de que allí se produzcan accidentes graves.

Por ejemplo, los bordes de zanjas y taludes de cualquier tipo, sobre todo cuando su profundidad excede los 2,00 metros; en tales casos, el peligro se presenta para quienes transitan por los bordes, con riesgo de caer, como para quienes se encuentran en el fondo de la excavación, con riesgo de que les caigan materiales o desprendimientos de tierra y rocas. Por ello el borde de los taludes debe estar señalizado con un área segura para el desplazamiento tanto de personas como de vehículos.

Otro sector peligroso lo constituyen los bordes de cualquier abertura (borde de escala, de ascensor, de piso, etc.) que, durante la fase de construcción aún se encuentran al descubierto; en ellos existe alto riesgo de caídas de personas que transitan, riesgo que aumenta cuando las áreas tienen baja luminosidad y se mantienen en malas condiciones de orden. En tales casos también se debe exigir una adecuada demarcación.

Un tercer sector peligroso es el área que circunda al punto de operación de maquinaria pesada; en Construcción son frecuentes los accidentes graves por atrapamiento o atropellamiento con partes móviles de excavadoras, bulldozers, niveladoras, grúas, etc. Por la misma razón, cuando estas máquinas están en operación, debería delimitarse una zona segura de desplazamiento para el tránsito de personas, llegando a definir zonas de prohibición de tránsito si es necesario.

La demarcación se puede efectuar con una línea de 4 a 5 centímetros de ancho en el piso, con pintura de color amarillo o con cintas y barreras en faenas de corta duración, o en donde por cualquier razón no es posible demarcar el piso.

Las Vías de Escape deben estar demarcadas de igual forma que los pasillos, sin obstáculos, de pisos no resbaladizo. Deben estar señalizadas por medio de letreros cada vez que se enfrente con pasillos secundarios, escaleras, puertas, etc.

Los ascensores, montacargas, escaleras mecánicas o cualquier otro dispositivo mecánico o similar, no deben ser considerados como parte de las vías de evacuación.

Otra indicación de gran utilidad preventiva es inspeccionar las señalizaciones de retroceso de maquinaria pesada, por la peligrosidad que tienen los desplazamientos hacia atrás de estos equipos móviles.

El orden, aseo, señalización y demarcación, constituyen una actitud que debe tener la empresa, mediante instrucciones claras de manejo de materiales, disposición de residuos finales, lugares de almacenamiento, conocimiento que en el trabajador debe ser educado. Asimismo, la empresa debe tener controles periódicos, así como reforzamiento de la conducta adecuada a sus trabajadores.

### **3. ELEMENTOS DE EXTINCION DE INCENDIOS**

#### **a) Conceptos básicos**

Los incendios se inician por una combustión, es decir, una reacción química entre una sustancia llamada combustible y otra llamada comburente, liberándose calor.

Las sustancias combustibles son, la mayoría de las veces, compuestos derivados del carbón, aunque también pueden ser otras sustancias químicas, hasta metales. En cambio, el comburente es siempre el oxígeno, principalmente extraído del aire, o compuestos que puedan proporcionar este elemento, como por ejemplo, sustancias químicas del tipo hipocloritos, cloratos, percloratos, nitratos, cromatos, dicromatos, peróxidos, etc.

Para que exista una combustión deben estar presentes cuatro elementos básicos, que son:

- Combustible.
- Comburente que proporciona oxígeno.
- Energía para iniciar y sostener la reacción química. A modo de ejemplo, se puede nombrar como fuentes de ignición la resistencia, arco y chispas eléctricas; electricidad estática; reacciones químicas; fricción de partes móviles; superficies calientes, combustión espontánea, llama abierta, rayos solares, etc.
- Reacción en cadena, que proporciona elementos intermedios de combustión, que al quemarse producen llama.

De estos cuatro elementos, si sólo falta uno, no se producirá combustión.

Los fuegos se clasifican de acuerdo a la siguiente clases:

**Clase A:** Son fuegos de **combustibles comunes**, tales como madera, papel, géneros, cauchos y diversos plásticos. Su principal característica es que produce combustión con doble fase de brasa y llama.

**Clase B:** Son fuegos en **líquidos inflamables**, aceites, grasas, alquitranes, pinturas en base de aceites, lacas y gases inflamables. Su principal característica es que producen llama.

**Clase C:** Son fuegos que **involucran equipo eléctrico energizado**, frente a los cuales, es importante que el agente de extinción no conduzca electricidad.

Cuando el equipo eléctrico no está conduciendo o produciendo energía eléctrica y no está conectado a una fuente de poder activa (está desenergizado), se puede utilizar con seguridad cualquier tipo de extintores de clases A y B.

**Clase D:** Son fuegos en metales combustibles, tales como el magnesio, titanio, zirconio, sodio, litio y potasio, los que al arder alcanzan temperaturas muy elevadas de entre 2.700 y 3.300 °C. Una de sus principales características es que reaccionan con el agua, produciendo una fuerte reacción que libera calor.

El fuego puede extinguirse con los siguientes agentes extintores, de acuerdo al tipo de fuego de que se trate:

**Agua:** Principalmente sirve para apagar **fuegos clase A**, donde actúa por enfriamiento en la superficie de combustión, también actúa por sofocación cuando genera suficiente vapor. No es efectivo para apagar fuegos en gases ni líquidos inflamables.

**Espuma:** Principalmente sirve para apagar **fuegos clases A y B**. Se encuentra compuesta de solución acuosa a la cual se le hace pasar aire a presión, formando burbujas llenas de aire. El mecanismo por el cual actúa es sofocación al excluir el aire, por enfriamiento, por separación del líquido de la llama y suprimiendo vapores inflamables.

**Bióxido de Carbono (CO<sub>2</sub>):** Principalmente sirve para apagar **fuegos clases B y C**. El mecanismo por el cual actúa es por sofocación al desplazar el oxígeno, lo cual lo hace peligroso para el operador; también actúa por enfriamiento.

**Hidrocarburos Halogenados:** Principalmente sirven para apagar **fuegos clases B y C**; actúan por inhibición de la reacción en cadena. Los más importantes compuestos de este grupo son Halón 1211 y Halón 1301, más ventajosos que el CO<sub>2</sub> porque no desplaza el oxígeno, pero dado su procedimiento para apagar el fuego destruye la capa de ozono, lo que lo hace menos recomendable.

**Polvo Químico Seco:** Principalmente para apagar **fuegos tipos BC y ABC**; son especialmente útiles para líquidos inflamables y, dado que no conducen la electricidad, para fuegos de tipo C en equipos eléctricos; en general actúa por inhibición de la reacción en cadena.

**Polvo Químico Especial:** Principalmente sirven para apagar **fuegos clase D**, es decir, por metales. Existen en el mercado varias marcas comerciales, pero cabe aclarar que son muy específicos y cubren solamente el riesgo del metal para el cual fue preparado.

## b) Equipos de extinción de incendios

Para la extinción de incendios existen varios tipos de sistemas, como son las redes e instalaciones fijas, extintores portátiles o sobre ruedas. En general, tanto los sistemas fijos como los extintores portátiles usan los agentes extintores ya descritos.

Si bien el tema es de una mayor amplitud, en este material didáctico sólo se abordará el de los extintores portátiles, por cuanto son los de uso más corriente en obras de Construcción. Una noción importante de retener es que en la medida que en estas obras existe acumulación de materiales inflamables (madera, aserrín, combustibles, pegamentos, pinturas, barnices, etc.), es necesario que se adopten medidas mínimas de prevención de incendios, de las cuales es posible inspeccionar ciertas características de los extintores que más abajo se describen. Aparte de los extintores de que se habla más abajo, una alternativa útil en Construcción, sólo para apagar fuegos que recién comienzan, es disponer de un balde de agua y de un balde de arena, con la observación de que el agua no sirve en los casos señalados antes.

Los extintores se clasifican en portátiles, que son aquéllos cuya masa total transportable es igual o inferior a 20 kilogramos, y sobre ruedas, que son aquellos dotados de ruedas para su transporte, el cual puede ser realizado por una o más personas o ser remolcados.

La carga es la masa o el volumen del agente extintor contenido en el extintor. Desde un punto de vista cuantitativo la carga de los aparatos a base de agua se expresa en volumen – litros– y la de los restantes aparatos en masa-kilogramos.

Para ser expulsado el agente extintor del aparato, es necesario realizarlo por la acción de una presión interna. Esta presión puede obtenerse por una compresión previa permanente, por una reacción química o por la liberación de un gas auxiliar.

También los extintores se clasifican por el tipo de impulsión en:

- **Extintores presión permanente incorporada:** Estos aparatos son los más comunes y se distinguen de los demás por cuánto tienen un manómetro que indica cuando se debe renovar la carga de gas.
- **Extintores de presión propia permanente:** Estos aparatos también llevan incorporado un manómetro para verificar la carga, esta carga es siempre gaseosa y generalmente es de Bióxido de Carbono (CO<sub>2</sub>) o Halón.
- **Extintores a presión por reacción química:** Estos aparatos se caracterizan porque el gas impulsor es generado químicamente; no necesitan manómetro, pero se encuentran en desuso, generalmente se les conoce como extintores de soda.
- **Extintores presión auxiliar por botellín:** Son aparatos que contienen un botellín sellado con gas impulsor a gran presión, sin contacto con el agente extintor, que se encuentra en exterior del aparato o en su interior. Estos aparatos no contienen manómetro.

### Utilidad de los extintores

Los extintores portátiles tienen una utilidad práctica en las siguientes situaciones:

- Son eficaces sólo cuando el fuego se encuentra en fase de conato, es decir, dentro de los dos minutos iniciales.
- Son eficaces sólo si la sustancia extintora es la apropiada.
- Son eficaces sólo si se sabe emplearlos.

### Dotación de extintores

La dotación o cantidad de extintores para una determinada zona será función de las siguientes variables:

- 1) Clase de fuego.
- 2) Carga de fuego, que es la cantidad total de calor que se desprendería por combustión completa al incendiarse totalmente un edificio o parte de él, la que deberá ser determinada por un profesional o una Mutual de Empleadores.
- 3) De la posible utilización o existencia de otros medios de extinción.

En ningún caso, la cantidad de extintores podría ser inferior a uno por cada 150 metros cuadrados o fracción de superficie a ser protegida.

### Capacidad mínima

La capacidad mínima de cada tipo de extintor será la siguiente, salvo que se emplee un mayor número de éstos de menor capacidad, pero que su contenido total alcance a la capacidad mínima exigida:

<b>Agente Extintor</b>	<b>Capacidad Mínima</b>
Agua	10 Lt./
Espuma	10 Lt./
Polvo Químico	5 Kg./
Anhídrido Carbónico	5 Kg./
Halón	5 Kg./

### Etiquetado de extintores

La información mínima que debe tener un extintor portátil, se encuentra indicada en la Norma Oficial NCh1430.Of 94 del Instituto Nacional de Normalización, la cual fue declarada oficial de la República por Decreto N° 998, del 30 de marzo de 1994, publicado en D.O. de 19 de abril de 1994.

Los cilindros de extintores se deben pintar de color rojo de acuerdo a la norma NCh1410.Of 78, y sobre el manto del cilindro deben marcarse los siguientes datos de diseño, que son necesarios para una adecuada mantención:

1. Año de fabricación del cilindro.
2. Naturaleza del agente extintor.
3. Presión normal de trabajo.
4. Presión de ensayo.

Las etiquetas que se deben utilizar deben ser fotoluminiscente, legibles e indelebles en idioma español, y corresponden a las Instrucciones de Uso, características del Extintor y del Servicio Técnico.

La primera etiqueta, corresponde a las **instrucciones de uso**, las que deben ser ubicadas en la parte del cilindro que resulta más visible cuando el extintor se encuentra en su posición y ubicación normal, y contener como mínimo la información siguiente:

- a) En la parte superior, naturaleza del agente extintor.
- b) Inmediatamente bajo lo anterior, la o las Clases de Fuego a que está destinado el Extintor, con su simbología.
- c) La manera de operar el extintor.
- d) Bajo lo anterior se debe incluir las recomendaciones o advertencias de uso.
- e) Nombre y dirección del fabricante.

La segunda etiqueta, corresponde a las **características del extintor**, y debe contener como mínimo la información siguiente:

- a) Naturaleza del agente extintor, ejemplo: Agua a presión, espuma mecánica, etc.
- b) El potencial de extinción se debe señalar mediante la información que corresponde a la o las Clases de Fuego para las cuales es apto el extintor, sus símbolos y colores, y en el caso de las Clases de Fuego A y B, el número indicando la capacidad relativa de extinción.

- c) Límite de temperatura de operación en grados Celsius.
- d) Masa del extintor cargado en Kg.
- e) Masa del extintor descargado en Kg.
- f) Nombre y dirección del fabricante o importador.

Cabe hacer presente, que algunos fabricantes o importadores diseñan una sola etiqueta conteniendo la información de las dos anteriores.

La tercera etiqueta corresponde al Servicio Técnico, a un costado del cilindro, en que se indica el nombre y dirección de la empresa y fecha del servicio.

En muchos casos, se opta por agrupar las tres etiquetas en una sola. En esa situación, de todos modos las etiquetas deben contener la información recomendada por la norma.

### **Ubicación de extintores**

Los extintores se ubicarán en sitios de fácil acceso y clara identificación libres de cualquier obstáculo y estarán en condiciones de funcionamiento máximo.

La ubicación deberá ser tal, que ningún extintor esté a una distancia superior a 23 metros del lugar habitual de labor de los trabajadores. Deberá estar a una altura máxima de 1.30 metros, contados desde la base del extintor al suelo.

Los extintores que precisen estar situados a la intemperie deberá colocarse en un nicho o caja, que permita su retiro expedito, y podrá tener una puerta de vidrio simple, fácil de romper con un elemento percutante en caso de emergencia.

La Norma Oficial NCh 1410.Of. 78, vigente, establece que los equipos y aparatos contra incendios, tales como extintores, rociadores automáticos y cajas de alarmas deben ser pintados de color rojo.

### **Mantenimiento de extintores**

Los extintores deberán ser sometidos a mantenimiento preventiva por lo menos una vez al año, haciendo constar tal hecho en etiqueta del servicio técnico, a fin de verificar sus condiciones de funcionamiento.

Cabe hacer presente, que se deberá realizar una prueba hidráulica una vez cada 5 años, para verificar el estado mecánico del cilindro.

Sin embargo, los lugares de trabajo en ningún caso deberán quedar desprovistos de extintores cuando se deba proceder a la mantención respectiva.

# 1995: LA PRIMERA ETAPA DE LAS REFORMAS LABORALES

Marcela Gómez A. (\*)

El paquete de reformas laborales propuestas al Congreso fue dado a conocer en términos generales por el Gobierno el 30 de diciembre de 1994. Este consistía en un conjunto de proyectos interrelacionados: la reforma al estatuto de capacitación, la ampliación de las atribuciones de la Dirección del Trabajo, el perfeccionamiento de los procedimientos de la Judicatura del Trabajo, extensión de la cobertura de la negociación colectiva y de los temas susceptibles de negociación, y mejoras a la protección del derecho de sindicalización.

El 11 de enero de 1995 se produjo la primera reunión entre el Ministro del Trabajo, Jorge Arrate, y el presidente de la Confederación de la Producción y el Comercio (CPC), José Antonio Guzmán. En ella se analizaron a fondo las discrepancias existentes respecto de los proyectos. El Ministro dijo que espera que

el diálogo no se interrumpa aunque persistan las diferencias y confesó que el Gobierno está dispuesto "a convencer y a dejarse convencer" en ese tema.

En la ocasión, Guzmán recalcó que las diferencias son "bastante amplias y sustantivas", principalmente en lo que se refiere a la eliminación de los reemplazantes en caso de huelga, a la negociación de los sindicatos interempresa y a la extensión a trabajadores transitorios y eventuales del derecho a negociar colectivamente.

El 12 de enero se firmaron e ingresaron a trámite legislativo en la Cámara de Diputados

los proyectos que modifican el Código del Trabajo, con el propósito de incorporar a él diversas normas destinadas a perfeccionar el derecho de sindicalización y su protección, y a ampliar los contenidos y el ámbito de aplicación de la negociación colectiva. La iniciativa del Gobierno da acceso a la negociación colectiva a los sindicatos interempresas, de trabajadores eventuales y transitorios; otorga un

fueo previo de 15 días a los trabajadores que constituyan sindicatos y de 30 a los que negocian colectivamente.

Tras la firma, el Presidente Eduardo Frei sostuvo que con estos proyectos se persigue que las relaciones laborales en Chile sean más justas y equitativas, tal como lo son en los países más desarrollados". Por su parte, el Ministro Arrate respondió a la creciente crítica empresarial señalando que con las propuestas

"no estamos introduciendo rigideces, sino extendiendo derechos universales a quienes hoy no los ejercen, y mejorando además la protección de derechos que actualmente existen".

El anuncio del Gobierno dio origen a encontradas posiciones y opiniones. La Asociación de Abogados Laboralistas dijo que las reformas mejorarán la negociación colectiva y la sindicalización. Aunque el sector sindical recibió con satisfacción las propuestas, no les entregó su total respaldo. Primó la impresión de que las reformas constituyen un avance, pero que son insuficientes respecto de lo que realmente se necesita para tener una legislación equilibrada.

***"No estamos introduciendo rigideces, sino extendiendo derechos universales a quienes hoy no los ejercen, y mejorando además la protección de derechos que actualmente existen", respondió Arrate ante la crítica empresarial.***

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

La CUT, a través de su presidente Manuel Bustos, señaló que el contenido de las enmiendas anunciadas "es débil, aunque va en la dirección correcta". El dirigente adelantó que la organización presentará cinco indicaciones legislativas en el Congreso, orientadas a establecer la negociación interempresa en forma obligatoria, a derogar la facultad del empleador de disolver el sindicato y a asegurar un "piso mínimo" de negociación; entre otras materias.

El sector empresarial planteó con fuerza su rechazo a los proyectos. El presidente de la CPC sostuvo que éstas afectarán la competitividad de las empresas y su estabilidad. Un planteamiento similar formuló el presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), Pedro Lizana, quien calificó de "retrógrados" los términos en que están planteadas las reformas y dijo que éstas aumentarán la conflictividad al interior de las empresas. El presidente de la Confederación del Comercio Detallista, Rafael Cumsille, rechazó "las reformas trasnochadas propuestas por el Gobierno para dar satisfacción a ciertos dirigentes sindicales", opinión que fue compartida por el presidente de la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas (ASIMET), Juan Riveros, quien aseguró que las propuestas contradicen las bases de la economía social de mercado.

A esta postura se sumó la oposición que, mediante los jefes de las bancadas de senadores de RN y UDI, Ignacio Pérez Walker y Hernán Larraín, respectivamente, anunció que no aprobará la idea de legislar respecto del proyecto del Gobierno. Los argumentos de ambos parlamentarios se centraron en que estas reformas constituyen una vuelta al pasado, delatan el ideario estatista de la Concertación e introducen cambios innecesarios a una legislación laboral recién modificada durante la administración Aylwin. Por ello, estimaron absurdo volver a discutir cosas que ya se discutieron y se cambiaron. Después de esta lluvia de críticas, no es de extrañar que el Ministro del Trabajo reconociera que estaba viviendo el momento de mayor distancia con los empresarios.

La prensa recogió esta polémica y comenzaron a publicarse una serie de editoriales sobre el tema de las reformas laborales. En su editorial del 17 de enero, **El Mercurio** precisa su visión

del tema: "El lobby o grupo de presión constituido por el sindicalismo chileno se ha anotado un importante logro al conseguir que el Gobierno envíe un proyecto de reforma laboral que acoge en parte las aspiraciones de las respectivas cúpulas, ya que no proviene de necesidades reales que afecten a sectores significativos". Un día antes, un editorial de **La Nación** respalda las reformas afirmando que "la actual legislación laboral, aunque tiene modificaciones importantes, en lo grueso conserva el sello del llamado Plan Laboral, en cuya redacción no intervinieron para nada los trabajadores. Corresponde, pues, que en una etapa democrática ese sector parti-

**Aunque el sector sindical planteó que las propuestas eran insuficientes para hacer más equilibrada la legislación laboral, la reacción más fuerte contra los proyectos del Gobierno provino de los empresarios.**

cipe en la promulgación de la nueva ley". **Estrategia** resumió su opinión titulado su editorial como "Reformas innecesarias"; mientras que **La Epoca** instó a los críticos de las reformas, tanto empresarios como sindicalistas, a abandonar "posturas intransigentes y maximalistas en el debate de una iniciativa que contribuye al logro de unir crecimiento económico con mayores niveles de equidad y justicia social".

La polémica suscitada por las reformas laborales duró todo el verano. El 07 de marzo y con una extensa exposición del Ministro Arrate, los proyectos comenzaron a ser tratados en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. También se escucharon los planteamientos de la CUT y los empresarios. El 17 de marzo, el Gobierno envió a trámite legislativo el proyecto de modernización de la Judicatura Laboral, que en términos generales busca desconcentrar y agilizar la labor de los Tribunales del Trabajo,

les permite conocer causas derivadas de accidentes laborales y enfermedades profesionales, y faculta a los secretarios de los juzgados para que sustancien juicios por cobro de imposiciones previsionales y prestaciones laborales, causas que constituyen el 80% del total que tramitan los 20 Tribunales del Trabajo que existen en el país. La propuesta comenzó a ser vista de inmediato por la Comisión del Trabajo del Senado.

### EL TRIPARTISMO BAJO PRESION

Nuevos elementos de tensión se siguieron sumando a las ya tirantes relaciones entre Gobierno, empresarios y trabajadores. Luego que el vicepresidente de la CUT, Arturo Martínez, afirmara que la multisindical no aceptará que el Gobierno negocie las reformas con los empresarios, el Ministro Arrate aseveró que lo que se envió al Congreso es exactamente lo que el Ejecutivo espera que se apruebe, ya que no se trata de una propuesta desmesurada. Un nuevo factor se sumó a la polémica cuando el presidente de la CPC, acompañando al Presidente Frei en su gira por Europa, declaró en Alemania que los empresarios chilenos son contrarios al diálogo tripartito. Tanto el Ministro Arrate como los sindicalistas calificaron dicho juicio como desafortunado y desatinado.

En este estado de cosas, tanto la CUT como la CPC anunciaron públicamente que estaban preparando argumentos específicos e indicaciones para hacer valer sus posturas ante el Congreso. Las declaraciones aumentaron de tono: "El Gobierno nos utilizó como aval para un proyecto que no compartimos", afirmó Guzmán; mientras que Bustos aseguraba que "éste es un proyecto *rasca* que no cumple con las normas mínimas de la OIT". A las declaraciones de los empresarios contra la reforma se sumó el ex Ministro del Trabajo José Piñera, quien dijo que el Gobierno debe retirar su propuesta del Congreso porque ésta introduce rigideces y puede provocar una caída en la generación de empleo y en la productividad. El Ministro Arrate advirtió

que los proyectos laborales no se retirarán, emplazando a Piñera y a los empresarios a explicitar sus opiniones y discutir el tema desde el punto de vista técnico y no ideológico.

A fines de marzo, la CUT anunció la realización de una campaña de movilizaciones destinada a obtener un rápido y aceptable trámite de

las reformas laborales, junto a la incorporación de sus indicaciones a esos proyectos. El primer paso se cumplió el 04 de abril, con una manifestación pública frente al Congreso. Ese día, la Comisión de Trabajo

***Un estudio de legislación comparada detectó que en ningún otro país se da la situación chilena respecto de las huelgas, lo cual avaló la propuesta de cambio hecha por el Gobierno.***

escuchó los argumentos de las partes y recibió sus indicaciones. El Ministro Arrate instó a un diálogo más sereno y razonado sobre los proyectos y aseguró que el Ejecutivo no patrocinará la negociación supraempresa que propone la CUT. Al mismo tiempo, dio a conocer un estudio de legislación comparada que especifica que en ningún otro país del mundo se da la situación chilena, que permite contratar reemplazantes durante huelgas cuya realización es conocida anticipadamente por el empresario. Con este estudio, el Ministerio avaló técnicamente su propuesta de abolir ese reemplazo.

Durante todo el mes de abril la polémica siguió vigente. El 1º de mayo, la CUT celebró el Día Internacional del Trabajo con un acto en el cual Manuel Bustos defendió las reformas laborales y atacó duramente a la oposición y a los empresarios por negarse a estos cambios. Su discurso fue interrumpido por manifestantes izquierdistas que le arrojaron huevos y monedas. En su tradicional saludo oficial, el Presidente Frei insistió en la necesidad de aprobar las reformas laborales. El Cardenal y Arzobispo de Santiago, Carlos Oviedo, llamó a empresarios y trabajadores a hacer un esfuerzo conjunto por el bien de la sociedad y recaló que debe haber salarios justos para todos. El Ministro Arrate reafirmó que el Gobierno está abierto a propuestas alternativas sobre las reformas laborales e instó a un diálogo racional sobre el tema.

La prensa aprovechó la fecha para reeditar artículos sobre el tema de la reforma laboral. Los editoriales más críticos habían bajado de tono: ya no se habla de una "bomba de tiempo", sino de un proyecto "innecesario que podría ocasionar problemas en algunas áreas". Las revistas publican extensos reportajes sobre el tema. **Ercilla** afirmó que no ve "consecuencias tan catastróficas a las reformas laborales como sostienen algunos empresarios". **Hoy** explicó la situación señalando que el debate se ha tornado intransigente "porque el Gobierno exagera las ventajas y los empresarios, los temores".

Los jefes de partidos de la Concertación, preocupados, iniciaron un trabajo conjunto para buscar formas de hacer viable la tramitación y aprobación de las iniciativas rechazadas por la oposición. Pero, a pesar de todo, la polémica se mantenía. Pedro Calvo, economista DC, declaró que las reformas laborales perjudicarán a los trabajadores; mientras que el abogado constitucionalista José Luis Cea (en un estudio en derecho encargado por la SOFOFA) calificó de inconstitucional el proyecto sobre negociación colectiva, asegurando que vulnera el derecho de propiedad, la libertad de trabajo, el secreto empresarial, la igualdad y la libre iniciativa. Ello luego fue refutado por el diputado socialista José Antonio Viera-Gallo.

### **EL PRIMER PASO: APROBAR LA IDEA DE LEGISLAR**

A pesar de todas las complicaciones, los proyectos avanzaban en el Congreso. El 02 de mayo la Comisión de Trabajo del Senado aprobó la idea de legislar respecto del proyecto que modifica la Judicatura Laboral, que más tarde sería aprobado en general por la Sala. Al día siguiente, inició su trámite en esa Comisión el proyecto que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo, luego que el Gobierno formulara varias indicaciones al texto original.

El 15 de mayo, los presidentes de RN y la UDI, Andrés Allamand y Jovino Novoa, respectivamente, anunciaron que votarían contra la idea de legislar en el proyecto de reformas laborales del Gobierno, por estimar que éste atenta contra los principios de la legislación laboral moderna y

porque no favorecerá a los trabajadores, sino únicamente a las cúpulas sindicales. A pesar de ello, al día siguiente y con los votos en contra de la oposición, se aprobó en la Comisión la idea de legislar respecto de los proyectos de Negociación Colectiva y Sindicalización. **En este tiempo el proyecto que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo fue aprobado por la Cámara de Diputados sólo con los votos de la Concertación y también fue aprobado en la Comisión del Trabajo del Senado (por dos parlamentarios de Gobierno y un designado), iniciándose la discusión del articulado.** Paralelamente, el proyecto sobre Judicatura del Trabajo cumplía su primer trámite en el Senado y el texto que modifica el Estatuto de Capacitación sería aprobado en general en la Cámara, para pasar entonces a discutirse artículo por artículo. A fines de mayo, el Gobierno repuso la urgencia al proyecto de Negociación Colectiva, al iniciarse la discusión particular del articulado.

Una vez más, el Ministro Arrate instó a las cúpulas empresariales a dialogar sobre la reforma laboral, asegurando que éstas no afectarán radicalmente el sistema económico imperante. Ello luego que el presidente de la SOFOFA reiterara que el proyecto es anacrónico y que implica una amenaza para los empresarios.

### **AFICHES Y ENCUESTAS**

A principios de junio la sorpresa vino de la CUT, cuando anunció la exhibición pública de afiches con los nombres y fotografías de los cinco parlamentarios de la UDI y de RN que se opusieron a la idea de legislar respecto de las reformas laborales. Los aludidos reaccionaron airadamente, pero nada pudieron hacer.

El debate se centró este mes en la constitucionalidad de los proyectos. Para salir al paso del informe hecho por José Luis Cea para la SOFOFA, el Gobierno encargó un estudio similar a los juristas Mario Verdugo y Francisco Cumplido, quienes tras un detallado análisis concluyeron que el proyecto sobre Negociación Colectiva está en total consonancia con la Constitución. Esto porque la Carta Fundamental consagra ese derecho y además dispone que es un

deber de los organismos estatales respetar y promover los derechos fundamentales; porque la información que la empresa debe dar al sindicato no incluye datos confidenciales y porque la eliminación de los reemplazantes en las huelgas no infringe el derecho al trabajo, ya que la huelga es un derecho consagrado constitucionalmente y los reemplazantes afectan el ejercicio de ese derecho. Cea mantuvo su postura e incluso llegó a hablarse de la necesidad de recurrir al Tribunal Constitucional. En este marco, el Ministro de Economía, Alvaro García, realizó una férrea defensa de las reformas laborales ante los socios de la Cámara Chileno Norteamericana de Comercio (AMCHAM) y aseguró que éstas no han ahuyentado la inversión extranjera.

La situación fue resumida por el vespertino **La Segunda** en un extenso reportaje titulado "Reformas laborales: el proyecto que nació muerto", que reflejó su peculiar visión en algunas afirmaciones concretas: "La autoridad tiene claro que en materia de cambios del marco laboral-legal no ha convencido de nada a los empresarios; en la Concertación el proyecto se percibe como tibio y en la Oposición como inoportuno y mala señal para la estabilidad. Lo claro es que la propuesta atraganta a los empresarios ("porque destruye el libre mercado") y molesta a los trabajadores ("porque protege al libre mercado")".

La primera semana de agosto vino el golpe informativo del Ministerio del Trabajo, que difundió una encuesta de opinión encargada a la consultora CERC en la cual el 64,6% de las personas encuestadas afirmaba que las leyes laborales favorecen a los empresarios, y el 61,5% dijo que la mejor vía para el trabajador es negociar colectivamente y el 80,4% confesó temor a ser despedido si participaba en una huelga. La encuesta era representativa del 67% de los chilenos y en ella se demostró que los temas laborales cruzan transversalmente a la opinión pública, rompiendo el esquema Gobierno-Oposición. El Ministro Jorge Arrate dijo que esta encuesta confirma el diagnóstico oficial sobre la realidad que impera en el ámbito laboral y avala la necesidad de introducir reformas al sistema.

**En agosto la encuesta CERC detectó que el 64,6% de los chilenos de distintos partidos políticos afirmaba que las leyes laborales favorecen a los empresarios.**

### **LOS PROYECTOS AVANZAN EN EL CONGRESO**

La controversia desatada por la encuesta, principalmente porque el sector empresarial restaba validez a sus resultados, sirvió para preparar los ánimos para el momento en que la Cámara de Diputados votara en general el proyecto que amplía la negociación colectiva y prohíbe el contrato de reemplazantes durante las huelgas, entre otras materias. El Ministro Arrate llamó a no votar contra el texto, la CUT anunció que estaría en la Sala de Plenarios con 500 dirigentes "haciendo presión" y la oposición expresó por anticipado su rechazo, afirmando que la política laboral del Gobierno busca "estirar la cuerda" proponiendo cambios cuando los salarios reales crecen, la desocupación baja y no hay graves problemas.

Finalmente, en una accidentada sesión que culminó con el desalojo de los sindicalistas que tiraron monedas a los parlamentarios opositores, el 22 de agosto la Cámara Baja aprobó la idea de legislar respecto del proyecto de Negociación Colectiva, por 63 votos a favor y 40 en contra. El proyecto regresó entonces a la Comisión de Trabajo para que se revisaran las más de 50 indicaciones presentadas. Casi paralelamente, el Senado aprobó por unanimidad la reforma de la Judicatura del Trabajo, proyecto que debía pasar entonces a la Cámara Baja para su segundo trámite constitucional; y la Comisión de Trabajo de la Cámara inició el estudio de la reforma del Estatuto del SENCE.

La satisfacción del Gobierno no duró mucho. Los senadores de RN y la UDI anunciaron

inmediatamente que cuando el proyecto de Negociación Colectiva pase a la Cámara Alta, lo rechazarán; mientras que la CUT, con una manifestación relámpago en la Alameda, presionaba por la aprobación de las reformas, anunciando movilizaciones futuras. El 26 de agosto los máximos dirigentes de la CPC (junto con los de la SNA, la Asociación de Bancos, la Cámara Nacional de Comercio y la SOFOFA) pidieron formalmente al Presidente Frei que se retire de la discusión parlamentaria el proyecto sobre Negociación Colectiva y que se centren los esfuerzos en iniciativas más "beneficiosas para el país", como por ejemplo el seguro de desempleo.

### PRESION Y MOVILIZACION

La controversia se mantuvo. La CUT acusó a los empresarios de boicotear las reformas por la vía de no generar más fuentes laborales y la SOFOFA respondió que son las reformas las que están aumentando la cesantía. El Ministro Arrate llamó a los empresarios a dialogar y criticó "la escandalera" que ellos han protagonizado con su explosivo rechazo a las reformas. En su editorial del 1º de septiembre, **La Epoca** explica la situación afirmando que los proyectos laborales tienen un "difícil futuro, por lo cabe esperar una tramitación lenta que incluirá probablemente el rechazo mayoritario del Senado y la formación de una comisión mixta que parece difícil que pueda resolver el tema durante el actual período ordinario de sesiones".

El mes de octubre empezó bastante movido. El día 5, dirigentes de la CUT se tomaron la Alameda a una cuadra de la sede de Gobierno, protestando pacíficamente para pedir que el Congreso agilizará la tramitación de las reformas laborales. La manifestación fue disuelta por Carabineros, sin que se registraran detenidos ni incidentes. La CUT anunció que se trataba del inicio de una serie de movilizaciones para acelerar el trámite de las reformas, que culminaría el 09 de noviembre con una concentración en la Plaza Los Héroes.

Los empresarios también buscaban fórmulas para mantener su presión contra las reformas. El 11 de octubre, la Cámara de Comercio de Santiago dio a conocer una encuesta en la

cual afirma que el 69% del sector negocia colectivamente, el 89% rechaza la negociación colectiva de trabajadores temporales y transitorios, y el 86% de los encuestados está a favor de mantener reemplazantes en las huelga. Los datos correspondían a una encuesta hecha por el organismo gremial entre 274 empresas asociadas de un total de 1.232 y con ellos pretendía avalar el rechazo a las reformas laborales propuestas por el Ejecutivo. La Dirección del Trabajo objetó este informe afirmando que sólo el 6,2% de la fuerza de trabajo ocupada en el sector comercio negoció colectivamente en el bienio 1993-94.

En el Congreso, las reformas seguían trámite. El proyecto de ley sobre Judicatura Laboral regresó a la Comisión de Trabajo de la Cámara, que debía pronunciarse respecto de indicaciones introducidas por la Sala al momento de aprobarse por unanimidad la idea de legislar. **El 18 de octubre, el Senado aprobó en general el proyecto que amplía las facultades de la Dirección del Trabajo y el Gobierno adelantó que repondría en la discusión particular del texto dos indicaciones, referidas a las atribuciones administrativas prejudiciales del Servicio en materia de prácticas antisindicales y a la función de buenos oficios a petición de las partes tras votarse la huelga.**

Con la finalidad de destrabar el trámite del proyecto sobre Negociación Colectiva, el diputado DC Ignacio Walker presentó siete indicaciones destinadas a hacer más viable el proyecto. "La discusión no puede prolongarse indefinidamente porque ello genera incertidumbre y empieza a afectar negativamente al mercado laboral. En ese sentido, el hecho que se hayan creado sólo 60 mil nuevas plazas de trabajo en lugar de las 100 mil que se habían pronosticado, es preocupante", explicó el diputado a **La Tercera**.

### LA CUT SE DISTANCIA DEL GOBIERNO

Sorpresivamente, el 21 de octubre los máximos dirigentes de la CUT abandonaron el gabinete del Ministro Arrate visiblemente molestos, declarando suspendidas sus relaciones con el Gobierno por considerar que la autoridad tiene

el mismo discurso de los empresarios. "Yo creo que este Ministerio está quedando como demás dentro del gabinete", afirmó Manuel Bustos. En la reunión, el Ministro había explicado a los sindicalistas que el Ejecutivo no patrocinaría las indicaciones de la CUT en los proyectos sobre Negociación Colectiva y Sindicalización referidas a un "piso mínimo" y a la negociación supraempresa; aunque sí las que suprimen la facultad del empleador para disolver los sindicatos y lo multan si entrega información falsa a los trabajadores. Arrate fue enfático en señalar que el Gobierno no va a retroceder en su intención de llevar a la práctica su propuesta.

Otro frente de desacuerdo entre el Gobierno y la CUT surgió luego que el Ministro Jorge Arrate anunciara que el reajuste para el sector público sería inferior al concedido a las Fuerzas Armadas. Arturo Martínez, vicepresidente de la CUT, dijo que el ministro "se ganó un paro gratis al adelantarse a rayar la cancha antes de que comenzáramos a negociar". El titular del Trabajo se negó a opinar sobre el tema argumentando que no quería formar parte de la estrategia publicitaria de un paro ni de las elecciones internas de la CUT.

La situación se agravó luego que el consejo ejecutivo de la CUT declarara que el Ministro Arrate no es un interlocutor válido para los sindicalistas y anunciara su automarginación del Foro de Desarrollo Productivo, que se iba a verificar entre el 03 y el 05 de noviembre en Pucón. Los dirigentes explicaron que la Central no está disponible para discutir materias que sólo le interesan a los empresarios. Al día siguiente, el Ministro de Economía anunció que se suspendía el Foro, argumentando que como éste es en esencia una instancia tripartita, la decisión de la CUT obliga a suspender su realización. Los empresarios criticaron ácidamente esa decisión.

El enfriamiento de relaciones CUT-Gobierno se mantuvo mientras que numerosas agrupacio-

nes comenzaban a entregar públicamente su respaldo a la concentración de la multisindical. Paralelamente comenzaron las negociaciones para el reajuste anual de los aproximadamente 300 mil funcionarios públicos, tensionadas adicionalmente por el reajuste que se concedería a las Fuerzas Armadas, que los sindicalistas auguraban que sería significativo porque esa reivindicación "había formado parte de las negociaciones para llevar a la cárcel al ex director de la DINA, Manuel Contreras", según dijeron. Los gremios del sector público, representados principalmente por la CUT, la ANEF, el Colegio de Profesores y la Coordinadora de Atención Primaria, exigían como mínimo un reajuste similar al que se daría a las Fuerzas Armadas, aunque todavía se desconocía esa cifra.

Los vientos de primavera trajeron entonces reminiscencias del pasado: al cumplirse 15 años del Plan Laboral instaurado por la dictadura, el ex ministro del Trabajo José Piñera advirtió que las reformas laborales en trámite tendrán nefastas consecuencias económicas y políticas para el país y su imagen externa, agregando que si se aprue-

ban se habrá iniciado el desmantelamiento del sistema económico chileno. Los editoriales de los diarios declaradamente contrarios a las reformas reeditaron sus críticas afirmando que la "oleada reformista" está inhibiendo la creación de empleos, la materialización de proyectos productivos y el interés internacional por invertir en Chile.

zación de proyectos productivos y el interés internacional por invertir en Chile.

Pero la arremetida más fuerte contra los proyectos laborales se verificó el 09 de noviembre, durante la XVII versión de ENADE. En la oportunidad, el vicepresidente de la SOFOFA, Felipe Lamarca, se ganó los aplausos de los asistentes con un encendido discurso en el cual aseguró que "los empresarios no vamos a aceptar las reformas laborales y mucho menos vamos a aceptar darle atribuciones a la Dirección del Trabajo, que (el ministro Arrate) está colaborando a transformar en una agencia de agitación laboral". En ENADE también se dio a

***Arrate fue enfático en señalar que el Gobierno no va a retroceder en su intención de llevar a la práctica su propuesta de reforma laboral.***

conocer una encuesta hecha por la consultora ADIMARK a 143 directores y gerentes generales, en la cual un 35,7% dijo que las reformas laborales son su principal temor futuro. "Un escenario donde el gobierno de turno tenga como propósito constante el cambio en las reglas del juego se contraponen a las necesidades del hombre de empresa, quien requiere un clima de confianza para materializar sus proyectos", resumió **Estrategia** en su editorial.

No obstante este clima, el 16 de noviembre y sólo con los votos de los parlamentarios de la Concertación, la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados acogió varias de las indicaciones propuestas por la CUT al proyecto de Negociación Colectiva.

#### **FLEXIBILIDAD Y REAJUSTABILIDAD: DOS FACTORES DE CRISIS**

Dos de las indicaciones acogidas causaron escozor en la Oposición la que elimina el capítulo sobre flexibilidad laboral cuando la empresa afronte crisis y la que asegura la mantención en los contratos individuales de todos los beneficios que tenían los trabajadores al momento de expirar un convenio colectivo (incluida la reajustabilidad), cuando no se negocia nuevamente.

Esto hizo subir de tono la molestia de los empresarios, quienes rechazaron el establecimiento de un "piso" para negociar aduciendo que ello constituye una aberración en una economía abierta. También deploraron que se extienda el fuero prácticamente a todos los trabajadores, calificándolo de inamovilidad encubierta. La Sociedad Nacional de Minería llamó al Gobierno a congelar el proyecto de reformas laborales mientras que el presidente de la CPC, José Antonio Guzmán, emplazó al Ministro Arrate a pronunciarse clara y categóricamente sobre el tema y dijo que espera que el proyecto "esté en una etapa de enfermo terminal, para que de aquí a

un mes sea enterrado".

Respaldando estas afirmaciones, el presidente de RN, Andrés Allamand, emplazó al Ministro del Trabajo a que discipline a los partidos oficialistas que están patrocinando las indicaciones de la CUT a las reformas laborales, advirtiendo que de lo contrario debería renunciar.

Las respuestas vinieron de a poco. La CUT aseguró que no es cierto que se hayan acogido sus indicaciones, precisando que la información entregada al respecto es tendenciosa, ya que por ejemplo no se aprobó un "piso mínimo" para negociar sino sólo

que al extinguirse el contrato, sus cláusulas pasarían a integrar un contrato individual más el 100% del IPC. "No es comprensible la actitud histérica de los empresarios", destacó Arturo Martínez.

Por su parte, el Ministro Arrate criticó duramente las palabras de Guzmán, precisando que su forma de dirigirse al Gobierno es ingrata, desagradable e innecesaria, porque ello forma parte de un ánimo de agitación de los empresarios. Mucho más ácido fue respecto de las declaraciones que Allamand vertiera en su contra: señalando que el dirigente "cada cierto tiempo se disfraza de cavernícola para pagar el diezmo que significa seguir siendo presidente de un partido al que no representa".

Después de esta polémica y de todo un año de controversias, no era esperable que diciembre fuera tranquilo en lo que a materias laborales se refiere. El mes comenzó con la cena anual de la SOFOFA, durante la cual el presidente del organismo, Pedro Lizana, fustigó el proyecto de reformas laborales señalando que es "malo" y que con él Chile corre el riesgo de volver a su "mediocridad histórica". Pero las opiniones de Lizana no disminuyeron el optimismo del Ministro Arrate ante el reinicio del debate respecto de los cuatro proyectos laborales. Incluso

***En diciembre el Gobierno anunció que la quinta y última reforma laboral, relativa al seguro de desempleo, sería presentada en la legislatura que se inicia en marzo de 1996.***

anunció que la quinta y última reforma laboral, relativa al seguro de desempleo, sería presentada en la próxima legislatura ordinaria del Congreso que comienza en marzo de 1996.

El 12 de diciembre, la Cámara de Diputados aprobó y despachó al Senado –sólo con los votos de la Concerción– el proyecto de ley que amplía la negociación colectiva y fortalece la sindicalización. Dos indicaciones de la CUT, incorporadas al texto en Comisión pero que no contaban con el apoyo del Ejecutivo, fueron rechazadas. Estas son las que mantenían las condiciones de reajustabilidad pactadas colectivamente en un contrato individual cuando

no se inicia una nueva negociación (36 votos en contra, 10 a favor y una abstención) y la que extendía el fuero laboral a los trabajadores que reciban información de la empresa cuando no existe sindicato (53 votos en contra y 11 a favor). El Ministro Arrate anunció que en el Senado se persistirá en reponer el capítulo 4º del proyecto, referido a la flexibilidad laboral en caso de crisis, luego que no se consiguiera incorporarlo durante la votación en particular del texto.

#### LA PALABRA LA TIENE EL SENADO

Los empresarios dieron a conocer de inmediato su oposición al proyecto de ley despachado por los diputados anunciaron que esperan que éste sea rechazado en la Cámara Alta. Los senadores de la oposición y designados adelantaron que votarán contra la idea de legislar cuando se traten las reformas laborales. Por su parte, la CUT tampoco se mostró satisfecha con el texto aprobado y Arturo Martínez, su vicepresidente, admitió que lo más probable es que el Gobierno negocie con la derecha para llegar a un acuerdo respecto de las reformas, posibilitando entonces la aprobación de un texto muy distinto al elaborado originalmente. "Si no se resuelven los problemas de fondo, va a

haber explosión social", advirtió el sindicalista.

Pero, en definitiva, el proyecto de reforma laboral respecto de la negociación colectiva, el que ha acarreado mayores discrepancias y conflictos, sería visto durante marzo de 1996 por la Comisión de Trabajo del Senado. La instancia está presidida por Rolando Calderón (PS) e integrada por Beltrán Urenda (UDI), Francisco Prat (RN), José Ruiz di Giorgio (DC) y William Thayer (designado), quien la presidirá a partir del 1º de marzo. Para que se apruebe la idea de legislar se requiere mayoría simple (3 votos).

El año terminó con un importante respaldo

social a las reformas laborales, según lo reveló la encuesta CERC dada a conocer el 27 de diciembre. El estudio, cuyo universo corresponde al 67% de la población mayor de edad de las 29 ciudades que tienen más de 40 mil habitantes, fue realizado entre el 29 de noviembre y el 12 de diciembre de 1995. En la ocasión, se preguntó a los encuestados si las reformas laborales propuestas por el Gobierno son contrarias o favorables al fortalecimiento de la economía. Al respecto, un 59% de los encuestados opinó que son favorables, un 23% sostuvo que son contrarias y un 18% no contestó. Lo sorprendente es que la posición de apoyo a los cambios en la legislación laboral es mayoritaria incluso entre los adherentes de partidos opositores: un 54% de quienes se declararon simpatizantes de la UDI y un 46% de quienes adherían a RN se pronunciaron a favor de las reformas.

Estos antecedentes, conjugados con los entregados por encuestas anteriores, permiten al Gobierno asegurar que las reformas laborales propuestas son compartidas por la mayoría de la población y que las críticas que han vertido empresarios, políticos opositores y sindicalistas representan posturas minoritarias que no responden a un sentir general.

***El Gobierno estima que las reformas laborales son respaldadas por la mayoría de la población y que quienes las critican representan posiciones minoritarias.***

# HITOS LABORALES 1995

## ENERO

- **08** : Cinco menores que trabajaban en el supermercado Ekono de Macul denunciaron que fueron golpeados y torturados con corriente eléctrica por los vigilantes del establecimiento. El Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo visitó el local, constatando diversas irregularidades.
- **17** : Luego de tres meses de alejamiento, el Comité Ejecutivo de la CUT se reunió con el Presidente Eduardo Frei. En la oportunidad se analizaron las instancias de integración de los sindicalistas a las negociaciones para el ingreso de Chile al Acuerdo de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA) y al Mercado Común del Sur (MERCOSUR).
- **25** : El Comité Ejecutivo de la CUT decide reintegrarse a las comisiones tripartitas establecidas por el Gobierno (Foro de Desarrollo Productivo y comisión NAFTA), de las cuales se había automarginado para expresar su disconformidad con el "perfil proempresarial" del Gobierno. El retorno se condicionó a la creación de una subcomisión laboral, lo que fue acogido por las autoridades.
- **28** : La Directora del Trabajo, María Ester Feres, anuncia que la Corte Suprema falló por unanimidad a favor de la Resolución N° 753 del Servicio, que regula el establecimiento de un sistema de control de la jornada laboral y las remuneraciones de los trabajadores de la locomoción colectiva interurbana. Ello luego que los empresarios del sector presentaran un recurso de protección contra tal resolución, que fue acogido en primera instancia.

## FEBRERO

- **18** : La Dirección del Trabajo dio a conocer el contenido de la Resolución exenta N° 28, que dispuso un sistema excepcional de distribución de la jornada laboral y los descansos de los tripulantes de naves pesqueras, para asegurar que el descanso compensatorio se cumpla en tierra; y la N° 27, que estableció una modalidad para controlar las horas trabajadas a bordo.

## MARZO

- **24** : Los ministros de Relaciones Exteriores y de Trabajo, José Miguel Insulza y Jorge Arrate, respectivamente, firmaron 7 convenios de la OIT ratificados por el Congreso. Estos son el N° 42 sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, N° 103 de protección de la maternidad, N° 115 de protección contra radiaciones ionizantes, N° 136 de protección contra los riesgos de intoxicación por benceno, N° 156 de igualdad de oportunidades para trabajadores y trabajadoras con responsabilidades laborales, N° 159 de readaptación profesional de personas inválidas y N° 162 que regula el empleo del asbesto en el ámbito laboral.

## MAYO

- **19** : La Dirección del Trabajo y el Ministerio de Obras Públicas firmaron un convenio de cooperación técnica que permitirá la fiscalización conjunta del cumplimiento de la normativa laboral y previsional en empresas constructoras que ejecuten obras encomendadas por la Dirección General de Obras Públicas.

**JUNIO**

- **1º** : Tres nuevos servicios para mejorar la atención que se brinda a los usuarios inauguró la Dirección del Trabajo en la Región Metropolitana. Se trata del Teléfono de Consulta Laboral, la Oficina de Atención a Empleadores y la Oficina de Atención Jurídico-Sindical. La idea es replicar estos servicios en otras regiones del país.
- **05** : Alrededor de mil trabajadores del Metro iniciaron una huelga legal por demandas económicas, la que concluyó cinco días después tras acordarse un reajuste salarial del 7%. Durante el proceso, la Dirección del Trabajo declaró nula la última oferta empresarial, que consideraba dos alternativas y no sólo una.

**JULIO**

- **06** : La Dirección del Trabajo, en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer, anunció la realización de una evaluación de las leyes laborales que protegen a la maternidad en cuatro regiones del país, con el objetivo de contar con fundamentos para posibles modificaciones a estas normas.
- **13** : Diputados DC presentan un proyecto de reforma constitucional que persigue asegurar la igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

**AGOSTO**

- **21** : Se publica en el Diario Oficial la Ley Nº 19.404 que dicta normas relativas a la jubilación anticipada por trabajos pesados.

**SEPTIEMBRE**

- **1º** : El Ministro del Trabajo anunció la entrada en vigencia del artículo 203 del Código del Trabajo, que obliga a los grandes centros comerciales a contar con salas cunas para los hijos de sus trabajadoras. La medida beneficiará a unas 100 mil personas.
- **16** : La Dirección del Trabajo realiza un programa nacional de fiscalización a la locomoción colectiva interurbana durante el feriado de Fiestas Patrias, que consulta controles de los buses en las carreteras y visitas a las empresas de transporte.
- **23** : La CUT anuncia que realizará una concentración masiva el 09 de noviembre, a las 18 horas, en la Alameda con Los Héroes, para exigir la rápida aprobación de las reformas laborales con la incorporación de las indicaciones promovidas por la entidad.
- **25** : La SOFOFA y la SONAMI dieron a conocer la segunda parte de un estudio sobre gasto público en el período 1991-95, donde se revelan aumentos de un 30% en asesorías externas en la mayor parte de los servicios públicos e incrementos en el gasto en viáticos. La Dirección del Trabajo, uno de los servicios aludidos, dijo que el estudio "peca de parcialidad, ya que se analiza el gasto pero se omite evaluar la contrapartida lógica, que es el impacto o efecto que ese gasto produce. Sólo así es posible evaluar si incrementos específicos del gasto son necesarios y se justifican".
- **25** : La asamblea de los tres principales sindicatos de la ENACAR rechazó la última oferta de la negociación colectiva y los trabajadores ocuparon la ruta de acceso a Lota. Dos días después, el 95% de los mineros aprobó la huelga legal.

## OCTUBRE

- **02** : Por segunda vez en el año, más de mil trabajadores de la empresa contratista Belfi-Inela, que construye la Línea 5 del Metro, iniciaron un paro reclamando por la reducción de sus remuneraciones e irregularidades en los finiquitos. La empresa procedió a despedir a los huelguistas, pero luego de la mediación de la Dirección del Trabajo el conflicto se superó casi una semana después, siendo recontratados la mayor parte de los trabajadores.
- **13** : Después de catorce días de huelga durante los cuales se sucedieron tomas de la Municipalidad de Lota y de la carretera que va a Concepción, además de paros solidarios de los estudiantes y de la locomoción colectiva de Lota; finalmente, ENACAR aceptó conceder un reajuste del 100% del IPC y mantener –con mínimas modificaciones– el contrato colectivo vigente hasta el 30 de septiembre para los afiliados a los sindicatos Uno, Seis y Unificado, que agrupan a más de 1.500 personas.
- **14** : Se inicia la negociación del reajuste de remuneraciones del sector público. La CUT y la ANEF demandan un aumento similar al otorgado a las Fuerzas Armadas, aunque aún se desconoce ese monto.
- **19** : Los funcionarios públicos realizaron asambleas y paralizaciones parciales para presionar a la autoridad a acoger sus demandas respecto al reajuste sectorial. El Director de Presupuestos, José Pablo Arellano, anunció que el proyecto para los trabajadores estatales será distinto al de las FF.AA. y considerará IPC más el grado de productividad (o sea, un aumento entre 10,5 y 11%). Al día siguiente, el Ministro del Trabajo dijo que el sector público recibirá un reajuste menor que el de las Fuerzas Armadas.
- **28** : El senador RN Sebastián Piñera presenta un proyecto de ley que flexibiliza la

utilización del derecho a descanso pre y postnatal, de acuerdo a los requerimientos de la trabajadora. Anteriormente, parlamentarios DC propusieron extender a seis meses el postnatal para trabajadoras con ingresos inferiores a dos ingresos mínimos.

- **30** : El Intendente de Santiago, Alex Figueroa, afirma que no autorizará la marcha de la CUT porque ésta afecta el derecho de circulación de más de 100 mil personas y de aproximadamente 6 mil vehículos que transitan por la Alameda. Ese mismo día, los 2.724 trabajadores del Sindicato Nº 1 de Huachipato iniciaron una huelga legal, tras rechazar la oferta de la empresa.
- **31** : Carabineros reprime una manifestación de la CUT realizada en el paradero 14 de Vicuña Mackenna, usando gases lacrimógenos y golpeando a los sindicalistas. Siete personas resultaron lesionadas y cuatro dirigentes fueron detenidos por desórdenes y maltrato a Carabineros. La CUT anunció querrelas contra los responsables de las agresiones.

## NOVIEMBRE

- **02** : Nueva reunión entre la CUT y el Intendente Metropolitano, que culmina sin acuerdo. Manuel Bustos advierte que la concentración se hará con o sin autorización. El Ministro del Trabajo dijo que la relación CUT-Gobierno pasa por "tensiones coyunturales". Ese mismo día, ingresa a trámite el proyecto que otorga un reajuste de remuneraciones del 14,5% a las Fuerzas Armadas.
- **04** : A pesar de las reiteradas negativas, el Intendente Alex Figueroa entregó finalmente los permisos para el programado acto de la CUT, luego que la Central se comprometiera a mantener el orden y el control de las acti-

## NOVIEMBRE

vidades. Ese mismo día, dirigentes de la UDI acusaron a Manuel Bustos de actuar "con doble estándar", debido a que el dirigente preside el directorio de la Sociedad Editorial Alborada, imprenta que no ha cumplido plenamente con la normativa laboral y que mantenía impagos a sus trabajadores.

- **09** : Entre 8 mil y 10 mil personas participaron en la marcha y concentración convocada por la CUT, que concluyó abruptamente mientras vándalos se apoderaban de las calles y comenzaban a provocar destrozos que posteriormente serían evaluados en más de dos millones de pesos. Seis carabineros resultaron heridos y quince personas fueron detenidas, tres de ellos por maltrato de obra a los uniformados y el resto por daños a la propiedad. La CUT se querelló luego contra los detenidos.
- **13** : En la mañana, el Gobierno entregó su última oferta para el reajuste salarial de los funcionarios públicos: 11%, estimando un IPC de 6,5% y un reajuste real del 4,5%. Tras estudiar la propuesta con las bases, la CUT y la ANEF aceptaron finalmente la fórmula, que también considera otros beneficios como aguinaldos y bonos especiales. Sólo la FENATS se marginó del acuerdo. Ese mismo día, la Dirección del Trabajo, el Servicio Nacional de la Mujer y el INP dieron a conocer la realización de una campaña conjunta para promover el respeto de los derechos de las trabajadoras de casa particular.
- **14** : Se realiza el congreso constituyente de la Central Autónoma de Trabajadores (CAT), que dice representar a 120 organizaciones sindicales.
- **17** : La Dirección del Trabajo y los empresarios de la locomoción colecti-

va interurbana agrupados en la FENABUS, dieron a conocer la puesta en funcionamiento de un nuevo sistema computarizado para controlar la asistencia y la jornada laboral de choferes y auxiliares. Con este sistema, regulado en la Resolución N° 851 del Servicio, se dio por superado un largo proceso de disputas judiciales originadas en la negativa de los empresarios a aceptar modalidades de regulación de la jornada.

- **20** : La CUT anuncia que el 12 y 13 de abril de 1996 realizará su Segundo Congreso Ordinario, cuyo propósito es la elección de una nueva directiva. Manuel Bustos no quiso adelantar si postulará nuevamente a la presidencia. La fiscalización de este proceso corresponderá a la Dirección del Trabajo .
- **22** : El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, firmó un decreto supremo que posibilita la constitución de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad para los trabajadores del sector público, incorporando a estos trabajadores a la normativa sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.
- **27** : Cerca de 17 mil trabajadores de la salud municipalizada iniciaron un paro de 72 horas exigiendo la promulgación del Estatuto del sector y el cumplimiento de demandas económicas insatisfechas. Esa tarde y tras 28 días de huelga legal, se superó el conflicto en Huachipato luego que la asamblea aceptara un reajuste del IPC más 1,5% y otros beneficios.
- **28** : El Vicepresidente Carlos Figueroa y los Ministros del Trabajo y del Servicio Nacional de la Mujer, Jorge Arrate y Josefina Bilbao, respectivamente, firmaron dos proyectos de ley que modifican el Código del Trabajo. Los textos prohíben condicionar la contratación de mujeres a exámenes previos que certifiquen que no está embarazada y garantizan el descanso dominical del trabajador al menos un domingo al mes.

## DICIEMBRE

- **04** : Cerca de 200 pilotos de LAN Chile iniciaron una huelga legal al no llegar a acuerdo con la empresa respecto de las condiciones laborales, lo que generó dificultades para los pasajeros de esa aerolínea. La situación se solucionó tras 72 horas de paralización.
- **04** : Los Ministros del Trabajo, Jorge Arrate, y de Economía, Alvaro García, firmaron un decreto que extiende la cobertura del seguro de accidentes del trabajo a la pequeña y mediana empresa.
- **09** : Nueve mineros murieron y cerca de 40 resultaron heridos al chocar frontalmente dos buses que trasladaban trabajadores desde el yacimiento de cobre El Abra a Calama. Este accidente vino a coronar trágicamente el término de la ocupación del mineral, protagonizada por más de dos mil trabajadores e iniciada 24 horas antes como consecuencia del finiquito a 70 empleados de la contratista BSK y el anuncio de despido para otros 2.000. La protesta derivó en pleitos entre los trabajadores, surgiendo una segunda organización sindical. Las negociaciones con la parte empresarial culminaron con un principio de acuerdo suscrito ante representantes de la Dirección del Trabajo. Tras ese entendimiento se produjo la evacuación de la mina en los buses y en ese momento ocurrió el fatal accidente.
- **12** : La Coordinadora de Atención Primaria convocó a una paralización de actividades de 48 horas, debido a que el Gobierno no respondió su peticionario salarial. El paro no consiguió total adhesión.
- **13** : La Sociedad Nacional de Minería responsabilizó a la Dirección del Trabajo de lo ocurrido en El Abra, indicando que todo el conflicto se originó en la autorización a ingresar a las faenas "a personas ajenas a éstas que desarrollan labores de agitación político-sindical". La Dirección respondió recordando que la sindicalización y la actividad sindical están avaladas constitucionalmente y que por las especiales características de las faenas mineras de altura, sólo autorizando el ingreso de directores de sindicatos interempresas a ellas se garantiza el libre ejercicio de esos derechos por parte de los trabajadores que viven en los campamentos mineros.
- **21** : La Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados aprobó un proyecto de ley que propone abolir el trabajo de menores de 15 años, presentado por los diputados DC Mariana Aylwin y Rodolfo Seguel.
- **28** : Durante una gira por la Décima Región, la Directora del Trabajo, María Ester Feres, dio a conocer los resultados de la fiscalización a 63 centros de crianza del salmón, en la cual se detectaron 138 infracciones a normas laborales, de higiene y de seguridad. En la ocasión, la Directora se reunió con dirigentes sindicales y empresarios del sector, para invitarlos a iniciar un trabajo conjunto en orden a ir solucionando los problemas detectados.
- **29** : La firma BSK, que construye la mina El Abra, anunció una reprogramación de las obras que realiza en ese yacimiento, la que implicará el despido anticipado de 2.750 trabajadores.

# Aprueba Estatuto de los Profesionales de la EducaciOn (\*) LEY Nº 19.070 (1)(2)(3)(4)

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

Proyecto de ley:

## TITULO I

### Normas Generales

**Artículo 1º.-** Quedarán afectos al presente Estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación prebásica subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación. (5)(6)(7)(8)(9)(10)(11)(12)(13)

---

(\*) Actualizada y comentada por René Moraga Neira, abogado, autor de la obra modificable Legislación Laboral y Previsional, Publitecsa.

- (1) Publicada en el Diario Oficial de 1º.07.91, y rectificada en dicho diario con fechas 06.07.91 y 11.07.91.
- (2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por las Leyes Nºs. 19.185, de 12.12.92; 19.200, de 18.01.93; 19.410, de 02.09.95.
- (3) El D.L. Nº 678, de 16.10.74, modificado por la Ley Nº 18.135, de 08.07.82, crea el Colegio de Profesores.
- (4) La Ley Nº 19.227, de 10.07.93, crea el Fondo y el Consejo Nacional del Fomento de Libro y la Lectura. En su Art. 5º, las letras g) y h) se refieren a la integración al Consejo de un profesional de la educación y de la bibliotecología de reconocida experiencia en las materias que indica.
- (5) El D.L. Nº 2.327, de 22.09.78, regula la carrera docente del personal dependiente del Ministerio de Educación Pública. El citado D.L. Nº 2.327 ha sido modificado por el D.L. Nº 3.162, de 06.02.80, y por las Leyes Nºs. 18.103, de 30.01.82 y 18.591, de 03.01.87.
- (6) La Ley Nº 18.962, de 10.03.90, contiene la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza.
- (7) El citado D.L. Nº 3.166, 06.02.80, autoriza la entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica.
- (8) El citado D.F.L. Nº 2, de Educación, de 21.02.90, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de los Decretos Leyes Nºs. 3.476 y 3.167, de 1980 y 3.635, de 1981, sobre subvención del Estado a los establecimientos educacionales. El referido D.F.L. Nº 2 fue modificado por el Art. 4º de la Ley Nº 19.025, de 29.12.90, y por el Art. 1º de la Ley Nº 19.138, de 13.05.92. Posteriormente el D.F.L. Nº 5, de Educación, de 09.03.93, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del mencionado D.F.L. Nº 2. El referido D.F.L. Nº 5 ha sido modificado por las siguientes Leyes Nºs. 19.247, de 15.09.93 (Art. 9º); 19.271, de 13.12.93 (Art. 2º).
- (9) La letra i) del Art. 3º del D.L. Nº 3.476, de 04.09.80, agregado por el Art. 45 de la Ley Nº 18.482, de 28.12.85, expresa que los establecimientos de enseñanza particular subvencionados por el Estado deben encontrarse al día en los pagos por concepto de remuneraciones y cotizaciones previsionales respecto de su personal para impetrar beneficio de subvención.
- (10) Ver inciso 4º del Art. 80 de la Ley Nº 19.069 que faculta a los establecimientos particulares subvencionados para participar en negociaciones colectivas.
- (11) El inciso 2º del Art. 92 de la Ley Nº 18.768, de 29.12.88, expresa lo siguiente: "Los establecimientos educacionales, en el caso que se produzca paralización de actividades, estarán obligados a dar cumplimiento al período de clases sistemáticas establecidas en el calendario escolar dictado por los organismos competentes del Ministerio de Educación. En tal eventualidad, la recuperación de clases deberá necesariamente efectuarse antes del 31 de enero del año correspondiente".
- (12) La Ley Nº 19.119, de 31.01.92, modifica plantas de personal del Ministerio de Educación. La citada Ley Nº 19.119 fue modificada por los Arts. 22 y 23 de la Ley Nº 19.184, de 05.12.92.
- (13) La Ley de Donaciones con Fines Educativos está contenida en el Art. 3º de la Ley Nº 19.247, de 15.09.93. Su Art. 2º se refiere al derecho a bajar el 50% de las donaciones efectivamente pagadas como crédito en contra del impuesto a la renta de la primera categoría.

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

**Artículo 3º.-** Este Estatuto normará los requisitos, deberes, obligaciones y derechos de carácter profesional, comunes a todos los profesionales señalados en el artículo 1º, la carrera de aquellos profesionales de la educación de establecimientos del sector municipal incluyendo aquellos que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en sus órganos de administración y el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, en los términos establecidos en el Título IV de esta ley. Con todo, no se aplicará a los profesionales de la educación de colegios particulares pagados las normas del inciso segundo del artículo 15, de los cinco incisos finales del artículo 54, los artículos 55, 56 y 59 y el inciso segundo del artículo 61, del Título IV de esta ley.

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

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

## TITULO II

### Aspectos Profesionales

#### Párrafo I

### Funciones Profesionales

**Artículo 5º.-** Son funciones de los profesionales de la educación la docente y la docente-directiva, además de las diversas funciones técnico-pedagógicas de apoyo. (3)(4)

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

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

- 
- (1) El artículo 4º fue modificado, como aparece en el texto, por el Nº 1 del Art. 1º de la Ley Nº 19.410, de 02.09.95.
  - (2) Los citados párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y 1 y 2 del Título VIII del Libro II del Código Penal se refieren a los siguientes delitos: aborto, rapto, violación, estupro, incesto, corrupción de menores y otros actos deshonestos, ultrajes públicos a las buenas costumbres, homicidio e infanticidio.
  - (3) El artículo 5º fue modificado, como aparece en el texto, por el Nº 2 del Art. 1º de la Ley Nº 19.410, de 02.09.95.
  - (4) La letra i) del Art. 7º de la Ley Nº 19.296, de 14.03.94, sobre normas de asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, establece que las asociaciones podrán, entre otras finalidades, asociarse a mutualidades, fondos y otros servicios y participar en ellos. Estos servicios podrán consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales de promoción socioeconómicas y otras.

Para los efectos de esta ley se entenderá por:

- a) Docencia de aula: la acción o exposición personal directa realizada en forma continua y sistemática por el docente, inserta dentro del proceso educativo. La hora docente de aula será de 45 minutos como máximo.
- b) Actividades curriculares no lectivas: aquellas labores educativas complementarias de la función docente de aula, tales como administración de la educación; actividades anexas o adicionales a la función docente propiamente tal; jefatura de curso; actividades coprogramáticas y culturales; actividades extraescolares; actividades vinculadas con organismos o acciones propias del quehacer escolar; actividades vinculadas con organismos o instituciones del sector que incidan directa o indirectamente en la educación y las análogas que sean establecidas por un decreto del Ministerio de Educación. (1)

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

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

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

## **Párrafo II**

### **Formación y Perfeccionamiento**

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

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

El objetivo de este perfeccionamiento es contribuir al mejoramiento del desempeño profesional de los docentes, mediante la actualización de conocimientos relacionados con su formación profesional, así como la adquisición de nuevas técnicas y medios que signifiquen un mejor cumplimiento de sus funciones.

---

(1) El D.S. Nº 549, de Educación, de 14.10.87, estableció el contenido de las actividades de colaboración o complementarias de la docencia de aula para los casos que indica.

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

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

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

Las entidades que realicen las actividades señaladas en el inciso anterior y que se hayan acreditado debidamente, cuando fuere necesario, deberán inscribir los programas y cursos que deseen ofrecer en un Registro Público, completo y actualizado que llevará el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, en el cual se señalarán explícitamente los requisitos, duración, contenidos, fechas de realización y toda otra información de interés para los profesionales de la educación que postulen a los cursos, programas o actividades mencionados. (1)

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

- a) Trabajar en un establecimiento educacional subvencionado;
- b) Contar con el patrocinio del sostenedor de dicho establecimiento en el caso que las actividades, programas, cursos o becas de perfeccionamiento se efectúen fuera del respectivo local escolar o durante los períodos de actividades normales que se desarrollen durante el año escolar;
- c) El patrocinio a que se refiere la letra anterior, deberá ser siempre otorgado cuando se trate de cursos, programas o actividades de perfeccionamiento que sean de carácter general para todos los profesionales de la educación y cuando digan relación con los programas y proyectos educativos del establecimiento;

---

(1) Ver artículo 44 de esta ley.

- d) Estar aceptado en alguno de los programas, cursos o actividades de perfeccionamiento o becas, inscrito en el Registro señalado en el inciso final del artículo anterior, y
- e) En el caso de los postulantes a beca, junto con la solicitud deberán contraer el compromiso de laborar en el establecimiento patrocinante durante el año escolar siguiente. Con todo, si la beca se realizare durante los dos primeros meses del año, el compromiso de permanencia se referirá al año respectivo.

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

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

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

### **Párrafo III**

#### **Participación**

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

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

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

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

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

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

#### **Párrafo IV**

##### **Autonomía y Responsabilidad Profesionales**

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

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

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

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

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

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

#### **TITULO III**

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

#### **Párrafo I**

##### **Ambito de Aplicación**

**Artículo 19.-** El presente Título se aplicará a los profesionales de la educación que desempeñen funciones en los establecimientos educacionales del sector municipal integrando la respectiva dota-

ción docente. Del mismo modo se aplicará a los que ocupan cargos directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración de dicho sector. (1)

Para estos efectos se consideran "sector municipal" aquellos establecimientos educacionales que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad, o de las Corporaciones Educacionales creadas por éstas o los que habiendo sido municipales son administrados por corporaciones educacionales privadas, de acuerdo con las normas establecidas en el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de Interior, de 1980. (2)

## **Párrafo II**

### **Del Ingreso a la Carrera Docente**

**Artículo 20.-** El ingreso de los profesionales de la educación a la carrera docente del sector municipal se realizará mediante la incorporación a su dotación docente. (3)

Se entiende por dotación docente la cantidad de profesionales de la educación necesaria para atender el número de horas de trabajo y los cargos docente, docentes directivos y técnicos-pedagógicos que requiere el funcionamiento de los establecimientos del sector municipal de la comuna.

**Artículo 21.-** La dotación docente de los establecimientos educacionales de cada comuna, incluyendo a quienes desempeñen cargos y horas directivos y técnicos-pedagógicos en los organismos de administración educacional del sector, será fijada a más tardar el 15 de noviembre del año anterior a aquel en que comience a regir, una vez aprobado el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal por el Concejo Municipal. (4)

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

Estas dotaciones serán comunicadas al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

**Artículo 22.-** La Municipalidad o Corporación que fija la dotación docente de cada comuna, deberá realizar las adecuaciones que procedan por alguna de las siguientes causales: (5)(6)

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

---

(1) El artículo 19 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 3 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.  
(2) El citado D.F.L. N° 1-3.063, del Interior, de 13.06.80, contiene las normas generales por las cuales se regirá la inversión de los recursos del Fondo Común Municipal en los aspectos que indica.  
(3) El artículo 20 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 4 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.  
(4) El artículo 21 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 5 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.  
(5) El artículo 22 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 6 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.  
(6) Ver artículo 52 de esta ley.

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

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

La adecuación de una dotación docente por las causales señaladas en este artículo se comunicará, también, al Departamento Provincial de Educación correspondiente.

En caso que la adecuación de la dotación determine reducción del número de profesores de determinada comuna, ésta regirá a contar del inicio del año escolar siguiente.

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

Dentro del plazo de quince días hábiles, el Departamento Provincial de Educación, en ejercicio de sus facultades de supervisión e inspección establecidas en el artículo 16 de la Ley Nº 18.956, podrá observar la dotación fijada, cuando la determinación se haya realizado sin respetar la relación óptima entre profesionales de la educación necesarios, horas cronológicas de trabajo semanales y número de alumnos y cursos, conforme a lo dispuesto en la letra b) del artículo 5º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993, en el artículo 8º del Decreto Nº 8.144, de 1980, del Ministerio de Educación, y en las normas del presente Estatuto. Esta observación en ningún caso podrá significar un incremento en la dotación determinada por la Municipalidad respectiva. (1)(2)(3)

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

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

---

(1) El artículo 23 fue modificado, como aparece en el texto, por el Nº 7 del Art. 1º de la Ley Nº 19.410, de 02.09.95.

(2) El citado D.F.L. Nº 2, de Educación, de 21.02.90, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de los Decretos Leyes Nºs. 3.476 y 3.167, de 1980 y 3.635, de 1981, sobre subvención del Estado a los establecimientos educacionales. Posteriormente el D.F.L. Nº 5, de Educación, de 09.03.93, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del mencionado D.F.L. Nº 2. El referido D.F.L. Nº 5 ha sido modificado por las siguientes Leyes: 19.247, de 15.09.93 (Art. 9º); 19.271, de 13.12.93 (Art. 2º); Ley Nº 19.410, de 02.09.95 (Art. 2º)

(3) El citado Art. 16 de la Ley Nº 18.956, de 08.03.90, se refiere a la supervisión y asesoría técnico-pedagógica y a la inspección administrativa y financiera de los establecimientos educacionales subvencionados.

**Artículo 24.-** Para incorporarse a la dotación del sector municipal será necesario cumplir con los siguientes requisitos: (1)

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

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

**Artículo 25.-** Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados. (2)

Son titulares los profesionales de la educación que incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

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

**Artículo 26.-** El número de horas correspondientes a docentes en calidad de contratados en una misma Municipalidad o Corporación Educacional, no podrá exceder del 20% del total de horas de la dotación de las mismas, a menos que en la comuna no haya suficientes docentes que puedan ser integrados en calidad de titulares, en razón de no haberse presentado postulantes a los respectivos concursos, o existiendo aquéllos, no hayan cumplido con los requisitos exigidos en las bases de los mismos. (3)

Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas.

**Artículo 27.-** La incorporación a una dotación docente en calidad de titular se hará por concurso público de antecedentes, el que será convocado por el Departamento de Administración de la Educación o por la Corporación Educacional respectiva. Dichos concursos deberán ajustarse a las normas de esta ley y su reglamento. (4)

**Artículo 28.-** Los concursos a que se refiere el artículo anterior, deberán ser suficientemente publicitados. Las convocatorias se efectuarán dos veces al año y tendrán el carácter de nacional, debiendo efectuarse la convocatoria de una de ellas en el mes de enero. Asimismo, se podrá convocar a concurso cada vez que sea imprescindible llenar la vacante producida, y no fuere posible contratar a un profesional de la educación en los términos del artículo 25. (5)

---

(1) El artículo 24 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 8 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(2) El artículo 25 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 9 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(3) El artículo 26 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 10 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(4) El artículo 27 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 11 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(5) El artículo 28 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 12 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

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

**Artículo 28 bis.-** Los profesionales de la educación serán designados o contratados para el desempeño de sus funciones mediante la dictación de un decreto alcaldicio o un contrato de trabajo, según corresponda, documentos que contendrán, a lo menos, las siguientes especificaciones: (1)

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

**Artículo 29.-** En cada comuna se establecerán anualmente Comisiones Calificadoras de Concursos para cada una de las siguientes funciones: (2)

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

**Artículo 30.-** Las Comisiones Calificadoras de Concursos estarán integradas por: (3)

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

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

**Artículo 31.-** En los concursos para vacantes de cargos docentes directivos y de unidades técnico-pedagógicas, los postulantes deberán cumplir el requisito de tener estudios de administración, supervisión, evaluación u orientación vocacional. Este requisito no será exigible en localidades donde no hayan postulado profesionales de la educación con dichos estudios. (4)

---

(1) El artículo 28 bis fue agregado, como aparece en el texto por el N° 13 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(2) El artículo 29 fue sustituido, como aparece en el texto, por el N° 14 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(3) El artículo 30 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 15 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(4) El artículo 31 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 16 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

Las vacantes de Directores de establecimientos educacionales serán provistas mediante concurso público de antecedentes. Corresponderá a la Comisión Calificadora de Concursos a que se refieren los artículos 29 y 30, analizar los antecedentes presentados por los postulantes y emitir un informe fundado que detalle el puntaje ponderado de cada uno de ellos, sobre la base del cual resolverá el Alcalde.

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

El Director que habiendo postulado pierda el concurso, podrá volver a desempeñarse en alguna de las funciones señaladas en el artículo 5º de esta ley, en establecimientos educacionales de la misma Municipalidad o Corporación, y podrá ser designado o contratado hasta con el mismo número de horas que servía en ella antes de ejercer la función de Director, sin necesidad de concurso. Si ello no fuere posible, dada la dotación vigente, tendrá derecho a los beneficios establecidos en el inciso tercero del artículo 52 bis de esta ley.

**Artículo 32.-** Los concursos a los cuales convocarán las respectivas Municipalidades serán administrados por su Departamento de Administración de Educación Municipal o por las Corporaciones Educacionales cuando corresponda, organismos que pondrán todos los antecedentes a disposición de la Comisión Calificadora de concursos. (1)

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

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

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

**Artículo 33.-** Los Jefes de los Departamentos de Administración de Educación Municipal, sea cual fuere su denominación, serán nombrados mediante un concurso público de antecedentes. Para este efecto, se conformará una Comisión Calificadora de Concursos, la que estará integrada por los tres funcionarios de mayor jerarquía de la Municipalidad. El Alcalde resolverá el concurso sobre la base de una terna propuesta por dicha Comisión. (2)

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

Estas jefaturas serán ejercidas por un profesional con un grado académico en el área de la educación y, en el evento de que ningún profesional con estas características manifestare interés, podrán ser ejercidas por otro profesional de la educación.

---

(1) El artículo 32 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 17 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(2) El artículo 33 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 18 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

### Párrafo III

#### Derechos del Personal Docente

**Artículo 34.-** Los profesionales de la educación que tengan la calidad de titulares, tendrán derecho a la estabilidad en las horas y funciones establecidas en los decretos de designación o contratos de trabajo, según corresponda, a menos que deban cesar en ellas por alguna de las causales de expiración de funciones establecidas en este Estatuto. (1)

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

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

**Artículo 36.-** Los profesionales de la educación se regirán en materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de la función, por las normas de la Ley N° 16.744. (2)(3)

Sin perjuicio de lo anterior, las Municipalidades o Corporaciones Educativas podrán afiliarse a su personal a las Cajas de Compensación y Mutuales de Seguridad. (4)(5)

**Artículo 36 bis.-** Tendrán derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene el profesional de la educación de ausentarse o de reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia el profesional de la educación continuará gozando del total de sus remuneraciones. (6)

**Artículo 36 bis A.-** Las Mutuales de Seguridad pagarán a las Municipalidades o Corporaciones municipales empleadoras una suma equivalente al total del subsidio que hubiere correspondido a los funcionarios regidos por la presente ley, de acuerdo con las normas del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cuando existan convenios celebrados al respecto entre las instituciones señaladas.

**Artículo 36 bis B.-** Los profesionales de la educación podrán solicitar permisos para ausentarse de sus labores por motivos particulares hasta por seis días hábiles en el año calendario, con goce de remuneraciones. Estos permisos podrán fraccionarse por días o medios días y serán concedidos o denegados por el Director del Establecimiento.

---

(1) El artículo 34 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 19 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(2) El artículo 36 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 20 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

(3) Ley N° 16.744, de 1°.02.68, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

(4) El Art. 11 de la ley citada en la nota anterior se refiere a las mutualidades de empleadores encargadas de administrar el referido seguro.

(5) La Ley N° 18.833, de 26.09.89, contiene los Estatutos de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

(6) Los artículos 36 bis a 36 bis B, fueron agregados por el N° 21 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

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

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

Para los efectos de la aplicación del artículo 43 de esta ley, no se considerará el tiempo durante el cual el profesional de la educación haya hecho uso de permiso sin goce de remuneraciones, a menos que acredite ante su empleador que ha desempeñado funciones profesionales definidas en el artículo 5º de esta ley, o ha realizado estudios de post-título o post-grado.

**Artículo 37.-** Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados para cumplir actividades de perfeccionamiento u otras que no tengan el carácter de docencia de aula, hasta por un período de tres semanas consecutivas. (1)

**Artículo 38.-** Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda, a solicitud suya o como consecuencia de la fijación o adecuación anual de la dotación, practicada en conformidad al artículo 22 y al Plan de Desarrollo Educativo Municipal, sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional. No obstante, si producida la destinación estimaren que se les ha causado menoscabo, podrán reclamar de ello conforme al procedimiento del inciso tercero del artículo 12 del Código del Trabajo, sin perjuicio que puedan ejercer su derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República o la Dirección del Trabajo, según procediere, sin que ello implique paralizar la destinación. (2)

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

**Artículo 38 bis.-** Las municipalidades podrán establecer convenios que permitan que los profesionales de la educación puedan ser destinados a prestar sus servicios en otras municipalidades. En dicho caso sus remuneraciones serán pagadas por la municipalidad donde presten efectivamente sus servicios. (3)

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

---

(1) El artículo 37 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 22 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.  
(2) El artículo 38 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 23 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.  
(3) El artículo 38 bis fue agregado, por el N° 24 del Art. 1º de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

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

**Artículo 39.-** Los profesionales de la educación tendrán derecho a permutar sus cargos siempre que se desempeñen en empleos de una misma naturaleza y que cuenten con la autorización de los respectivos empleadores. La permuta procederá desde y hacia cualquiera comuna del país. En estos casos los traslados permitirán que los profesores conserven sus asignaciones de antigüedad y de perfeccionamiento.

**Artículo 40.-** Los profesionales de la educación tendrán derecho a que se les efectúen impositivos previsionales sobre la totalidad de sus remuneraciones. Para estos efectos se entiende por remuneraciones lo establecido en el artículo 40 del Código del Trabajo. (1)

**Artículo 41.-** Los establecimientos educacionales del sector municipal dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

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

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

#### **Párrafo IV**

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

**Artículo 42.-** Los profesionales de la educación del sector municipal gozarán de las siguientes asignaciones: de experiencia, de perfeccionamiento, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica. (2)

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

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

---

(1) La referencia al citado artículo 40 debe entenderse hecha al Art. 41 del Código del Trabajo.

(2) El artículo 42 fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 25 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

En todo caso, dichos incrementos y asignaciones especiales de incentivo profesional no podrán financiarse con cargo al Fondo de Recursos Complementarios creado por el artículo 13 transitorio de la presente ley.

**Artículo 43.-** La asignación de experiencia se aplicará sobre la remuneración básica mínima nacional que determine la ley y consistirá en un porcentaje de ésta, que la incremente 6,76% por los primeros dos años de servicio docente y 6,66% por cada dos años adicionales, debidamente acreditados, con un tope y monto máximo de 100% de la remuneración básica mínima nacional para aquellos profesionales que totalicen 30 años de servicios.

El reglamento especificará el procedimiento para la acreditación de los bienes. (1)

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

**Artículo 44.-** La asignación de perfeccionamiento tendrá por objeto incentivar la superación técnico-profesional del educador y consistirá en un porcentaje de hasta un 40% de la remuneración básica mínima nacional del personal que cumpla con el requisito de haber aprobado programas, cursos o actividades de perfeccionamiento de post-título o de post-grado académico, en el Centro de Perfeccionamiento, Experimentación e Investigaciones Pedagógicas, Instituciones de educación superior que gocen de plena autonomía dedicadas a estos fines o en otras instituciones públicas o privadas que estén debidamente acreditadas ante dicho Centro. (2)

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

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

**Artículo 45.-** La asignación por desempeño en condiciones difíciles, corresponderá a los profesionales de la educación que ejerzan sus funciones en establecimientos que sean calificados como de desempeño difícil por razones de ubicación geográfica, marginalidad, extrema pobreza u otras características análogas. Esta asignación podrá alcanzar hasta un 30% calculada sobre la remuneración básica mínima nacional correspondiente. (3)(4)

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

- 
- (1) El D.S. N° 264, de Educación, de 17.08.91, aprueba el Reglamento de la Asignación de Experiencia referida en este artículo.
  - (2) El D.S. N° 789, de Educación, de 18.01.93, fija tablas y procedimiento para pagar la asignación de perfeccionamiento referida en este artículo.
  - (3) El artículo 45 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 26 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.
  - (4) El D.S. N° 427, de Educación, de 14.12.91, aprueba el Reglamento de la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles referida en este artículo.

- a) Aislamiento geográfico: clima particularmente adverso, distancia, dificultades de movilización y comunicación respecto a centros urbanos de relevante importancia administrativa, económica y cultural;
- b) Ruralidad efectiva: aquellas que obligan al profesor a residir en un medio ambiente propiamente rural, y
- c) El especial menoscabo o particular condición del tipo de población atendida: alumnos y comunidades en situación de extrema pobreza, dificultades de acceso o inseguridad en el medio urbano, alumnos o comunidades bilingües o biculturales.

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

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

**Artículo 46.-** Las asignaciones de responsabilidad directiva y de responsabilidad técnico-pedagógica corresponderán a los profesionales de la educación que sirvan las funciones superiores, y alcanzarán hasta un monto máximo equivalente al 20% y 10% de la remuneración básica mínima nacional, respectivamente. (1)

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

**Artículo 47.-** Los profesionales de la educación que presten sus servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal, tendrán derecho a conservar los porcentajes de las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento al desempeñarse en otra localidad.

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

**Artículo 47 bis.-** A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 43 y 44 respecto de los años servidos previos a la jubilación. (2)

---

(1) El artículo 46 fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 27 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.  
(2) El artículo 47 bis fue agregado, por el N° 28 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

## **Párrafo V**

### **De la Jornada de Trabajo**

**Artículo 48.-** La jornada de trabajo de los profesionales de la educación se fijará en horas cronológicas de trabajo semanal.

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

**Artículo 49.-** La jornada semanal docente se conformará por horas de docencia de aula y horas de actividades curriculares no lectivas.

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

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

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

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

## **Párrafo VI**

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

**Artículo 50.-** Para el cumplimiento de la evaluación contemplada en el artículo 18 de este Estatuto, el Reglamento establecerá un sistema de calificaciones del personal afecto al presente Título.

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

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

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

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

**Artículo 51.-** Los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal se regirán por las normas de este Estatuto de la profesión docente, y supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

El personal al cual se aplica este Título no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva. (1)

### **Párrafo VII**

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

**Artículo 52.-** Los profesionales de la educación que forman parte de una dotación docente del sector municipal, dejarán de pertenecer a ella, solamente, por las siguientes causales: (2)

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

---

(1) Las normas sobre negociación colectiva están contenidas en los Arts. 303 a 414 del Código del Trabajo.

(2) El artículo 52 fue sustituido, como aparece en el texto, por el N° 29 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

A los profesionales de la educación que terminen una relación laboral por las causales de las letras a), c), d), g), e i) se les considerará su experiencia y su perfeccionamiento en posteriores concursos para incorporarse a otra dotación, o para reincorporarse a la misma.

Corresponderá igual derecho a los Directores de establecimientos educacionales, que en virtud del artículo 31 de esta ley hayan terminado sus funciones como tales, cuando postulen, en posteriores concursos, a desempeñar un empleo correspondiente a alguna de las funciones señaladas en el artículo 5º.

**Artículo 52 bis.-** El Alcalde de una Municipalidad o el representante de una Corporación que aplique la causal de término de la relación laboral contemplada en la letra i) del artículo anterior, deberá basarse obligatoriamente en la dotación aprobada en conformidad al artículo 22 de esta ley, fundamentada en el Plan Anual de Desarrollo Educativo Municipal, mediante el cual se haya resuelto la supresión total de un número determinado de horas que puedan afectar a uno o más docentes.

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

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

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

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

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

**Artículo 52 bis A.-** Dentro de los 5 años siguientes a la percepción de la indemnización a que se refiere el artículo anterior, el profesional de la educación que la hubiere recibido, sea en forma parcial o total, no podrá ser incorporado a la dotación docente de la misma Municipalidad o Corporación en calidad de contratado.

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

**Artículo 52 bis B.-** El hecho de que el profesional de la educación reciba parcial o totalmente la indemnización a que se refiere el artículo 52 bis, importará la aceptación de la causal, sin perjuicio de su derecho a reclamar las diferencias que estime se le adeudan.

Si el profesional de la educación estima que la Municipalidad o la Corporación, según corresponda, no observó en su caso, las condiciones y requisitos que se señalan en los incisos primero y segundo del artículo 52 bis de la presente ley, incurriendo, por tanto, en una ilegalidad, podrá reclamar por tal motivo ante el Tribunal del Trabajo competente, dentro de un plazo de 60 días contado desde la notificación del cese que le afecta y solicitar la reincorporación en sus funciones. En caso de acogerse el reclamo, el Juez ordenará la reincorporación del reclamante.

**Artículo 52 bis C.-** Los profesionales de la educación que desempeñen una función docente en calidad de titulares podrán renunciar a parte de las horas por las que se encuentren designados o contratados, según corresponda, reteniendo la titularidad de las restantes.

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

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

**Artículo 52 bis D.-** Si por aplicación del artículo 22 es adecuada la dotación y ello representa una supresión parcial de horas, los profesionales de la educación de carácter titular que sean afectados, tendrán derecho a percibir una indemnización parcial proporcional al número de horas que dejen de desempeñar. (1)

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

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

---

(1) Los artículos 52 bis a 52 bis D, fueron agregados por los N°s. 30 y 31 del Art. 1° de la Ley N° 19.410, de 02.09.95.

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

El monto de la indemnización y los requisitos para percibirla o reintegrarla, en su caso, se determinarán en conformidad a lo establecido en los artículos 52 bis y 52 bis A, en relación con el monto de las remuneraciones correspondientes a las horas que el profesional de la educación deja de servir. Asimismo, si el profesional afectado estimare que hubo ilegalidad a su respecto, podrá reclamar de ello, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 52 bis B.

## **TITULO IV**

### **Del Contrato de los Profesionales de IA EducaCiOn en el Sector Particular**

#### **Párrafo I**

#### **Normas Generales**

**Artículo 53.-** Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquéllas 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. (1)

#### **Párrafo II**

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

**Artículo 54.-** Los contratos de trabajo de los profesionales de la educación regidos por este Título deberán contener especialmente las siguientes estipulaciones:

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

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

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

---

(1) El citado D.L. N° 3.166, de 06.02.80, autoriza la entrega de la administración de determinados establecimientos de educación técnico profesional a las instituciones o a las personas jurídicas que indica.

El contrato a plazo fijo tendrá una duración de un año laboral docente, pudiendo renovarse en conformidad a lo dispuesto en el Código del Trabajo. El contrato de reemplazo es aquél en virtud del cual un docente presta servicios en un establecimiento para suplir transitoriamente a otro con contrato vigente que no puede desempeñar su función, cualquiera que sea la causa. Deberá establecerse en él, el nombre del docente que se reemplaza y la causa de su ausencia. (1)

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

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

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

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

**Artículo 55.-** La jornada semanal de trabajo de quienes ejerzan actividades docentes, no podrá exceder de 44 horas cronológicas para un mismo empleador. La docencia de aula semanal de estos profesionales de la educación no podrá exceder de 33 horas cronológicas, excluidos los recreos. El horario restante será destinado a labores curriculares no lectivas. Cuando la jornada de trabajo contratada fuere inferior a 44 horas semanales, el máximo de clases quedará determinado por la proporción respectiva.

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

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

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

El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 37 de la presente ley.

**Artículo 56.-** Los establecimientos educacionales particulares dictarán reglamentos internos, los que deberán considerar a lo menos:

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

---

(1) La referencia al Código del Trabajo debe entenderse hecha al N° 4 del Art. 1° de la Ley N° 19.010, de 29.11.90.

Este reglamento será puesto en conocimiento de la Dirección Provincial de Educación, de la Dirección del Trabajo y de la respectiva Secretaría Regional Ministerial de Salud, en un plazo no mayor a sesenta días. Asimismo, deberá comunicarse a los profesionales de la educación del establecimiento, de conformidad a los artículos 152 y 153 del Código del Trabajo. (1)

**Artículo 57.-** Todo contrato vigente al mes de diciembre se entenderá prorrogado por los meses de enero y febrero o por el período que medie entre dicho mes y el día anterior al inicio del año escolar siguiente, siempre que el profesional de la educación tenga más de seis meses continuos de servicios para el mismo empleador.

**Artículo 58.-** El valor de la hora pactado en los contratos no podrá ser inferior al valor hora mínimo nacional vigente fijado por ley.

**Artículo 59.-** Los profesionales de la educación del sector particular subvencionado gozarán de la asignación establecida en el artículo 45 de esta ley, si el establecimiento en el cual trabajan es calificado como de desempeño difícil conforme a lo señalado en el mismo artículo.

Para estos efectos, dichos establecimientos deberán postular ante el correspondiente Departamento Provincial de Educación, el cual efectuará la proposición a que se refiere el inciso cuarto del artículo 45 de esta ley.

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

### **Párrafo III**

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

**Artículo 60.-** Si el empleador pusiere término al contrato de trabajo de un profesor por cualquiera de las causales señaladas en el artículo 3º de la Ley N° 19.010, deberá pagarle además de la indemnización por años de servicios a que se refiere el artículo 5º de esa misma ley, otra adicional equivalente al total de las remuneraciones que habría tenido derecho a percibir si dicho contrato hubiese durado hasta el término del año laboral en curso. (1)

Esta indemnización adicional será incompatible con el derecho establecido en el artículo 74 del Código del Trabajo. (2)(3)

- 
- (1) La referencia al citado Art. 3º de la Ley N° 19.010, de 29.11.90, debe entenderse hecha al Art. 161 del Código del Trabajo.
  - (2) El Art. 1º de la Ley N° 18.618, de 29.05.87, otorga una bonificación de cien mil pesos a los docentes titulares que hayan prestado servicios en establecimientos creados por las Municipalidades o traspasados a éstas, cuando se cumplan los requisitos que la misma disposición señala. Agrega el Art. 3º de la citada Ley N° 18.618 que esta bonificación no será considerada remuneración ni renta para ningún efecto legal y en consecuencia no será imponible ni tributable.
  - (3) La referencia al citado Art. 74 del Código del Trabajo, que se refería a la prórroga de los contratos por los meses de enero y febrero cuando el personal docente tenga más de 6 meses continuos de servicio en el mismo establecimiento, debe entenderse hecha al Art. 75 de dicho Código.

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

#### **Párrafo IV**

#### **Disposiciones Finales**

**Artículo 61.-** Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho a negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado. (1)

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

#### **TITULO FINAL**

**Artículo 62.-** Derógase la Ley N° 18.602. (2)

**Artículo 63.-** Esta ley regirá desde su publicación en el Diario Oficial, salvo en el caso de las normas respecto de las cuales se señala una fecha especial de vigencia.

En todo caso, las normas que establecen la renta básica mínima nacional, su valor, y las asignaciones de experiencia, de desempeño en condiciones difíciles y de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica, contenidas en los artículos 35, 43, 45, 46 y 5° transitorio, respectivamente, regirán a partir desde el 1° de marzo de 1991.

#### **ARTICULOS TRANSITORIOS**

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

Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento o serán integrados a la dotación de otro establecimiento de la comuna.

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

---

(1) Ver Arts. 302 y siguientes del Código del Trabajo, que contienen las normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva.

(2) La citada Ley N° 18.602, de 23.02.87, contenía las normas especiales para el personal docente.

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

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

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

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

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

Las eventuales indemnizaciones solamente podrán ser percibidas al momento del cese efectivo de servicios, cuando éste se hubiere producido por alguna causal similar a las establecidas en el artículo 3º de la Ley N° 19.010. En tal caso, la indemnización respectiva se determinará computando sólo el tiempo servido en la administración municipal hasta la fecha de entrada en vigencia de este Estatuto y las remuneraciones que estuviere percibiendo el profesional de la educación a la fecha de cese.

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

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

- a) En primer lugar se imputará una cantidad a lo que corresponda por remuneración básica mínima nacional.

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

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

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

**Artículo 5º.-** El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación pre-básica, básica y especial, será de \$ 1.900 mensuales. (1)

El valor mínimo de la hora cronológica para los profesionales de la educación media científico-humanista y técnico-profesional, será de \$ 2.000 mensuales. (1)

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

Los valores mínimos de las horas cronológicas establecidos en los incisos primero y segundo de este artículo se reajustarán cada vez y en el mismo porcentaje en que se reajuste el valor de la USE conforme al artículo 9º del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989.

Los valores anteriores tendrán vigencia inmediata.

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

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

La aplicación de los dos incisos precedentes en ningún caso significará mayor gasto para el sostenedor por sobre la cantidad global que le corresponde percibir por concepto de incremento de la subvención estatal por zona, en el año de que se trate, ni en ningún caso dará derecho a imputar dicho pago a la subvención complementaria transitoria establecida en los artículos 13, 14 y 15 transitorios de esta ley.

---

(1) Estas cifras se fijan en \$ 2.242 y \$ 2.360, según inciso 2º del Art. 12 de la Ley N° 19.104, de 07.12.91.

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

**Artículo 6º.-** La asignación de experiencia establecida en el artículo 43 de esta ley para los profesionales de la educación del sector municipal, se aplicará y pagará con base en los bienes de servicio docente que se acrediten conforme al inciso final de este artículo y de acuerdo a la siguiente escala gradual: (1)(2)

- 1.- Durante 1991: 50% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 2.- Durante 1992: 80% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 3.- Durante 1993: 100% del monto que correspondería por cada bienio debidamente acreditado.
- 4.- A partir de 1994: se aplicará íntegramente lo dispuesto en el artículo 42 de esta ley.

Dentro de los 9 meses siguientes a la dictación de esta ley, los profesionales de la educación de una dotación acreditarán ante el Departamento de Administración de la Educación o la Corporación Educacional correspondiente, por medio de certificados fidedignos emanados de las Municipalidades respectivas o del Ministerio de Educación, los años de servicios docentes servidos en la educación municipalizada o en la educación fiscal en el período anterior al traspaso de los establecimientos. Para el caso del reconocimiento de los años de servicios docentes desempeñados en la educación particular, se exigirán los siguientes requisitos:

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

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

**Artículo 7º.-** La asignación de perfeccionamiento establecida en el artículo 44 se aplicará en la forma que determina la presente ley, a partir de los años 1993 y 1994, en los cuales la asignación de perfeccionamiento a que se tenga derecho alcanzará a un máximo de un 20% del monto correspondiente a la remuneración básica mínima nacional. A partir de 1995, el monto de la asignación alcanzará hasta un máximo de un 40% de dicha remuneración básica mínima nacional para quienes cumplan con los requisitos correspondientes.

---

(1) El N° 3 del inciso 1º del artículo 6º transitorio fue modificado, como aparece en el texto, por el inciso 1º del Art. 10 de la Ley N° 19.185, de 12.12.92.

(2) El D.S. N° 264, de Educación, de 17.08.91, aprueba el Reglamento de la Asignación de Experiencia referida en este artículo.

Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación municipal un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación. (1)(2)

**Artículo 8º.-** La asignación por desempeño en condiciones difíciles, establecida en el artículo 45 de la presente ley, se otorgará de acuerdo a la siguiente tabla de gradualidad: (3)

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

**Artículo 9º.-** La asignación de responsabilidad directiva y técnico-pedagógica establecida en el artículo 46, se cancelará a partir de 1991, calculándose sobre la remuneración básica mínima nacional, en la forma y condiciones señaladas en dicho artículo.

**Artículo 10.-** En el caso de los profesionales de la educación pre-básica las disposiciones del Título III y del artículo 58 del Título IV de esta ley, sólo se aplicarán a aquellos que se desempeñen en niveles de dicha educación que puedan dar origen a subvención del Estado conforme a la legislación respectiva.

**Artículo 11.-** Durante los años 1991 y 1992 se reconocerá a los profesionales de la educación particular subvencionada, un bono anual de \$ 10.000 de cargo fiscal, que será destinado exclusivamente al pago de cursos y actividades de perfeccionamiento conforme al procedimiento que se establezca por decreto supremo del Ministerio de Educación. (1)(4)

**Artículo 12.-** Derogado. (5)

- 
- (1) El D.S. Nº 324, de Educación, de 06.11.91, regula el procedimiento mediante el cual se reconocerá y pagará el bono anual de perfeccionamiento, durante 1991 y 1992, a los profesionales de la educación que se desempeñan en la educación municipal y en la educación particular subvencionada.
  - (2) El inciso 2º del Art. 10 de la Ley Nº 19.185, de 12.12.92, señala que los profesionales de la educación municipal que durante el año 1992 no hayan hecho uso del bono anual a que se refiere el inciso 2º de este artículo, podrán impetrar el reconocimiento de dicho bono durante el año 1993 para el pago de cursos y actividades de perfeccionamiento, conforme al procedimiento que se establece en esta norma.
  - (3) El D.S. Nº 427, de Educación, de 14.12.91, aprueba el Reglamento de la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles referida en este artículo.
  - (4) El Art. 23 de la Ley Nº 19.269, de 29.11.93, establece que los profesionales de la educación particular subvencionada que, durante el año 1992, no hayan hecho uso del bono anual correspondiente a los años 1991 ó 1992 a que se refiere el artículo 11 transitorio de la Ley Nº 19.070, podrán impetrar el reconocimiento de dicho bono durante el año 1993, para el pago de cursos y actividades de perfeccionamiento, conforme con el procedimiento que se establece en dicha norma.
  - (5) El artículo 12 transitorio fue derogado por el Art. 8º de la Ley Nº 19.200, de 18.01.93.

**Artículo 13.-** Créase un Fondo de Recursos Complementarios con la finalidad de financiar el mayor gasto fiscal que represente la aplicación de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones establecidas en el párrafo IV del Título III del presente Estatuto. Este Fondo tendrá las siguientes características:

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

**Artículo 14.-** Con cargo al Fondo del artículo precedente, y para la finalidad que en el mismo se señala, se pagará una subvención complementaria transitoria a todos los establecimientos educacionales subvencionados por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1989. (1)

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

**Artículo 15.-** En los establecimientos particulares, tanto en el caso de los de educación gratuita como en el caso de los de financiamiento compartido, la subvención complementaria transitoria se transferirá directamente a cada sostenedor, y éstos la percibirán por el mismo procedimiento mediante el cual reciben la subvención por escolaridad, señalado en el artículo 12 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1989, y junto con ella. (1)

**Artículo 16.-** Excepcionalmente y hasta el 29 de febrero de 1996, en los establecimientos educacionales del sector municipal a que se refiere el Título III de esta ley, lo que correspondiere por aplicación de lo dispuesto en el artículo 14 transitorio, será considerado como un monto total por la Administración del Fondo de Recursos Complementarios. Dicha Administración procederá a asignar tales recursos a los sostenedores municipales, de acuerdo a las necesidades que tengan para financiar el mayor costo que represente para ellos el pago de la Remuneración Básica Mínima Nacional y de las cuatro asignaciones consagradas en el Párrafo IV del Título III.

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

El Ministerio de Educación, por resolución fundada dispondrá la asignación de los recursos a que se refiere el inciso anterior para cada Municipalidad. Si la asignación implica un incremento superior al porcentaje que represente la subvención complementaria establecida en el artículo 14 transitorio, respecto a la subvención por alumno que se fija en el artículo 8º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1989, deberán indicarse en un convenio que

---

(1) El citado D.F.L. Nº 2, de Educación, de 21.02.90, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de los Decretos Leyes Nºs. 3.476 y 3.167, de 1980 y 3.635, de 1981, sobre subvención del Estado a los establecimientos educacionales. El referido D.F.L. Nº 2 fue modificado por el Art. 4º de la Ley Nº 19.025, de 29.12.90, y por el Art. 1º de la Ley Nº 19.138, de 13.05.92. Posteriormente el D.F.L. Nº 5, de Educación, de 09.03.93, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del mencionado D.F.L. Nº 2. El referido D.F.L. 5 ha sido modificado por las siguientes Leyes: 19.247, de 15.09.93 (Art. 9º); 19.271, de 13.12.93 (Art. 2º).

se celebrará entre este Ministerio y el Municipio respectivo, las medidas que éste adoptará para ajustar sus asignaciones y gastos a lo establecido en el Estatuto dentro del plazo de entrada en vigencia de las normas de gradualidad de éste. Las resoluciones ministeriales que se dicten al determinar las asignaciones, harán referencia a dicho convenio.

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

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

**Artículo 17.-** Con cargo al Fondo de Recursos Complementarios podrán efectuarse las transferencias para pagar la asignación por desempeño difícil de los artículos 45 y 8º transitorio, el Bono de Perfeccionamiento del inciso segundo del artículo 7º transitorio y del artículo 11 transitorio, y la bonificación compensatoria establecida en el artículo 40 de la presente ley. Estas transferencias se harán conforme a lo dispuesto en los artículos precedentemente citados.

**Artículo 18.-** A contar del 1º de marzo de 1996, los recursos del Fondo del artículo 13 transitorio de la presente ley incrementarán, en la proporción que corresponda, los valores de la Unidad de Subvención Educacional señalados en el artículo 8º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, del Ministerio de Educación, de 1989. Dichos valores se determinarán por decreto conjunto de los Ministerios de Educación y Hacienda. (1)

**Artículo 19.-** Las Corporaciones de Derecho Privado que administran establecimientos educacionales conforme a lo establecido en el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de Interior, de 1980, financiarán el mayor gasto que le signifique la aplicación de las normas del Título III de esta ley, a su dotación de profesionales de la educación, con los recursos provenientes del Fondo de Recursos Complementarios que se crea en el artículo 13 transitorio. En ningún caso estas Corporaciones podrán imputar a este Fondo otros gastos que se deriven de la aplicación del mencionado Título III, el cual como ahí se establece sólo podrá ser destinado a financiar la aplicación de la remuneración básica mínima y de las otras asignaciones establecidas en los artículos 43 a 46 de este Estatuto. Igualmente la forma de aplicación de las normas mencionadas deberá realizarse tanto en su gradualidad como en su financiamiento según lo establecido en los artículos transitorios 5º al 11; 14, y 16 al 18 precedentes. (2)

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

---

(1) El citado D.F.L. Nº 2, de Educación, de 21.02.90, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de los Decretos Leyes Nºs. 3.476 y 3.167, de 1980 y 3.635, de 1981, sobre subvención del Estado a los establecimientos educacionales. El referido D.F.L. Nº 2 fue modificado por el Art. 4º de la Ley Nº 19.025, de 29.12.90, y por el Art. 1º de la Ley Nº 19.138, de 13.05.92. Posteriormente el D.F.L. Nº 5, de Educación, de 09.03.93, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del mencionado D.F.L. Nº 2. El referido D.F.L. Nº 5 ha sido modificado por las siguientes Leyes: 19.247, de 15.09.93 (Art. 9º); 19.271, de 13.12.93 (Art. 2º).

(2) El citado D.F.L. Nº 1-3.063, del Interior, de 13.06.80, contiene las normas generales por las cuales se regirá la inversión de los recursos del Fondo Común Municipal en los aspectos que indica.

**Artículo 20.-** El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de esta ley para el año 1991, que asciende a \$ 8.981.000.000, se financiará con cargo al ítem 50-01-03-25-33-004 de la partida presupuestaria Tesoro Público de la Ley de Presupuestos. Para los años 1992 y siguientes, el financiamiento de esta ley será consultado en la Ley de Presupuestos del Sector Público del año respectivo.

**Artículo 21.-** El Presidente de la República dictará el Reglamento de la presente ley, dentro del plazo de 150 días siguientes a la fecha de su publicación en el Diario Oficial."

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

Santiago, 27 de junio de 1991.- PATRICIO AYLWIN AZOCAR, Presidente de la República.-  
Ricardo Lagos Escobar, Ministro de Educación.- Pablo Piñera Echenique, Ministro de Hacienda Subrogante.

# EL CONTRATO DE TRABAJO

Cada día son más y más las personas que se incorporan al mundo del trabajo.

Por eso, es muy importante que conozcamos la normativa laboral: de su cumplimiento depende que haya buenas relaciones entre empresarios y trabajadores, lo cual traerá consigo mejores empleos y empresas más productivas.

Uno de los elementos básicos que se debe conocer al momento de entrar al mundo laboral es el contrato de trabajo, ya que en él se expresa qué es lo que el empleador espera del trabajador, y viceversa. Ambas partes son libres de establecer el contrato en los términos que deseen, siempre que se haga de mutuo acuerdo y respetando los derechos mínimos que la ley contiene. Pero revisemos la normativa desde el principio:

## I.- ¿QUE ES UN CONTRATO DE TRABAJO?

Es un acuerdo por medio del cual un empleador -persona natural o jurídica- y un trabajador establecen una relación en la cual ambos tienen derechos y obligaciones, que se expresan en prestaciones mutuas.

El **empleador** es quien utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, por lo cual paga una remuneración. El espera beneficiarse del aporte que el trabajador hace a la empresa durante la jornada laboral, a lo cual debe corresponder con el pago íntegro y oportuno de la remuneración.

Según la ley, puede estar representado por el gerente, el administrador o quien habitualmente ejerza funciones de administración o dirección por cuenta del empleador.

El **trabajador**, por su parte, tiene el derecho de recibir esa remuneración y cualquier otro beneficio que haya pactado en el contrato. A cambio de ello, debe realizar el trabajo pactado.

**Los derechos que, según la ley, genera una relación laboral son irrenunciables mientras exista el contrato de trabajo. Por lo tanto, todo pacto que implique renunciar a ellos (por ejemplo, al límite de las horas extraordinarias o a las vacaciones) son nulos, porque están prohibidos por la ley.**

## II.- ¿CUÁNDO EXISTE CONTRATO?

Siempre que se inicia una relación laboral, aunque el acuerdo entre las partes sea sólo verbal. **El hecho de que no se haga por escrito no implica que no exista**, aunque luego veremos por qué es indispensable llevarlo al papel. Sin embargo, para que podamos hablar de relación laboral, los servicios que el trabajador preste deben ser:

- \* **Personales**, es decir, el trabajo debe ser hecho por la misma persona que celebró el contrato, y no por medio de otra(s);
- \* **Subordinados**: durante su jornada laboral, el trabajador debe actuar subordinadamente, esto es, siguiendo las órdenes de su empleador.
- \* **Remunerados**: la prestación de los servicios no es gratuita; por el contrario, el trabajador recibe una remuneración a cambio, ya sea sueldo, sobresueldo, comisión, participación de utilidades, etc.

**Según el artículo 8º del Código del Trabajo, basta la concurrencia de todos estos elementos para que se presuma que hay una relación contractual. Esta es la presunción de existencia del contrato de trabajo, creada para darle una mayor protección al trabajador.**

Esto significa que hay tipos de labores que no dan origen a un contrato de trabajo. Entre ellas están:

- a) Aquellos que son ofrecidos directamente al público, o bien efectuados esporádicamente a domicilio. Por ejemplo, la visita del gáster que va a casa para arreglar una cañería no origina contrato, ni tampoco el hecho de llevar los zapatos a una reparadora de calzado.
- b) En la misma situación están los servicios que preste un alumno o egresado de una Institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional durante el tiempo que dure su práctica profesional.
- c) Por último, hay un caso en el que la ley no aplica el principio de presunción del contrato de trabajo: el de los servicios que se prestan en el propio hogar de quien los realiza, o en un lugar libremente elegido por ellas, sin supervisión de quien los contrató. En este caso, es la parte que alega la existencia del contrato de trabajo la que debe probarlo.

### III.- ¿CUANTOS TIPOS DE CONTRATO EXISTEN?

Existen dos tipos de contratos de trabajo:

- a) **Individuales**, celebrados entre un empleador y un trabajador;
- b) **Colectivos**: son pactados entre uno o más empleadores y una -o varias- organizaciones sindicales o grupos de trabajadores que se hayan unido para negociar colectivamente sus condiciones de trabajo y remuneración, las cuales serán comunes durante un cierto período, también establecido en el contrato.

Respecto de esto último, es bueno saber **cuánto dura un contrato**. Normalmente, éste es indefinido, o sea, no tiene un plazo de vigencia determinado. Sin embargo, los contratos temporales existen, y de acuerdo a la ley pueden ser de dos formas:

- a) **De plazo fijo**, que no puede durar más de un año (salvo en el caso de los profesionales, donde la duración máxima es de dos años). Este tipo de contrato puede renovarse por una sola vez; y
- b) **Por obra o faena determinada**, que termina con la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

#### **Un contrato a plazo fijo se transforma en indefinido cuando:**

- \* el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de vencido el plazo del contrato.
- \* se produce una segunda renovación de un contrato de plazo fijo; y
- \* **un trabajador ha tenido contratos a plazo discontinuos que, en conjunto, duren por lo menos 12 meses dentro de un período de 15 meses.**

## VI.- ¿POR QUE ES NECESARIO FORMALIZAR EL CONTRATO?

Porque siempre es mejor trabajar con normas claras, donde quede claro cuáles son los compromisos que cada parte asumió. Las cláusulas escritas son más estables y de mejor comprobación legal, tanto mientras dure el contrato como cuando termine.

De hecho, el artículo 9 del Código del Trabajo exige que los contratos de trabajo consten **por escrito** para probar lo acordado de palabra, en caso de presentarse algún problema. La escrituración debe hacerse dentro de los 15 días siguientes al inicio de la relación laboral; en el caso de contratos por obra o faena determinada, servicios de menos de 30 días de duración y faenas agrícolas de temporada, ese plazo se reduce a 5 días.

Además, deben redactarse dos copias, una para cada uno de los firmantes.

De no cumplir esta norma, el empleador se expone a pagar una multa que va desde 3 a 5 Unidades Tributarias Mensuales.

Pero más allá de esto, formalizar el contrato le conviene a todos:

**Al empleador**, porque así puede contar con un documento que acredita las cláusulas que pactó. Si no lo tiene, legalmente se presume que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, a menos que pueda probar lo contrario en el juicio correspondiente.

**Al trabajador**, porque le permite especificar:

- Con quién estableció su relación laboral.
- la naturaleza de los servicios y el lugar donde deben prestarse,
- la fecha y duración del contrato,
- la duración y distribución de la jornada de trabajo, y
- el monto, forma y período de pago de la remuneración y cualquier otro beneficio acordado (casa, transporte, colación, etc).

# CONTRATO DE TRABAJO

En ..... a ..... de ..... de 19.....

**INDIVIDUALIZACION DEL TRABAJADOR:**

Apellido Paterno \_\_\_\_\_ Apellido Materno \_\_\_\_\_ Nombres \_\_\_\_\_  
 Cédula Nac. Id.: \_\_\_\_\_ Nacionalidad: \_\_\_\_\_ Estado Civil: \_\_\_\_\_  
 Fecha de Nacimiento: \_\_\_\_\_ Procedencia: \_\_\_\_\_  
 Domicilio: \_\_\_\_\_

**INDIVIDUALIZACION DEL EMPLEADOR O EMPRESA**

Nombre del Empleador: \_\_\_\_\_  
 Representante Legal: \_\_\_\_\_ Cédula Nac. Id.: \_\_\_\_\_  
 Dirección: \_\_\_\_\_

Entre las partes arriba individualizadas, se suscribe el presente contrato de trabajo para cuyo efecto los contratantes convienen en denominarse trabajador y empleador, respectivamente.

1) El trabajador se compromete a ejecutar la siguiente labor: \_\_\_\_\_

En la sección: \_\_\_\_\_ del establecimiento denominado: \_\_\_\_\_  
 ubicado en: \_\_\_\_\_  
 (Calle N° - Comuna - Ciudad - Provincia - Región o Zona)

2) La jornada de trabajo será la siguiente: \_\_\_\_\_

3) El trabajo se efectuará: \_\_\_\_\_

(Indicar si se efectuará por tiempo, hora, día, mes, a comisión, por tareas, trato o por uno o más sistemas a la vez)

4) El empleador se compromete a remunerar al trabajador en la forma que se indica: (Indicar valores en \$ y en letras)

- a) sueldo base por: \_\_\_\_\_
- b) remuneración adicional: \_\_\_\_\_
- c) gratificación anual de: \_\_\_\_\_
- d) el empleador se compromete a suministrar además al trabajador los siguientes beneficios: \_\_\_\_\_

5) El presente contrato durará: \_\_\_\_\_

y terminará cuando concurran para ello causas justificadas en conformidad a las leyes vigentes sobre la materia  
 Se deja constancia que don: \_\_\_\_\_  
 ingresó al servicio el: \_\_\_\_\_

El presente contrato se firma en dos ejemplares del mismo tenor dejando expresa constancia que en este acto el trabajador recibe uno de ellos. Se entienden incorporadas al presente contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción a que tenga relación con él.

FIRMA DEL EMPLEADOR

FIRMA DEL TRABAJADOR

**NOTA:**

Los contratos de los menores de 18 años y mayores de 18, deben ser autorizados por el padre o madre o por quien lo tenga a su cargo. Los interesados pueden agregar al dorso del presente documento, todas las cláusulas o estipulaciones que se acuerden en favor del Trabajador siempre y cuando no contravengan las disposiciones de las Leyes del Trabajo. Si una de las partes no sabe firmar debe colocar su impresión digital (pulgar derecho) o la firma de dos testigos.



Además, poner el contrato por escrito también es importante para que los trabajadores puedan acceder a los beneficios de la seguridad social.

Por eso, apenas iniciada la relación laboral, deben decir a su empleador a qué sistema previsional (INP o AFP) o de salud previsional (FONASA o ISAPRE) están afiliados, y el nombre de la institución en la cual cotizan, pues **es responsabilidad del empleador descontar las cotizaciones de la remuneración, e ingresarlas donde corresponda.**

## V.- ¿SE PUEDE MODIFICAR EL CONTRATO?

Sí. Las modificaciones pueden ser de varios tipos:

- a) **De común acuerdo entre empleador y trabajador.**  
La misma voluntad que creó el contrato de trabajo puede cambiarlo; sin embargo, cualquier modificación debe quedar por escrito -ya sea en el dorso del contrato o en un documento anexo-, con la firma de ambas partes.
- b) **Por celebración de un contrato o convenio colectivo** cuyas cláusulas reemplazan -en lo pertinente- los términos del contrato individual. Esto beneficia a los trabajadores que negociaron y a aquellos que el empleador haya hecho extensivo el contrato.
- c) **Por causa legal**, esto es, las reformas a las leyes laborales pueden afectar los acuerdos tomados al iniciarse una relación laboral. Por ejemplo, cuando se cambió el máximo de horas semanales que podían trabajar quienes ocupaban puestos de vigilancia de 72 a 48 horas semanales, los contratos de esas personas cambiaron por el solo efecto de la nueva ley.

En estos casos no es necesario dejar constancia del cambio.

- d) **Por decisión del empleador.** El artículo 12 del Código del Trabajo indica que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios prestados o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares; que el nuevo sitio o recinto quede dentro de el mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

El menoscabo dice relación, en primer lugar, con el hecho que el trabajador en su nueva situación obtenga una menor remuneración real, como por ejemplo si en su nueva condición en la empresa, manteniéndose lo que ganaba, debe incurrir periódicamente en gastos que antes no tenía, o, el menoscabo también puede significar que el trabajador quede sujeto a mayores grados de subordinación como por ejemplo si manteniéndole su nivel de remuneración lo descenden de supervisor a portero.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho o de la notificación en su caso, ante el inspector del trabajo, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez dentro de quinto día de notificado. El juez resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

## VI.- TERMINO DEL CONTRATO

El contrato de trabajo termina únicamente por las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo.

La indemnización por años de servicio sólo es procedente en el evento que el contrato termine por las causales previstas en el artículo 161 o bien que, habiendo estado el contrato vigente o durante un año o más, se declare el despido como injustificado, indebido o improcedente por los Tribunales de Justicia, también habrá lugar la indemnización cuando no se haya declarado ninguna causa legal al momento de ponerle término.

Todo lo anterior es sin perjuicio de las indemnizaciones contempladas en leyes especiales.

# LOS CONTRATOS ESPECIALES

## Departamento Jurídico

### P.1.- ¿Qué son los "contratos especiales" y por qué existen?

R.1.- La ley laboral dispone que, por la naturaleza de los servicios que se prestan, el contrato de trabajo de algunos trabajadores se someterá preferentemente a normas particulares propias de la actividad que desarrollan, sin perjuicio de que, en lo no regulado por estas normas, se continúe aplicando las reglas generales del Código del Trabajo.

### P.2.- ¿Cuáles son los contratos especiales que contempla la ley?

R.2.- Los contratos especiales contemplados por el Código del Trabajo son:

- Contrato de aprendizaje,
  - Contrato de trabajadores agrícolas permanentes,
  - Contrato de trabajadores agrícolas de temporada,
  - Contrato de trabajadores embarcados o gente de mar,
  - Contrato de trabajadores portuarios eventuales, y
  - Contrato de trabajadores de casa particular.
- 
- *Concepto de trabajadoras de casa particular:* son las personas naturales que se dedican en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajo de aseo y asistencia propias o inherentes al hogar.
  - *Período de prueba del contrato:* las dos primeras semanas de trabajo se estimarán como período de prueba y durante ese lapso podrá ponerse término al contrato por cualquiera de las partes siempre que se dé el aviso con una anticipación a lo menos de 3 días, debiendo pagarse el tiempo laborado.
  - *Muerte del empleador no es causal de término del contrato:* al fallecimiento del jefe de hogar, el contrato subsistirá con los parientes que hayan vivido en la casa de aquél y continúen viviendo en ella después de su muerte, los que serán solidariamente responsables de las obligaciones emanadas del contrato.
  - *Jornada de trabajo:* a) trabajadores que *no vivan* en la casa del empleador: no podrá exceder de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esa jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella; b) trabajadores *que vivan* en la casa del empleador: no estarán sujetos a horario, duración de la jornada que en definitiva estará determinada por la naturaleza de la labor, pero debiendo otorgarse un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias, y entre el término de la jornada y el inicio de la siguiente el descanso será ininterrumpido y normalmente de un mínimo de 9 horas.
  - *Descanso semanal:* a) los trabajadores que *no vivan* en la casa del empleador: tendrán 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; b) los trabajadores que vivan en la casa del empleador tendrán derecho a un día completo

de descanso a la semana, que podrá ser domingo u otro día de la semana, día que podrá ser fraccionado en dos medios días, a petición del trabajador.

- *Remuneración:* la remuneración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiendo además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.
- *Ingreso mínimo mensual:* La remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.
- *Remuneración proporcional:* los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y se desempeñen a jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a una remuneración mínima no inferior al 75% del ingreso mínimo mensual proporcionalmente calculada en relación con la jornada o con los días de trabajo.

Las prestaciones de casa habitación y alimentación de los trabajadores de casa particular no serán imponibles para efectos previsionales.

- *Protección social:* en los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará, además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por 8 días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante 15 días si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta 30 días, si hubiere trabajado más de 12 meses.
- *Causal especial de terminación del contrato:* toda enfermedad contagiosa, clínicamente calificada, de una de las partes o de las personas que habita la casa da derecho a la otra parte para poner término al contrato.
- *Indemnización por término de contrato:* tendrán derecho, cualquiera que sea la causa que origine la terminación del contrato, a una indemnización *a todo evento* que se financiará con un aporte del empleador equivalente al 4,11% de la remuneración mensual imponible, debiendo el empleador depositar mensualmente en la A.F.P. que se encuentre afiliado el trabajador el aporte señalado.
- *Monto de la indemnización:* el monto de la indemnización quedará determinado por los aportes correspondientes al período respectivo, más la rentabilidad que se haya obtenido de ellos.

# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

### NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

**1.665/59, 18.03.96.**

**Procede el pago del beneficio denominado bono de jubilación pactado en la cláusula decimoquinta del convenio colectivo suscrito entre la empresa ...Asociados Ingenieros Consultores, y el Sindicato de Trabajadores Nº 2, una vez obtenida la jubilación por el trabajador y su retiro de la empresa.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 161 y 163.

**Concordancias:** Dictamen Nº 1.251/38, de 08.02.91.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si el beneficio denominado bono de jubilación pactado en convenio colectivo suscrito con la Empresa ... y Asociados Ingenieros Consultores, consistente en el pago de una indemnización por años de servicio al trabajador que jubila, procede como mera recompensa por la permanencia del dependiente en la empresa o bien, por dejar realmente de trabajar en ella al jubilar.

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

La cláusula decimoquinta del convenio colectivo acompañado a la presentación, que contiene el beneficio por el cual se consulta, estipula:

"Bono de jubilación.

"La Empresa se compromete a pagar una indemnización voluntaria a los trabajadores que jubilen siendo trabajadores de ..., equivalente a un 25% de la indemnización por años de servicio a que tendrían derecho si la Empresa pusiera término a su contrato, por necesidades de la misma, según lo estipula la Ley Nº 19.010. Además, y sólo para este efecto, no se considerará el tope de once meses establecido en dicha ley para el cálculo de la indemnización por años de servicio".

De la cláusula contractual antes citada se desprende que la empresa se obliga a pagar una indemnización por años de servicio a los trabajadores que se acojan a jubilación, equivalente a un 25% de la indemnización legal que procedería si se diera término al contrato por la causal legal de necesidades de la empresa, indemnización que estará exenta del tope de los once meses previsto en la ley.

Ahora bien, obtenida la jubilación por el trabajador, como ello no significa de por sí por regla general el término del contrato, con excepción del régimen de la Ex Caja de Previsión de Empleados Particulares, tal como lo ha señalado reiteradamente esta Dirección, entre otros, en Dictamen Nº 1.251/38, de 08.02.91, lleva a tener que dilucidar si en el caso en análisis, de mantenerse la prestación de servicios no obstante haber jubilado, procede reclamar el pago del bono por jubilación contenido en la cláusula en estudio.

Al respecto, atendido el tenor de la cláusula, en cuanto el bono ya mencionado significa el pago de una indemnización por años de servicio forzoso resulta convenir que se requiere el término de las labores para la procedencia del bono, dado que justamente dicha indemnización corresponde concederla cuando ha concluido el contrato.

Aún más, en la misma cláusula en estudio, se hace una asimilación entre la indemnización que contempla y la regulada para la causal de necesidades de la empresa, que la ley trata en el artículo 161 del Código del Trabajo, para el caso de término del contrato.

Concluir lo contrario, esto es, que el beneficio en comento ha tenido por objeto recompensar la mera permanencia del trabajador en la empresa aun cuando jubile y siga trabajando lleva a exigir un requisito que las partes debieron regular de modo expreso, lo que no consta de la cláusula en estudio.

Cabe agregar que, generalmente, la permanencia del trabajador en la empresa es usualmente beneficiada con un estipendio distinto, como lo son los bonos por antigüedad, que en todo caso no requieren de la terminación del contrato para su procedencia, como ocurre con el bono por jubilación de la especie, que las partes calificaron de un modo diferente.

Por otra parte, la cláusula analizada a juicio de esta Dirección, encuentra su justificación en el hecho de que es práctica común que el trabajador que se acoge a jubilación cesa simultáneamente en su actividad laboral, y a fin de desvincularse de su empleador presenta su renuncia voluntaria, causal de expiración del contrato que no da derecho legalmente a indemnización por años de servicio, como justamente lo repara la cláusula convencional para el mismo evento.

Desde otro ángulo, el trabajador que jubila y no obstante continúa prestando servicios, para dar término a su contrato el empleador no necesariamente deberá invocar las causales del artículo 163 del Código del Trabajo, como se desprendería de lo aseverado en la presentación, que dan derecho a la indemnización por años de servicio, sino que atendidos los hechos, podrá aplicar cualquiera otra de los artículos 159 ó 160, del Código del Trabajo, las que no otorgan derecho al pago de tal indemnización, de lo que se concluye que si para el pago del bono por jubilación se exige la renuncia del trabajador no significa que al mismo tiempo se le esté privando de la indemnización por años de servicio legal a que eventualmente tendría derecho.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Uds. que procede el pago del beneficio denominado bono de jubilación pactado en la cláusula decimoquinta del convenio colectivo suscrito entre la empresa ... y Asociados Ingenieros Consultores y el Sindicato de Trabajadores N° 2, una vez obtenida la jubilación por el trabajador y su retiro de la empresa.

## **ASIGNACION DE ZONA. INCREMENTO LEY N° 19.354. PROCENDENCIA.**

**1.666/60, 18.03.96.**

**El reajuste a la asignación de zona establecido por la Ley N° 19.354, es aplicable al personal de la Empresa de Correos de Chile que concurrió a la firma del contrato colectivo pactado con la empleadora el 18 de junio de 1994.**

**Fuentes:** Decretos Leyes N°s. 249 y 450, Ley N° 19.354 y contrato colectivo.

**Concordancias:** Dictamen N° 4.850/230, de 04.08.95.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa de Correos de Chile consulta si le es aplicable a ese personal, el reajuste a la asignación de zona que sancionó la Ley N° 19.354 a contar del 1° de junio de 1994.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El D.L. N° 249, de 1973, que fija la Escala Unica de Remuneraciones para el personal de determinadas instituciones, en el artículo 7°, modificado por el D.L. N° 450, de 1974, establece:

"El trabajador que para el desempeño de un empleo se vea obligado a residir en una provincia o territorio que reúna condiciones especiales derivadas del aislamiento o del costo de vida recibirá la asignación de zona que a continuación se indica para los lugares que en cada caso se señalan".

A su vez, el artículo 1° de la Ley N° 19.354, invocada por los recurrentes, dispone:

"Los porcentajes de asignación de zona a que se refiere el artículo 7° del Decreto Ley N° 249, de 1974, se calcularán respecto de los trabajadores de las entidades actualmente regidas por el artículo 1° de dicho decreto ley, exceptuado el personal regido por la Ley N° 15.076, sobre el sueldo base de la escala de remuneraciones, aumentando el monto resultante en un 40%".

Por su parte, el artículo 6° de la misma ley prescribe:

"La presente ley tendrá efecto retroactivo a contar del 1° de junio de 1994".

De acuerdo a estas disposiciones legales, se otorga el derecho a percibir asignación de zona al personal afecto al D.L. N° 249 que preste servicios en las localidades que en ellas se indica y, a contar del 1° de junio de 1994, los montos de este beneficio se incrementan en un 40%.

En principio –por tanto– no parecerían aplicables estas disposiciones a la Empresa de Correos de Chile, que está al margen del sistema de remuneraciones descrito.

No obstante lo anterior, para la adecuada resolución de la presente consulta, cabe tener en consideración el contrato colectivo suscrito el 18 de junio de 1994 entre la Empresa de Correos de Chile y el Sindicato Nacional de Trabajadores, en cuya cláusula N° 10 se acordó lo siguiente:

"Asignación de zona: Todos aquellos trabajadores que se desempeñen en ciudades o localidades afectas al régimen previsto en el D.L. N° 450 de 1974 y sus modificaciones, tendrán derecho a ella, hasta el 30 de junio de 1994. A contar del 1° de julio dichos valores serán incrementados en un 4%. Una vez reajustada estas cantidades se expresarán como un porcentaje del sueldo base del trabajador".

De la norma convencional anotada –como se dejó consignado en Dictamen N° 4.850/230, de 04.08.95– se infiere que a través de ella se hace extensiva la normativa legal propia del sector afecto

a los Decretos Leyes N°s. 249 y 450, de 1974, y sus modificaciones sobre asignación de zona, al personal de la Empresa de Correos de Chile, extensión ésta que debe entenderse hecha en los mismos términos que establece la ley hasta el 30 de junio de 1994, subsistiendo posteriormente el beneficio pero en una modalidad diversa de la legal, esto es, de acuerdo a lo pactado en el contrato colectivo.

Ahora bien, en particular y respecto –precisamente– a la reajustabilidad que contempla la cláusula convencional transcrita, las partes acordaron –se reitera– que "a contar del 1º de julio dichos valores serán incrementados en un 4%" y, se agrega, "una vez reajustada estas cantidades se expresarán como un porcentaje del sueldo base del trabajador".

Así entonces, esta disposición contractual al emplear las expresiones "dichos valores", y luego, "estas cantidades", se refiere a determinados montos de dinero cuya fuente son los Decretos Leyes N°s. 249 y 450, y la Ley N° 19.354 que complementa éstos, la cual no es dable omitirla para el efecto de liquidar las correspondientes asignaciones de zona, pues las partes para fijar el monto de éstas y en último término, para expresarlas en "un porcentaje del sueldo base del trabajador", recurrieron al mecanismo jurídico de la remisión, el que debe entenderse referido al régimen de remuneraciones del Sector Público en su integridad, del cual es inseparable el reajuste incorporado por la Ley N° 19.354 en que incide la consulta.

Asimismo, debe entenderse que esta remisión pactada, unida a la retroactividad de este cuerpo legal, conduce necesariamente a que la Empresa de Correos de Chile deberá reliquidar los montos de este beneficio, pues –naturalmente– al verse reajustadas las sumas de éste, al 1º de junio de 1994, variará también la proporción de la asignación de zona respecto al sueldo base que a esa época percibía cada trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, informo a Uds. que el reajuste a la asignación de zona establecido por la Ley N° 19.354, es aplicable al personal de la Empresa de Correos de Chile que concurrió a la firma del contrato colectivo pactado con la empleadora el 18 de junio de 1994.

## **ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. CONCURSOS. FACULTADES DEL ALCALDE.**

**1.667/61, 18.03.96.**

- 1) Habiéndose presentado la renuncia voluntaria del Director del establecimiento educacional ..., dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de ..., con posterioridad a su nombramiento como tal, no resulta procedente que el Alcalde designe en su reemplazo al docente que ocupó el 3er. lugar en el respectivo concurso público.**
- 2) No resulta jurídicamente procedente la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente del referido establecimiento educacional, en calidad de contratado para realizar la labor de Director.**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 6° letra b), 25 y 32. Decreto Supremo N° 453, de 1992, del Ministerio de Educación, artículos 70 y 86.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 2.902/141, de 17.05.94 y 5.495/259, de 15.09.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con el concurso público llevado a efecto en el mes de enero de 1995, para proveer el cargo de director de la Escuela "...", dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de ...:

- 1) Si quien ocupó el tercer lugar en el referido concurso puede ser nombrado en el cargo en reemplazo de los docentes que obtuvieron el primero y segundo lugar.

Hace presente que quien ocupó el primer lugar rechazó el cargo asumiendo como titular el docente que obtuvo el segundo lugar, el cual con posterioridad a su nombramiento renunció voluntariamente.

- 2) Si resulta jurídicamente procedente que un profesional de la educación ingrese a la dotación docente del referido establecimiento para ejecutar el cargo de Director en calidad de contratado.

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

- 1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 32 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación, publicada en el Diario Oficial de fecha 1º.07.91; en su inciso 1º, dispone:

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

"Las Comisiones Calificadoras de Concursos, previo análisis de los antecedentes relacionados con el desempeño profesional, la consideración de los años de servicios y el perfeccionamiento acumulado, emitirán un informe fundado que detalle un puntaje ponderado por cada postulante.

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

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

A su vez, el artículo 86 del Decreto Supremo N° 453, Reglamentario del Estatuto Docente, publicado en el Diario Oficial de fecha 03.09.92, prevé:

"El Alcalde en un plazo máximo de cinco días hábiles contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión deberá nombrar a quién ocupe el primer lugar ponderado en el concurso.

"Sólo en caso de renuncia voluntaria de quién ocupe el primer lugar, podrá nombrar al siguiente en estricto orden de precedencia y así sucesivamente".

Del análisis de las disposiciones legal y reglamentaria precedentemente transcritas se infiere que el Alcalde debe, dentro del plazo máximo de cinco días hábiles contados desde la fecha de recepción del informe de la Comisión Calificadora de Concurso, nombrar a quién ocupe el primer lugar ponderado en el concurso.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que sólo en el evento de renuncia voluntaria de quien obtuvo el primer lugar en el concurso, el Alcalde puede designar en el cargo a aquel que ha ocupado el 2º lugar y así sucesivamente en estricto orden de precedencia.

Ahora bien, considerando que el concurso público agota sus efectos una vez que se cumple en forma integral el objetivo perseguido por el mismo, vale decir, cuando se ha llenado la vacante producida, posible es sostener que la renuncia voluntaria del docente que obtuvo el primer lugar en el concurso, para que opere la norma en comento, debe ser dada por dicho profesional antes de su nombramiento en el cargo.

En la especie, de acuerdo a información proporcionada por el consultante, la Corporación Municipal de Educación Salud y Atención al Menor de ..., convocó en el mes de enero de 1995 a concurso público de antecedentes para llenar el cargo vacante de Director de la Escuela ..., ocupando el primer lugar en la calificación un docente que luego renunció al cargo, razón por la cual la autoridad pertinente designó en su reemplazo al postulante que obtuvo el 2º lugar, quien asumió como titular en la Dirección de esa escuela, a partir de marzo de 1995.

Aparece, asimismo, de su presentación que a los pocos meses de haber sido nombrado el referido docente como Director Titular éste renunció voluntariamente al cargo.

De consiguiente, atendido que de conformidad con los antecedentes señalados, el concurso público de que se trata se llevó a efecto teniendo como resultado la contratación, en calidad de titular, del docente que ocupó el 2º lugar en el mismo, posible resulta convenir que dicho concurso cumplió en forma integral el objetivo perseguido, agotándose, por ende, sus efectos con la respectiva resolución de nombramiento.

De ello se sigue, entonces, que los hechos o circunstancias acaecidos con posterioridad a tal acto, como lo fue la renuncia voluntaria del docente que asumió como Director Titular, no hicieron restablecer la vigencia del concurso público en comento.

Conforme con lo anterior, posible resulta afirmar que en la especie el Alcalde no se encuentra facultado para nombrar en el cargo de Director del establecimiento educacional "..." al docente que ocupó el 3er. lugar en el concurso en reemplazo del Titular que con posterioridad a su designación renunció voluntariamente al cargo, siendo necesario, para proveer la vacante, llamar a un nuevo concurso público de antecedentes.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta planteada, cabe señalar previamente que el artículo 25 de la Ley Nº 19.070, modificada por el Nº 9 del artículo 1º de la Ley Nº 19.410, publicada en el Diario Oficial de fecha 02.09.95, señala:

"Los profesionales de la educación se incorporan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Son titulares los profesionales de la educación que se incorporan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

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

De la norma legal precedentemente transcrita, aplicable a los profesionales de la educación del sector municipal, entre los cuales se encuentran aquellos que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, se deduce que tales profesionales al ingresar a una dotación docente pueden hacerlo en calidad de titulares o de contratados.

Se infiere, asimismo, que los titulares son aquellos que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

Precisado tales conceptos, y en lo que respecta a la consulta planteada, cabe señalar, por su parte, que el legislador ha señalado expresamente que los docentes a contrata no pueden desempeñar funciones docentes directivas.

En efecto, el citado precepto legal, dispone:

"Los docentes a contrata no podrán desempeñar funciones docentes directivas".

De esta manera, entonces, conforme al claro tenor literal de la norma legal antes transcrita, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente de un establecimiento educacional en calidad de contratado para realizar la labor de Director atendido el carácter permanente de dicha función.

Cabe señalar que con anterioridad a la norma en comento introducida, tal como ya se expresara por la Ley N° 19.410, esta Dirección ya se había pronunciado en igual sentido, entre otros, en Dictamen N° 2.902/141, de 17.05.94.

Dicha doctrina se basa en que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 70 del Decreto Supremo N° 453, Reglamentario del Estatuto Docente, publicado en el Diario Oficial de fecha 03.09.92, la incorporación a la dotación docente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal en calidad de contratado sólo es posible tratándose de servicios que por su naturaleza intrínseca tienen el carácter de momentáneo, y, por ende, necesariamente han de terminar, es decir, su duración está limitada en el tiempo, de forma tal que no es posible prolongarla en forma indefinida.

De este modo, considerando que las labores directivas son aquellas de carácter profesional de nivel superior que, sobre la base de una formación y experiencia docente específica para la función, se ocupa de lo atinente a la dirección, administración, supervisión y coordinación de la educación, y que conlleva tuición y responsabilidad adicionales directas sobre el personal docente, paradocente, administrativo, auxiliar o de servicios menores, y respecto de los alumnos, en forma permanente, se concluía que no era posible el ingreso de tal docente al establecimiento educacional en calidad de contratado.

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

- 1) Habiéndose presentado la renuncia voluntaria del Director del establecimiento educacional ..., dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor

de ..., con posterioridad a su nombramiento como tal, no resulta procedente que el Alcalde designe en su reemplazo al docente que ocupó el 3er. lugar en el respectivo concurso público.

- 2) No resulta jurídicamente procedente la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente del referido establecimiento educacional, en calidad de contratado para realizar la labor de Director.

## REGLA DE LA CONDUCTA. JORNADA DE TRABAJO.

**1.668/62, 18.03.96.**

**La empresa "... Impresores S.A." no puede alterar unilateralmente la hora de término de la jornada ordinaria diaria de trabajo que el dependiente Sr. N.N. ha cumplido desde hace más de un año.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 5º inciso 2º. Código Civil, artículo 1545.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si por el hecho de que la empresa "... Impresores S.A." haya permitido, por un determinado período, que el dependiente Sr. N.N. se retirara del trabajo a las 17:30 horas y no a las 18:00 horas, como lo establece expresamente su contrato individual de trabajo y convenio colectivo, podría estimarse que se encuentra obligada a continuar concediendo dicho beneficio, sin que pueda suprimirlo en forma unilateral.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 5º del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

"Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De la disposición legal antes anotada se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar las cláusulas contenidas en un contrato de trabajo siempre que tales modificaciones se efectúen de mutuo acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiera prohibido convenir.

A mayor abundamiento, es preciso señalar que conforme a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de este Servicio, sólo resulta procedente modificar un acto jurídico bilateral, carácter que reviste el contrato de trabajo, por el mutuo consentimiento de las partes contratantes.

Ello en virtud de lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, forzoso es concluir que el empleador no puede, sin el acuerdo de sus trabajadores, modificar una cláusula convenida

en un contrato de trabajo a cuya suscripción ambas partes concurren, por cuanto de conformidad con lo dispuesto en las normas precedentemente transcritas, toda alteración, supresión o complementación de las estipulaciones de dicho instrumento, requiere el consentimiento de ambas partes.

No obstante lo anterior, es necesario puntualizar que la modificación de cláusulas escritas puede producirse también por la aplicación práctica que las partes hayan dado a las estipulaciones de un contrato. Tal afirmación encuentra su fundamento en la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el artículo 1564, inciso final, del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser interpretadas por "la aplicación práctica que hayan hecho de ella ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

En efecto, conforme al precepto 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 dicha 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 la especie, el contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 13.12.93 entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa "... Impresores S.A." y esta última, establece en su cláusula tercera, en relación con el trabajador de que se trata, una jornada distribuida de lunes a viernes, de 08:00 a 18:00.

No obstante ello, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, informe emitido por la fiscalizadora de este Servicio, doña N.N., aparece que durante el período de enero a diciembre de 1995, el trabajador Sr. N.N. terminaba sus labores a las 17:30 horas, situación que se mantiene en la actualidad, pagando la empresa sobretiempo cuando labora hasta las 18:00 horas o más.

En estas circunstancias, teniendo presente las consideraciones efectuadas en párrafos que anteceden resulta lícito concluir que la empresa ... Impresores S.A. no puede, sin el acuerdo de dicho dependiente, dejar de dar cumplimiento a la jornada ordinaria diaria de trabajo en los términos que lo han venido haciendo reiteradamente en el tiempo, puesto que la aplicación de la misma se encuentra enmarcada dentro de los términos que hacen aplicable la "regla de la conducta", ya expuesta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y contractual citadas y consideraciones formuladas cúmplame informar a Uds. que la Empresa "... Impresores S.A." no puede unilateralmente alterar la hora de término de la jornada ordinaria diaria de trabajo que el dependiente, Sr. N.N. ha cumplido desde hace más de un año.

## **FERIADO CONVENCIONAL. COMPUTO DIA SABADO.**

**1.669/63, 18.03.96.**

**A partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 69.

**Concordancias:** Dictamen N° 7.669/319, de 21.11.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente pactar un feriado convencional superior al legal de 17 días hábiles considerando para los efectos de su cómputo el día sábado como hábil.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En relación con la materia consultada, este Servicio mediante Dictamen N° 7.669/319, de 21.11.95, sostuvo que "A partir del 1° de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo del feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración".

Ahora bien, en la situación en consulta, conforme al convenio colectivo de trabajo de fecha 1° de enero de 1996, la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, ... convinieron en la cláusula vigésima de dicho instrumento colectivo, relativa a días de vacaciones legales lo siguiente:

"La empresa otorgará a los trabajadores parte del presente convenio una vacación convencional de 17 días hábiles, que excede en dos días al tiempo fijado por la actual redacción del Código del Trabajo, lo que sólo se verá aumentado en los términos establecidos en el artículo 68 del mismo cuerpo legal.

"Con todo, aquellos trabajadores a quienes corresponda un período de descanso superior al que resulta de la aplicación de la estipulación precedente, no tendrán derecho a incremento legal alguno".

De la norma convencional transcrita se infiere que conforme al referido convenio colectivo las partes pactaron un feriado básico de 17 días hábiles, período este que sólo puede incrementarse conforme a las normas de feriado progresivo previstas en el artículo 68 del Código del Trabajo.

Asimismo, de la referida disposición fluye que los trabajadores que tuvieran derecho a un feriado superior al establecido en la cláusula en análisis, no podrán impetrarlo.

Ahora bien, en la especie, según lo señalado en la presentación efectuada por la organización sindical recurrente, la Empresa en conformidad a la estipulación convencional en referencia, computa el feriado básico de los trabajadores sujetos al convenio colectivo celebrado el 1° de enero del año en curso, cuya jornada de trabajo se encuentra distribuida en seis días, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.

Analizada la cláusula de que se trata a la luz de la doctrina administrativa invocada en párrafos anteriores y teniendo presente la aplicación que la empresa le ha otorgado a la misma, posible resulta convenir que dicha convención no se ajusta a derecho y, por ende, carece de eficacia jurídica.

En efecto tal como se sostuviera en el aludido Dictamen N° 7.669/319, de 21.11.95, a partir de la entrada en vigencia del artículo 67 de la Ley N° 19.250, esto es, a contar del 1° de noviembre de 1993, precepto que se contiene actualmente en el artículo 69 del Código del Trabajo, para los efectos de determinar el feriado convencional el día sábado, siempre se considerará inhábil para los efectos de determinar la duración de dicho beneficio.

De ello se sigue, que la empresa ... se encuentra obligada a recalcular el feriado de 17 días hábiles respecto de aquellos trabajadores que hicieron uso del referido beneficio considerando el día sábado como inhábil y en relación con aquellos dependientes que no han hecho uso de su feriado básico deberá, igualmente, computarlo de lunes a viernes, esto es, considerando el día sábado como inhábil.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud., que a partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.

## PROTECCION A LA MATERNIDAD. TRABAJO NOCTURNO. CONCEPTO.

**1.671/64, 18.03.96.**

**Se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 18 y 202 letra c).

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar qué se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 22 del Código del Trabajo.

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

En primer término cabe señalar que la legislación laboral vigente no contempla normas que reglamenten de una manera general el trabajo nocturno y, en especial, la hora de inicio y término del mismo.

Con todo, es necesario tener presente que existen normas que prohíben el trabajo nocturno, como lo son los artículos 18 y 202 letra c) del Código del Trabajo, relativos a los menores y a las mujeres embarazadas.

Ahora bien, el artículo 18 del Código del Trabajo, dispone:

"Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquéllos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

"Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche".

De la disposición preinserta se infiere que salvo las excepciones legales, el legislador prohíbe a los menores de dieciocho años el trabajo nocturno, esto es, el que se realiza entre las veintidós y las siete horas, en establecimientos industriales y comerciales.

Como es dable apreciar la norma antes transcrita y comentada ha determinado el horario de inicio y término del trabajo nocturno para los efectos de prohibir a los menores el trabajo en empresas industriales y comerciales.

En el caso de la mujer embarazada el artículo 202 del Código del Trabajo, en su letra c), dispone:

"Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de su remuneración, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

"Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para su salud todo trabajo que:

"c) se ejecute en horario nocturno".

Del precepto preinserto se infiere que si la mujer trabajadora durante el período de embarazo está ocupada en trabajos calificados por la autoridad como perjudiciales a su salud, como lo son, entre otros, el que se realiza en horario nocturno, tiene derecho a ser trasladada a otro que no sea perjudicial para su estado.

Cabe advertir que, a través de la norma precedente, en cambio no se encuentra precisado el horario nocturno, de tal manera que para llegar a su determinación se hace necesario recurrir a los principios de interpretación de la ley, y, dentro de ellos, el denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada en el párrafo anterior al caso que nos ocupa, es preciso concluir que, si para los efectos de proteger la vida y salud de los menores de dieciocho años que detentan la calidad de trabajadores afectos a las disposiciones del Código del Trabajo el legislador consideró que el trabajo nocturno es aquel que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas, no existe inconveniente jurídico para que dentro del mismo ámbito de protección a la mujer trabajadora no por su condición de mujer sino como madre, se determine en iguales términos el horario que comprende el trabajo nocturno.

De esta manera, entonces, resulta viable concluir que el trabajo nocturno que ha de estimarse como perjudicial para la salud de la mujer durante el período de embarazo es aquel que se realiza entre las veintidós y las siete horas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas.

## SEMANA CORRIDA. PROCEDENCIA. JORNADA PARCIAL.

**1.715/65, 18.03.96.**

- 1) Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.**
- 2) Déjase sin efecto la Resolución N° 153, de 21.11.95, de la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía que confirma las Instrucciones D-09.01.95.724 cursadas a la empresa ... en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores con jornada a tiempo parcial que implica laborar los días sábados, domingo y festivos, como asimismo, incluir las sumas por dicho concepto en la base de cálculo de la gratificación legal y en las horas extraordinarias.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 45.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.036/50, de 08.02.96.

Se ha solicitado reconsideración de la Resolución N° 153, de 21.11.95 dictada por la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía, que mantuvo a firme las Instrucciones N° D-09.01.95.724, en cuanto ordenan a la empresa ... pagar el beneficio de semana corrida respecto de 8 trabajadores contratados a tiempo parcial, por el período comprendido entre los meses de abril de 1994 a agosto de 1995, como asimismo, considerar las sumas correspondientes a las remuneraciones por dicho concepto, en la base de cálculo de la gratificación legal y de las horas extraordinarias de los mismos dependientes, por el lapso que media entre los meses de marzo y agosto de 1995.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Este Servicio mediante Dictamen N° 1.036/50, de 08.02.96, estableció que "Los trabajadores remunerados por día contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo".

En la especie, de acuerdo a los antecedentes reunidos, aparece que con fecha 08.09.95, se impartieron a la empresa ..., las Instrucciones N° D-09.01.95.724, por la fiscalizadora Sra. C.V. de la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía, cuyo punto N° 16 ordena a dicha Empresa pagar el beneficio de semana corrida respecto de 8 trabajadores con jornada part-time, que implica laborar sólo los días sábados, domingo y festivos y por el período que en las mismas se indica.

Asimismo, en dicha oportunidad se ordenó además en el aludido oficio de instrucciones considerar las sumas correspondientes a semana corrida, para los efectos de calcular el valor el monto a pagar por concepto de gratificación legal y horas extraordinarias de los referidos trabajadores por el lapso comprendido entre los meses de marzo a agosto de 1995.

Posteriormente, la Empresa solicitó reconsideración de las aludidas Instrucciones mediante presentación de 22.09.95, la cual fue resuelta a través de la Resolución N° 153, de 21.11.95, dictada por el Sr. Director Regional IX Región conforme a la cual se mantuvo a firme los puntos 16 y 18 del aludido oficio de instrucciones.

Analizados los hechos descritos a la luz de la doctrina contenida en el referido Dictamen N° 1.036/50, de 08.02.96, posible resulta concluir que los 8 trabajadores de la Empresa ... que se encuentran contratados para laborar sólo los días sábados, domingo y festivos, no gozan del derecho a impetrar el beneficio de semana corrida, razón por la cual procede dejar sin efecto las Instrucciones N° D-09.01.95.724 cursadas a la empresa ..., por la fiscalizadora Sra. C.V. de la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía y, por ende, se reconsidera la Resolución N° 153, de 21.11.95, de la referida Dirección Regional que dejó a firme las aludidas instrucciones en dicha materia.

De ello se sigue, como consecuencia de lo anterior, que procede reconsiderar las referidas instrucciones y la aludida resolución en cuanto ordenan a la Empresa considerar las sumas correspondientes a dicho beneficio para los efectos de calcular la gratificación legal y las horas extraordinarias respecto a los mismos dependientes.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones formuladas y doctrina administrativa invocada, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en un jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.
- 2) Déjase sin efecto la Resolución N° 153, de 21.11.95, de la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía, que confirma las Instrucciones D-09.01.95.724 cursadas a la empresa ..., en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores con jornada a tiempo parcial que implica laborar los días sábados, domingo y festivos, como asimismo, considerar las sumas por dicho concepto para calcular la gratificación legal y las horas extraordinarias.

## **PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PRO-CEDENCIA. JORNADA PARCIAL.**

**1.716/66, 18.03.96.**

- 1) El empleador que reuniendo los requisitos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo, ocupe trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial se encuentra obligado a otorgar el beneficio de sala cuna durante el período en que las dependientes permanezcan efectivamente laborando por éste.**
- 2) Las Instrucciones N° D-95.1105, de 25.05.95, cursadas a la Empresa Consultora ... por el fiscalizador Sr. M.F.V. de la Inspección Provincial del**

**Trabajo de Santiago, en cuanto ordenan a dicha empresa proporcionar el servicio de sala cuna respecto de la trabajadora Sra. N.N., se encuentran ajustadas a derecho.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 203.

**Concordancias:** Dictamen N° 1.087/78, de 26.02.86.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° D-95.1105 de 25.05.95, cursadas a la Empresa Consultora ... por el fiscalizador Sr. M.F.V. de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en cuanto ordenan a dicha empresa otorgar el beneficio de sala cuna, respecto de la trabajadora Sra. N.N.

La empresa recurrente fundamenta su solicitud de reconsideración, entre otras consideraciones, en el hecho de que las trabajadoras que prestan servicios en ella, incluida la Sra. N.N., se encuentran contratadas a tiempo parcial, razón por la cual no le asistiría la obligación de proporcionar servicios de sala cuna.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

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

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de proporcionar servicio de sala cuna supone la concurrencia de dos requisitos copulativos, a saber:

- a) Que se trate de un establecimiento, y
- b) Que este establecimiento ocupe a veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil.

Del mismo precepto es dable colegir que el beneficio que ella consigna para la trabajadora, tiene por objeto proporcionarle un lugar adecuado donde dejar y alimentar a su hijo mientras realiza sus labores.

Como es dable apreciar, la ley no ha efectuado distinción alguna en relación con las condiciones en que la mujer preste sus servicios para que proceda el derecho a sala cuna.

Al tenor de lo expuesto, y teniendo presente que el legislador consagró este beneficio con el objeto de permitir a la madre trabajadora dedicarse a su trabajo, posible resulta concluir que la obligación de proporcionarle sala cuna existe cualquiera que sea la duración y distribución de la jornada de trabajo a que se encuentre afecta.

De consiguiente, a juicio de esta Repartición, el empleador que reuniendo los requisitos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo analizados en párrafos anteriores, ocupe trabajadoras contratadas a tiempo parcial, debe otorgar el beneficio de sala cuna durante el tiempo que dichas dependientes permanezcan laborando efectivamente para éste.

La afirmación anterior se encuentra en armonía con lo sustentado por este Servicio, entre otros, en el Dictamen N° 1.087/78, de 26.02.86, cuya copia se adjunta, pronunciamiento jurídico que fija el sentido y alcance del artículo 102 del D.L. N° 2.200, actual artículo 203 del Código del Trabajo, que sostuvo en lo pertinente que: en el caso de trabajadoras a tiempo parcial, a juicio de esta Dirección, corresponde que se otorgue el beneficio durante el tiempo que ellas permanezcan trabajando efectivamente para el empleador, pues si bien la duración de la jornada no tiene incidencia en el nacimiento del derecho en sí, lo tiene en la duración de su ejercicio, toda vez que prolongar la atención del menor en una sala cuna más allá del tiempo laborado por la trabajadora significaría desvirtuar la intención del legislador, quien consagró este beneficio precisamente con el objeto de permitir a las madres dedicarse a su trabajo".

Concluye el aludido dictamen en el punto N° 1 que "resulta jurídicamente que, en el caso de trabajadoras contratadas por una jornada parcial, el empleador otorgue el beneficio de sala cuna en proporción a dicha jornada parcial".

De consiguiente, en la situación que nos ocupa forzoso resulta concluir que la empresa "Consultora ..." se encuentra obligada a otorgar el beneficio de sala cuna en los términos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo, respecto de las trabajadoras contratadas a tiempo parcial durante el período en que dichas dependientes permanezcan laborando efectivamente para dicha empresa.

De ello se sigue, que las Instrucciones N° D-95.1105 de 25.05.95, cursadas a dicha Empresa por el fiscalizador Sr. M.F.V. de la Inspección Provincial de Santiago, que ordenó a dicha empresa otorgar el beneficio de sala cuna respecto de la trabajadora Sra. N.N., se encuentran ajustadas a derecho y, por ende, se deniega la solicitud de reconsideración de las aludidas instrucciones.

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

- 1) El empleador que reuniendo los requisitos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo, ocupe trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial se encuentra obligado a otorgar el beneficio de sala cuna durante el período en que las dependientes permanezcan efectivamente laborando por éste.
- 2) Las Instrucciones N° D-95.1105 de 25.05.95, cursadas a la Empresa Consultora ... por el fiscalizador Sr. M.F.V. de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en cuanto ordenan a dicha empresa proporcionar el servicio de sala cuna respecto de la trabajadora Sra. N.N., se encuentran ajustadas a derecho.

## **NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**1.738/67, 20.03.96.**

**Para el cálculo del bono de producción del contrato colectivo suscrito entre la empresa Compañía Minera ... y el Sindicato de Trabajadores, procede consi-**

**derar, según los términos convenidos, el material mineral extraído en su estado de humedad natural y no una vez seco.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1560.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la correcta aplicación de la cláusula sobre bono de producción acordado en contrato colectivo, en cuanto para su determinación se deberá estar al total del mineral extraído sin efectuar descuentos por humedad.

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

La cláusula cuarta del contrato colectivo suscrito con fecha 07 de diciembre de 1993, entre la Compañía Minera ... y el Sindicato de Trabajadores constituido en ella, establece:

"Bono de Producción

"La Empresa pagará a los Trabajadores afectos al presente Contrato Colectivo de Trabajo, un Bono Mensual en el que se considerarán para su cómputo factores de asistencia individual, frecuencia de accidentes laborales en forma colectiva y productividad.

"Para el cálculo de dicho bono se tomará el 21% del Sueldo Base multiplicado por el factor que resulte de las metas de asistencia, seguridad y productividad logradas en el mes inmediatamente anterior al del pago. Tal factor resultará de la suma de cada uno de los factores involucrados para el cálculo de tal Bono, el que tendrá un máximo de 1.1 y un mínimo garantizado a todo evento de 0.5 aun cuando dicha suma sea inferior a 0.5.

"Los factores y metas de producción, asistencia y seguridad considerados para el cálculo del Bono de Producción se detallan en los Anexos 3A y 3B los que forman parte integrante del presente contrato colectivo de trabajo".

De la cláusula antes transcrita se deriva que el beneficio que contempla trata de un bono de producción mensual que considera tres elementos, a saber, asistencia individual, frecuencia de accidentes laborales y productividad, según factores determinados para cada uno de ellos, en relación a metas prefijadas, detalladas en anexo al contrato.

A su vez, el anexo del contrato, que regula la "metodología de cálculo del bono de producción área mina", consigna lo siguiente:

"Producción

"En base a un mes completo (colectivo)

<b>Toneladas Extraídas a Planta</b>				<b>Toneladas Relleno</b>			
<b>Tonelaje</b>		<b>factor</b>		<b>Tonelaje</b>		<b>factor</b>	
26.001	o más		0.30	23.001	o más		0.30
25.001	a 26.000		0.25	20.001	a 23.000		0.25
23.501	a 25.000		0.20	19.001	a 20.000		0.20
22.001	a 23.500		0.15	18.001	a 19.000		0.15
21.001	a 22.000		0.10	17.001	a 18.000		0.05
menos	de 21.000		0.00	menos	de 17.000		0.00"

Del tenor del cuadro anterior se desprende que la producción que incide en el bono en análisis considera volúmenes de toneladas extraídas a Planta sin mayor especificación, de lo que se puede concluir que alude al total de material extraído de mineral destinado a Planta en las condiciones naturales en que se encuentre al momento de su extracción, sin que sea pertinente considerarlo sin el grado de humedad si ello no se ha estipulado como requisito.

De lo anterior resulta pertinente convenir que para el cálculo del bono de producción de acuerdo a los términos acordados no procede efectuar descuentos por concepto de humedad natural en el peso del material extraído, considerándolo en su estado seco, si ello no se encuentra previamente establecido por las partes.

Por lo demás, si el objeto del bono es incentivar la productividad del trabajador, reflejada en mayores volúmenes de material extraído, mal podría exigirse condiciones ajenas al esfuerzo laboral de extracción como es un grado de seco del material, que merme su peso e influya en el monto del beneficio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Uds. que para el cálculo del bono de producción contenido en contrato colectivo suscrito entre la empresa Compañía Minera ... y el Sindicato de Trabajadores procede considerar, según los términos convenidos, el material mineral extraído en su estado de humedad natural y no una vez seco.

## PROTECCION A LA MATERNIDAD. TRABAJO NOCTURNO. CONCEPTO.

**1.739/68, 20.03.96.**

**Se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 18 y 202 letra c).

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar qué se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo.

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

En primer término cabe señalar que la legislación laboral vigente no contempla normas que reglamenten de una manera general el trabajo nocturno y, en especial, la hora de inicio y término del mismo.

Con todo, es necesario tener presente que existen normas que prohíben el trabajo nocturno, como lo son los artículos 18 y 202 letra c) del Código del Trabajo, relativos a los menores y a las mujeres embarazadas.

Ahora bien, el artículo 18 del Código del Trabajo, dispone:

"Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales o comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquéllos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

"Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

De la disposición preinserta se infiere que salvo las excepciones legales, el legislador prohíbe a los menores de dieciocho años el trabajo nocturno, esto es, el que se realiza entre las veintidós y las siete horas, en establecimientos industriales y comerciales.

Como es dable apreciar la norma antes transcrita y comentada ha determinado el horario de inicio y término del trabajo nocturno para los efectos de prohibir a los menores el trabajo en empresas industriales y comerciales.

En el caso de la mujer embarazada el artículo 202 del Código del Trabajo, en su letra c), dispone:

"Durante el período de embarazo la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

"Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para su salud todo trabajo que:

"c) se ejecute en horario nocturno".

Del precepto preinserto se infiere que si la mujer trabajadora durante el período de embarazo está ocupada en trabajos calificados por la autoridad como perjudiciales a su salud, como lo son, entre otros, el que se realiza en horario nocturno, tiene derecho a ser trasladada a otro que no sea perjudicial para su estado.

Cabe advertir que a través de la norma precedente, en cambio no se encuentra precisado el horario nocturno, de tal manera que para llegar a su determinación se hace necesario recurrir los principios de interpretación de la ley, y, dentro de ellos, el denominado de analogía o "a pari", que se expresa en el aforismo que señala, "donde existe la misma razón debe existir la misma disposición".

En efecto, de acuerdo con la doctrina predominante, la "analogía" consiste en resolver, conforme a las leyes que rigen casos semejantes o análogos, uno no previsto por la ley en su letra ni en su espíritu o uno previsto pero cuya ley aplicable no tiene un sentido claro a su respecto.

Ahora bien, si aplicamos la regla de interpretación esbozada en el párrafo anterior al caso que nos ocupa, preciso es concluir que, si para los efectos de proteger la vida y salud de los menores de dieciocho años que detentan la calidad de trabajadores afectos a las disposiciones del Código del Trabajo el legislador consideró que el trabajo nocturno es aquel que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas, no existe inconveniente jurídico para que, dentro del mismo ámbito de protección a la mujer trabajadora no por su condición de mujer sino como madre, se determine en iguales términos el horario que comprende el trabajo nocturno.

De esta manera, entonces, resulta dable concluir que el trabajo nocturno que ha de estimarse como perjudicial para la salud de la mujer durante el período de embarazo es aquel que se realiza entre las veintidós y las siete horas.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpla con informar a Ud. que se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas.

## REGLA DE LA CONDUCTA. INSTRUMENTO COLECTIVO.

**1.740/69, 20.03.96.**

**Para los efectos de pagar la indemnización por años de servicio al término de la relación laboral de los dependientes de la Universidad ... afectos al contrato colectivo suscrito el 28 de abril de 1995, o para calcular el pago del segundo anticipo de dicho beneficio, el empleador debe determinar en primer término el monto total en pesos, a que tendría derecho el dependiente según sus años de servicio, deduciéndole a éste el monto actualizado pagado por concepto de anticipo expresándolo también en dinero.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1560 y 1564 inciso final.

Se ha solicitado a esta Dirección se fije el sentido y alcance de la cláusula N° 16 del contrato colectivo suscrito con fecha 28 de abril de 1995 entre la Corporación Universidad ... y el Sindicato recurrente, para los efectos de determinar la forma de pagar la indemnización por años de servicio al término de la relación laboral cuando han existido anticipos o para el cálculo del segundo anticipo.

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

La referida cláusula convencional dispone:

"Indemnización por años de servicios:

"Las partes reconocen y mantienen la vigencia del Convenio Colectivo de fecha 15 de abril de 1992, suscrito entre la Corporación Universidad ... y sus trabajadores, referente a anticipo de indemnización por años de servicio.

"Por el presente instrumento, las partes incorporan el texto de dicho convenio al presente contrato colectivo, indicándolo como anexo N° 3 del mismo.

"Sin perjuicio de ello, en este acto las partes convienen en complementar el expresado Convenio Colectivo, en el sentido de permitir a aquellos trabajadores que cumplan diez años de servicios ininterrumpidos en la institución, solicitar en las mismas condiciones estipuladas en dicho convenio, el anticipo del 50% de las indemnizaciones por años de servicios que le corresponderían a la fecha que lo solicite, deducido el anticipo ya percibido por estos mismos conceptos".

Por su parte, el anexo N° 3 del mismo instrumento colectivo, estipula:

"Pago de anticipo de indemnización por años de servicio:

- "a) Las partes están de acuerdo en reconocer a todos los funcionarios administrativos de la Corporación, el derecho a solicitar anticipos con cargo a indemnización por años de servicio y término de sus respectivos contratos, respecto de todo el personal que cuente con más de seis años efectivos de servicio y los cumpla en el futuro.
- "b) Los anticipos deben tener por objeto atender compromisos familiares o personales que representen un complemento de los beneficios laborales y previsionales.
- "c) El monto máximo de los anticipos no excederá del 50% del que correspondería a la determinación de su indemnización por años de servicio a la fecha en que se solicite.
- "d) El anticipo deberá ser solicitado en formulario que se confeccionará especialmente para estos efectos, el cual contendrá la determinación del monto correspondiente y la recepción de su pago, debiendo dejarse constancia del monto que representa, en Unidades de Fomento.
- "e) El mismo formulario contendrá la constancia que la recepción del anticipo comprende un pago anticipado de la indemnización que a la fecha del término de sus servicios o de retiro del personal, le correspondería, facultándose desde luego a la Corporación para deducirlo expresado en términos reales.

"Las solicitudes serán resueltas por el señor Rector, conjuntamente con el señor Vicerrector de Planificación y Finanzas. En los casos en que no pudieren participar, las resoluciones las opondrán los respectivos subrogantes legales".

De las normas convencionales transcritas precedentemente se desprende que las partes pactaron que todos los funcionarios administrativos de la Universidad, con más de seis años efectivos de servicio tienen derecho a solicitar anticipos con cargo a indemnización por años de servicio hasta un monto que no exceda el 50% del que correspondería a la fecha en que se solicita el beneficio.

Asimismo, se infiere que este derecho posteriormente se amplió, en el sentido de permitir a aquellos trabajadores que cumplan diez años de servicios ininterrumpidos en la institución, solicitar en las mismas condiciones estipuladas en el actual anexo N° 3 del contrato vigente, el anticipo del 50% de las indemnizaciones por años de servicios que le corresponderían a la fecha que lo soliciten, deducido el anticipo ya percibido por estos mismos conceptos. Las partes, a su vez, acordaron expresar el monto que representa el anticipo, en unidades de fomento y cuando procediere su deducción, vale decir, al término de la relación laboral o al segundo anticipo, expresarlo en términos reales, esto es, al valor de las unidades de fomento a esta fecha.

Ahora bien, para determinar el sentido y alcance de la estipulación contractual de que se trata, se hace necesario recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, que establecen como elementos de interpretación, entre otros, la intención que tuvieron las partes al contratar y la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato.

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se ha podido determinar que la intención de las partes al convenir la cláusula en análisis, fue establecer la forma y condiciones bajo

las cuales debe operar el pago del anticipo de indemnización por años de servicio y liquidación definitiva de ésta, fijando para tales efectos que el beneficio convenido debe expresarse en dinero, cuyo monto es el resultado de multiplicar los meses correspondientes a los años de servicio, por la remuneración que percibe el dependiente de que se trate a la época pertinente.

Los mismos antecedentes permiten sostener válidamente que si bien las partes acordaron expresar en unidades de fomento el monto del anticipo pagado por concepto de indemnización, dicha referencia tuvo como único objetivo poder actualizar en términos reales el monto pagado, para los efectos de su deducción, ya sea en el caso del segundo anticipo que pueden solicitar los trabajadores al cumplir los diez años de servicio en la Universidad o al término de la relación laboral.

Lo expresado anteriormente se ve corroborado por la aplicación práctica que las partes han dado a las estipulaciones contractuales en comento, como sucede en el caso concreto de don N.N. a quien el empleador al momento de pagar la indemnización por años de servicio al término de la respectiva relación laboral, consideró primero el monto total a que habría tenido derecho el trabajador por tal concepto, deduciendo luego el anticipo otorgado actualizado a la fecha de pago, pagándole en definitiva la cantidad en dinero resultante de tal operación.

Como es dable apreciar, en la especie, las partes así han entendido y ejecutado la estipulación que establece el beneficio en análisis, de manera que resulta posible afirmar, en opinión de la suscrita, que este es el verdadero sentido y alcance de la referida cláusula, no procediendo, en consecuencia, deducir los anticipos otorgados de otra forma que no sea expresándolos en dinero.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencionales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula N° 16 del contrato colectivo suscrito el día 28 de abril de 1995 entre la Corporación Universidad ... y el Sindicato de Trabajadores N° 5 es el que se señala en el cuerpo del presente informe.

## NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. EFECTOS.

**1.741/70, 20.03.96.**

**A los profesores del Colegio ... que se habrían desempeñado entre los días 24 y 28 de julio de 1995 –durante una huelga legal– no les asiste el derecho a remuneraciones.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 374 y 377 inciso 1°.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.978/89, de 07.06.90.

El sindicato individualizado en el antecedente, consulta a esta Dirección sobre la procedencia legal de que la empleadora –Colegio ...– cancele remuneraciones a los profesores que realizaron clases desde el 24 al 28 de julio de 1995, en circunstancias que la huelga legal a que convocó la organización sindical se extendió desde el 1° al 31 de julio del mismo mes y año.

Habiéndosele otorgado traslado a la empleadora, ésta mediante presentación de 08.09.95 –fundadamente– es de opinión que no les asistiría el derecho a remuneraciones a los profesores que se desempeñaron entre los días 24 al 28 de julio referidos.

Al respecto, cabe recordar que el artículo 374 del Código del Trabajo establece:

"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 hiciere 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 transcrita se colige que el legislador ha establecido una oportunidad legal determinada para los efectos de hacer efectiva la huelga.

Se desprende, asimismo, que si la huelga no se hiciere 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 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

En la situación que se examina y sobre la base de los antecedentes que han aportado las partes, es un hecho indubitado y en la que éstas se encuentran contestes, de que la huelga fue votada y se acordó por el sindicato de trabajadores del Colegio ... el día 27 de junio de 1995, haciéndose efectiva ésta a contar del 1º de julio, esto es, al tercer día hábil siguiente de la fecha de su aprobación –como lo establece la ley–; consta también, que más de la mitad de los trabajadores se abstuvieron de trabajar, con lo cual –inequívocamente– legalmente se hizo efectiva la huelga en los términos que lo exige el Código del Trabajo; está comprobado, en fin –porque ambas partes lo aseveran– que "la huelga continuó hasta el 31 de julio, fecha en que se firmó el término del conflicto", según lo manifiesta literalmente el sindicato recurrente en su presentación.

Así entonces, teniendo presente esta Dirección que durante la huelga "se entenderá suspendido el contrato de trabajo", y que, por lo tanto, "los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de sus remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato (artículo 377 inciso 1º del Código del Trabajo), necesario es concluir que los trabajadores –cuyo número no se precisa– que habrían trabajado no obstante el estado de huelga legalmente establecido y comprobado, carecen del derecho a remuneraciones que reclama ese sindicato.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas, jurisprudencia administrativa y consideraciones hechas valer, cúmpleme informar a Uds. que a los profesores que se habrían desempeñado entre los días 24 y 28 de julio de 1995 –durante una huelga legal– no les asiste el derecho a remuneraciones.

## DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. INSTRUMENTO COLECTIVO. VALIDEZ.

**1.781/71, 21.03.96.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo de trabajo de fecha 11.10.94, vigente en la Empresa CODELCO-Chile, División El Teniente, correspondiéndole el conocimiento de dicha materia a los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** Código Civil, artículos 1681 y siguientes.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.618/109, de 04.07.90; 5.284/124, de 30.07.90 y 3.062/179, de 21.06.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a fijar el sentido y alcance de la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo de 11.10.94, suscrito entre la Empresa CODELCO - Chile, División El Teniente y el Sindicato de Trabajadores N° 3 Profesional Sewell y Mina de dicha empresa.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Con fecha 14.09.95, el Sindicato Profesional Sewell y Mina N° 3, CODELCO-Chile, División El Teniente, solicitó a esta Repartición un pronunciamiento en orden a determinar si la empresa CODELCO - Chile, División El Teniente, puede obligar a los trabajadores que prestan servicios en ella, a laborar los días 18 y 19 de septiembre de 1995, teniendo presente lo establecido en la cláusula 4.3.9 del convenio vigente en la empresa.

Asimismo, dicha organización sindical requirió establecer si la circunstancia de que los dependientes no afectos a dicha estipulación laboren los días 18 y 19 de septiembre del mismo año, habiendo ya trabajado tales días en los años 1993 y 1994, constituiría a su respecto una cláusula tácita que implique la obligación de prestar servicios en el futuro en los referidos festivos.

Al respecto, este Servicio mediante Ord. N° 5.883 de 15.09.95, en relación a la primera petición formulada, interpretando la cláusula N° 4.39 sobre "Recargo por trabajo en feriados especiales", del convenio colectivo en referencia sostuvo que la empresa CODELCO-Chile, División El Teniente, sólo puede requerir unilateralmente por necesidades del Servicio el trabajo en los días 18 y 19 de septiembre respecto de aquellos trabajadores que se encuentran afectos a los turnos que se señalan en el artículo 13 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad.

Por lo que concierne a la segunda consulta que formulara el referido sindicato, en el ordinario aludido y por las consideraciones que se señalan, se estableció que los trabajadores de la Empresa que no se encuentran afectos a la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo, laboren los días 18 y 19 de septiembre de 1995 y que hubieren trabajado en tales días en los años 1993 y 1994, no constituye a su respecto cláusula tácita que implique la obligación de prestar servicios en el futuro en los referidos días festivos.

Posteriormente, con fecha 10.10.95, la misma organización sindical solicita un pronunciamiento que incide en la misma materia de que trata el Ordinario N° 5.883, de 15.09.95, esto es, se

determine el sentido y alcance de la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo suscrito con fecha 11.10.94, argumentando que nunca en más de dos décadas han prestado servicios en los feriados especiales los trabajadores de producción, salvo en circunstancias muy determinadas siempre en forma voluntaria y normalmente con incentivos en cada oportunidad...".

Agregan, que dada la naturaleza de la consulta que se formulara en la presentación de 14.09.95, "debió la Dirección haber indagado acerca de la intención de las partes al contratar, y como antecedente más preciso de esa intención, la aplicación práctica que han hecho de este pacto durante los años que ha estado vigente".

Asimismo, señalan, que el Ordinario N° 5.883, de 15.09.95, evacuado por el Departamento Jurídico de esta Repartición "contradijo la Resolución N° 344, de 1990, de la propia Dirección del Trabajo, que declaró ajustado a la ley el sistema de turnos de siete semanas del cual forman parte estos descansos".

Invocan, además, como fundamento en su presentación de 10.10.95, que este Servicio, ha interpretado "la cláusula convencional contra la inequívoca intención de las partes manifestada en casi 25 años de aplicación práctica en sentido contrario".

Ahora bien, con el objeto de emitir el nuevo pronunciamiento solicitado, se hace necesario, previamente, tener presente que la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo vigente en la Empresa, prescribe:

"Recargo por trabajo en Feriados Especiales".

"El personal que por necesidades y a requerimiento de la Empresa trabaje alguno de los turnos del 1° de enero, 1° de mayo, 18 ó 19 de septiembre, recibirá el pago de las horas trabajadas en dichos turnos con un recargo del 150% sobre su sueldo en tarjeta. Además se le otorgará un día de descanso pagado por cada turno completo trabajado.

"Los turnos correspondientes a los feriados especiales son los señalados en el artículo 13 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad".

De la norma convencional transcrita se infiere que las partes convinieron que el personal División El Teniente, que se encuentra afecto a los turnos a que se refiere el artículo 13 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, por necesidades de la Empresa y a requerimiento de dicha División deba prestar servicios los días 1° de mayo, 18 ó 19 de septiembre, percibiendo los trabajadores por las horas trabajadas, el recargo que en dicha estipulación se señala y teniendo éstos un día de descanso pagado por cada turno completo laborado.

Ahora bien, con el objeto de determinar cuál ha sido la aplicación práctica que le han otorgado las partes a la cláusula en análisis, se requirió un informe de fiscalización que ha sido evacuado con fecha 14.02.96, por el Sr. R.T. fiscalizador de la Dirección Regional del Trabajo, VI Región, que fuera remitido al Departamento Jurídico el día 21.02.96.

De acuerdo a dicho informe de fiscalización aparece lo siguiente:

"En las fechas 1° de enero, 1° de mayo de 1995, los trabajadores que laboraron lo hicieron a requerimiento de la empresa o en forma voluntaria y por ello la empresa pagó horas extraordinarias con un recargo de un 150% de acuerdo al convenio colectivo.

"Los días 18 - 19 de septiembre la empresa pagó a los trabajadores que a requerimiento de la empresa o en forma voluntaria concurrieron a laborar horas extraordinarias con el recargo antes indicado, más un incentivo acordado entre la empresa y los Sindicatos adscritos al contrato colectivo, para lo cual, entre otros, consideraron metas de producción para estos días, reajustabilidad de acuerdo a I.P.C., etc."

Por otra parte y a objeto de interpretar la cláusula en estudio, aplicando la norma prevista en el artículo 1564 inciso 2º del Código Civil, se solicitó en el informe de fiscalización de que se trata, establecer si la cláusula 4.3.9, del convenio en análisis, se encontraba establecida en instrumentos colectivos anteriores al año 1994 y si fuere procedente, se señalara la forma en que las partes la ejecutaron y entendieron durante la vigencia de los mismos.

Al respecto, en el aludido informe de fiscalización se señala que "existen actas de avenimiento suscrita en el año 1969 en que se cancelaba con el recargo de 150% los días laborados en 1º de enero, viernes santo, 1º de mayo, 18 de septiembre, situación que fue cambiada en acta del año 1971, en que se reemplazó viernes santo por 19 de septiembre.

"En contrato colectivo de fecha 1991 a 1993, se agregó a dicha cláusula un día de descanso pagado por turno completo trabajado, lo que opera en la actualidad.

"Referente al incentivo especial por los días 18 y 19 de septiembre éste fue cancelado en los años 1994 y 1995".

Asimismo, en relación con la cláusula relativa a feriado especiales y respecto a cuales trabajadores que se encuentran afectos a los turnos en el artículo 13 del Reglamento Interno, laboraron en alguna oportunidad por necesidades y a requerimiento de la empresa en tales feriados especiales, en el punto N° 3 del tantas veces citado informe de fiscalización se establece que "se pudo constatar que en los años 1992, 1993, 1994 y 1995 laboraron tanto a requerimiento de la empresa o en forma voluntaria los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 ó 19 de septiembre turnos de Régimen Siete Semanas y semanal de lunes a sábado".

Finalmente, se solicitó en relación a la cláusula que nos ocupa, si los trabajadores de producción, que según los recurrentes "nunca en más de dos décadas han prestado servicios en los feriados especiales salvo en circunstancias muy determinadas y siempre en forma voluntaria y normalmente con incentivos pactados en cada oportunidad...", en el punto 4 del informe de fiscalización de 14.02.96 se señala que se pudo constatar que en los feriados especiales indicados a requerimiento de la empresa y en forma voluntaria trabajadores de todas las áreas y de los sistemas de turnos antes indicados asistieron a trabajar. Se deja constancia que la empresa requiere laborar al personal mediante listas en el Area de Producción y Servicios anexos a la producción en los diferentes turnos; además se comunica al resto que no ha sido llamado a laborar, que en forma voluntaria puede asistir y por ello se cancelarán los incentivos indicados anteriormente los que han sido cancelados especialmente los días 18 y 19 de septiembre.

Los hechos antes descritos fuerzan a concluir lo siguiente:

- 1) Que los trabajadores afectos a la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo vigente en la Empresa CODELCO-Chile, División El Teniente, ya sea a requerimiento de la empresa o en forma voluntaria laboraron los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 ó 19 de septiembre del año 1995, días éstos que fueron pagados con un recargo del 150% y, además, percibieron incentivos acordados entre los respectivos sindicatos y la Empresa.

- 2) Que la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo se encontraba establecida en instrumentos colectivos celebrados con anterioridad al año 1994, en los términos señalados por el fiscalizador actuante cuyo contenido se transcribió en párrafos precedentes.
- 3) Que los años 1992, 1993, 1994 y 1995 laboraron en los días de descanso especiales, los trabajadores afectos a turnos de régimen de siete semanas y semanal de lunes a sábado, ya sea en forma voluntaria o a requerimiento de la Empresa.
- 4) Que respecto del personal que se desempeña en las áreas de producción y servicios anexos a la producción, el requerimiento para laborar los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre se efectúa mediante la confección de listas por parte de la empresa comunicándose al resto de los trabajadores que no han sido llamados, que existe una oferta para trabajar en dichos días ofreciéndole diversos incentivos que se pactan en cada oportunidad por el trabajo que se realice en los mismos.

Como es dable apreciar, la aplicación práctica que le han dado las partes a la cláusula relativa a feriados especiales en forma reiterada y uniforme ha sido el trabajar en los días de feriados especiales, vale decir, 1º de enero, 1º de mayo, 18 ó 19 de septiembre ya sea por requerimiento de la empresa mediante listas en las áreas de producción y servicios anexos a la producción y en forma voluntaria para el resto de los trabajadores que no han sido llamados por la empresa, pagándoles los días 1º de enero y 1º de mayo con un recargo del 150%, y percibiendo por los días 18 ó 19 de septiembre, además, del aludido recargo, incentivos adicionales especiales de montos diferentes convenidos en cada oportunidad.

Los hechos expuestos precedentes corroboran y coinciden plenamente con aquellos que se tuvieron en vista para emitir el Ordinario N° 5.883 de 15.09.95, oportunidad en que se fijó el sentido y alcance de la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo vigente suscrito el 11.10.94 entre la empresa CODELCO - Chile, División El Teniente y los diversos Sindicatos que en el referido instrumento colectivo se individualizan.

De consiguiente, a juicio de esta Repartición el sentido y alcance que debe otorgarse a la referida estipulación convencional es el señalado en el cuerpo del presente informe.

No obstante lo anterior, en el caso que nos ocupa debe tenerse en consideración que en lo que respecta la procedencia de laborar por parte de los trabajadores de CODELCO - Chile, División El Teniente, los días 1º de enero, 1º de mayo y 18 y 19 de septiembre de cada año, esta Repartición mediante Resolución N° 344, de 28.02.90, autorizó a la Empresa CODELCO - Chile, División El Teniente, en las faenas que en la misma se indican, un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos consistente en laborar un ciclo de 57 días dentro del cual se laboren 7 períodos de 7 días seguidos de trabajo, al término de los cuales se concede 1 día de descanso, con excepción del último período al fin del cual se otorgan 2 días de descanso.

En dicha oportunidad se dejó expresa constancia que el referido sistema comprenderá adicionalmente descanso los días 1º de enero, 1º de mayo y 18 y 19 de septiembre de cada año y los descansos compensatorios de todos los días feriados trabajados en cada año que no hubieren sido compensados por el sistema.

En otros términos, conforme al sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo autorizado por esta Dirección mediante Resolución N° 344, de 28.02.90, los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 y 19 de septiembre de cada año son de descanso y, por ende, no resulta jurídicamente procedente prestar servicios en dichos días.

Concordando los hechos descritos en acápite anteriores con lo señalado precedentemente, nos encontramos que en la situación en consulta, las partes han convenido a través de contratos colectivos laborar los días 1º de enero, 1º de mayo, 18 ó 19 de septiembre de cada año en los términos previstos en la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo de 10.10.94 y en instrumentos colectivos anteriores a dicha fecha y en la práctica, conforme ya se ha demostrado, los trabajadores prestaron servicios los referidos días en las condiciones que se señalaron, vulnerando de esta forma la Resolución N° 344, de 28.02.90, conforme a la cual tales días son de descanso.

Al tenor de lo expuesto, no cabe sino concluir que resolver el caso que nos ocupa implica pronunciarse sobre la validez de la cláusula N° 4.3.9 del convenio colectivo de 11.10.94 vigente en la Empresa CODELCO - Chile, División El Teniente, materia ésta que no forma parte de las atribuciones de la Dirección del Trabajo, toda vez que ello importa decidir sobre su eventual nulidad, la que conforme a los artículos 1681 y siguientes del Código Civil, está sometida al conocimiento y resolución de los Tribunales Ordinarios de Justicia.

Así lo ha sostenido en forma reiterada y uniforme la jurisprudencia de este Servicio, pudiendo citarse a vía ejemplar los Dictámenes N°s. 4.618/109, de 04.07.90, 5.284/124, de 30.07.90 y 3.062/179, de 21.06.93.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada, y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de la cláusula 4.3.9. del convenio colectivo de fecha 11.10.94, vigente en la Empresa CODELCO - Chile, División El Teniente, correspondiéndoles el conocimiento de dicha materia a los Tribunales de Justicia.

## **CLAUSULA TACITA. EXISTENCIA.**

**1.852/72, 25.03.96.**

**No procede considerar como una modificación tácita al contrato de trabajo el beneficio de lavado de ropa al Sr. N.N., toda vez que no concurrió la voluntad del empleador en la obtención del beneficio.**

**Fuentes:** Artículo 9º, Código del Trabajo.

**Concordancias:** Ord. N° 7.187/163, de 04.10.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si el beneficio de "lavado de ropa" que alega el Sr. N.N. constituye una cláusula tácita del contrato de trabajo.

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º inciso 1º del Código del Trabajo establece:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

La consensualidad del contrato de trabajo dice relación con el hecho que para perfeccionarse requiere del simple acuerdo de voluntades de las partes, sin que sea necesario, salvo para los efectos de la prueba, la escrituración del mismo.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia, para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, deben entenderse incorporadas a él, no sólo las estipulaciones y modificaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes.

Siguiendo, este mismo orden de ideas, la uniforme y reiterada doctrina sustentada por la Dirección del Trabajo ha señalado que el consentimiento o acuerdo de voluntades que perfecciona o modifica el contrato de trabajo puede formarse, salvo los casos en que la ley por razones de seguridad jurídica exija una manifestación expresa de voluntad, no sólo por la concurrencia de la voluntad formulada expresamente por las partes contratantes, sino que también por la manifestación tácita de la voluntad de las mismas, la cual se desprende de la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo así como del otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que complementan o modifican las que en forma escrita configuran los contratos individuales de trabajo.

De consiguiente para que se verifique la existencia de una cláusula tácita en el contrato de trabajo es necesario que se verifiquen los siguientes elementos, a saber:

- a) Reiteración en el tiempo de una determinada práctica de trabajo que otorgue, modifique o extinga algún beneficio, regalía o derecho de la relación laboral.
- b) Voluntad de las partes, esto es, del comportamiento de las partes debe desprenderse inequívocamente que éstas tenían un conocimiento cabal de la modificación del contrato que se estaba produciendo, así como de haber prestado su aquiescencia tácita a la modificación del mismo.
- c) Esta modificación no puede referirse a materias de orden público ni tratarse de los casos en que el legislador ha exigido que las modificaciones al contrato se estipulen de manera expresa.

En los hechos es posible advertir que no se verifica el segundo elemento, toda vez que la dirección de la Empresa, según lo constatado por el fiscalizador actuante, nunca otorgó este beneficio a los trabajadores, estableciéndose que la práctica en cuestión sólo correspondería a un servicio que era prestado en atención a la "buena voluntad" del personal de lavandería.

A mayor abundamiento debemos constatar que la empresa, una vez que tomó conocimiento de la situación, ordenó la inmediata suspensión del beneficio, razón por la cual resulta forzoso concluir que nunca existió consentimiento de la parte empleadora para modificar tácitamente el contrato de trabajo.

En consecuencia del mérito de los antecedentes invocados y disposiciones legales citadas, es posible concluir que el beneficio de lavado de ropa efectuado en favor del Sr. N.N. no constituye una modificación al contrato de trabajo y por ello la empresa se encuentra autorizada para suprimirlo unilateralmente.

## **NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**1.853/73, 25.03.96.**

**La cláusula séptima del contrato colectivo suscrito entre la Sociedad Minera de ... y el Sindicato de Mina ..., y del punto dos del Manual de Bonos, anexo a dicho contrato, se refieren a un mismo beneficio consistente en pagar dos horas de sobretiempo diario en compensación del tiempo adicional que ocupan los trabajadores en el viaje hacia y desde la mina.**

Se ha solicitado a esta Dirección pronunciarse sobre la interpretación de la cláusula séptima del contrato colectivo y del punto 2 del Manual de Bonos anexo a dicho contrato, suscrito entre la empresa Sociedad Minera de Chile ... con el Sindicato de Mina ....

Según señala la cláusula séptima del contrato colectivo respectivo, la empresa se obliga a cancelar un bono denominado "hora minera" consistente en dos horas mineras, pagaderas con un recargo de 50% y, a su turno, el punto 2 del Manual de Bonos adjunto a ese contrato se refiere a la "hora minera" que ganará todo trabajador correspondiente a "dos horas de sobretiempo diario en compensación del tiempo adicional que ocupa en el viaje hacia y desde la Mina".

El problema planteado por la presentación se refiere a si el bono designado en el punto dos del Manual de Bonos como hora minera corresponde al mismo bono a que se refiere la cláusula séptima del contrato colectivo, de manera tal, que si son distintos la empresa deberá pagarlo por separado.

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

Del análisis de los antecedentes aportados no cabe sino concluir, por las razones que se exponen a continuación, que los bonos designados en ambos instrumentos, a saber, el contrato colectivo y el Manual de Bonos, no son sino un solo beneficio que cabe denominar "hora minera".

Para esta conclusión es necesario realizar las siguientes consideraciones:

- a) De la lectura de la disposición séptima del contrato colectivo y el punto 2 del Manual de Bonos, se sigue que, en rigor, nos encontramos ante el mismo beneficio, especialmente, si se toma en cuenta que la redacción literal es idéntica en lo referido al alcance y contenido del bono, refiriéndose al pago de "dos horas de sobretiempo diario" y regulándose en ambos casos de manera idéntica la situación de los trabajos extraordinarios.
- b) En el propio texto del Manual de Bonos se señala en el punto 2 que en aquellos casos "en que el trabajador, previa autorización de su jefe directo, sea citado y trabaje cuatro horas de sobretiempo percibirá el pago de una hora minera adicional".

El texto recién transcrito deja en clara evidencia, que el Manual de Bonos no se refiere a un nuevo beneficio, sino a la misma "hora minera" del contrato colectivo, al señalar textualmente que en casos de hora de sobretiempo percibirá una hora minera adicional.

- c) Cabe señalar en el sentido anterior lo que podríamos llamar una razón de texto, atendido que tanto la cláusula séptima del contrato colectivo como el punto 2 del Manual de Bonos son titulados exactamente de la misma manera: "hora minera".

No se entiende, para la suscrita, como dos beneficios distintos pudieron recibir exactamente el mismo nombre, más aún, si ambos se contendrían en instrumentos distintos pero complementarios: el contrato colectivo propiamente tal y el manual precitado.

- d) La finalidad, en último término, del Manual de Bonos según lo declara expresamente el contrato colectivo en su artículo noveno, en materia de bonos, es servir de base de cálculo de todos los bonos.

Por tanto, no puede admitirse que el referido Manual contemple beneficios no expresados en el contrato, porque no busca regular aspectos sustanciales de las condiciones de trabajo, sino fijar reglas obligatorias que permitan aplicar en la práctica los beneficios contenidos en el cuerpo del contrato colectivo.

Resulta difícil y poco razonable sostener que pese a tener un contrato colectivo donde se fijan y establecen los beneficios, uno de ellos sea fijado en un instrumento accesorio del mismo como es el caso del Manual de Bonos.

En consecuencia, en atención a lo recién señalado, cabe precisar que la cláusula séptima del contrato colectivo y el punto dos del Manual de Bonos, ambos titulados de la "hora minera", se refiere a un mismo beneficio consistente en pagar dos horas de sobretiempo diario en compensación del tiempo adicional que ocupan los trabajadores en el viaje hacia y desde la mina.

No procede, entonces, que la Sociedad Minera de ... pague un bono adicional y distinto del contenido en la cláusula número 7 del contrato colectivo respectivo y regulado en el punto 2 del Manual de Bonos incorporado a dicho convenio.

## COMITES PARITARIOS.CONSTITUCION.PROCEDENCIA.

**1.854/74, 25.03.96.**

**No resulta procedente que los trabajadores de la empresa ..., de Punta Arenas, que laboran en distintas faenas, campamentos y oficina sean considerados en su conjunto para la exigencia de constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.**

**Fuentes:** Decretos Supremos N°s. 54, de 1969, y 30, de 1988, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 1.830/64, de 26.03.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad en la empresa ..., la que teniendo 43 trabajadores laboran en distintas faenas, entre las cuales la que tiene más cuenta con 15 dependientes.

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

El artículo 1º del Decreto Supremo Nº 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, modificado por el Decreto Supremo Nº 30, de 1988, del mismo Ministerio y Subsecretaría, dispone:

"En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley Nº 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores.

"Si la empresa tuviera faenas, sucursales o agencias distintas, en el mismo o en diferentes lugares, en cada una de ellas deberá organizarse un Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

"Corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no que se constituya el Comité Paritario de Higiene y Seguridad".

Del análisis de la disposición antes transcrita es posible inferir que los Comités Paritarios deben constituirse en toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas, de manera que si una empresa tuviera faenas, sucursales o agencias, en el mismo o en diferentes lugares, en cada uno de ellos deberá organizarse un Comité, correspondiendo al Inspector del Trabajo decidir, en caso de duda, si procede o no la constitución de tales organismos.

Como es dable apreciar, del tenor de la norma en análisis se desprende que el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de suerte tal que no resulta procedente que los trabajadores de unas y otras se unan para completar el quórum de que se trata.

La expresada es la doctrina uniforme y reiterada de este Servicio sobre el particular, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. Nº 1.830/64, de 26.03.92.

Conforme a lo anterior, en la especie, los trabajadores que laboran en aquellas agencias, faenas, campamentos u oficinas que individualmente no reúnen el mínimo legal indicado, no pueden unirse para los efectos de completar el quórum que la norma en análisis exige para la constitución de los referidos Comités.

En efecto, atendida la presentación, la empresa recurrente tendría 15 trabajadores en faena COCAR Mina Pecket; 2 en cada uno de los campamentos ENAP: Posesión, San Gregorio, Cullen y Percy, y 3 en campamento Cerro Sombrero; y 7 en maestranza, 7 en oficina, 3 choferes y 1 cuidador en dependencias del km. 13 Norte, de lo cual se deriva que al no reunir en ninguna de las faenas, campamentos u oficinas ya indicadas, que se encuentran en lugares distintos, el mínimo de 25 trabajadores que exige la ley para constituir tales Comités, no resulta pertinente requerirlo si todos ellos no pueden computarse en conjunto para cumplir con el quórum mínimo ya precisado.

Dado que en las faenas y oficinas ya indicadas e incluso en los campamentos mencionados considerados éstos en su conjunto no se completa el quórum de 25 trabajadores, no aparece necesario dilucidar que se entiende por faena, sucursal o agencia para los efectos de la constitución de los Comités aludidos.

En consecuencia, sobre la base de la disposición citada y consideraciones expuestas cúmpleme informar a Ud. que no resulta procedente que los trabajadores de la empresa ..., de Punta Arenas, que laboran en distintas faenas, campamentos y oficina sean considerados en su conjunto para la exigencia de constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

## CLAUSULA TACITA. CONTRATO INDIVIDUAL.

**1.855/75, 25.03.96.**

**La reiteración por parte de la Empresa Concesionaria del Casino de Juegos de ... en orden a otorgar día de descanso el 31 de diciembre de cada año, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo, por lo que no puede ser dejada sin efecto unilateralmente por dicha empleadora.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º. Código Civil, artículo 1545.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la reiteración por parte de la Empresa concesionaria del Casino de Juegos de ... en orden a otorgar día de descanso el 31 de diciembre de cada año, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales, que no podría ser dejada sin efecto unilateralmente por dicha empleadora.

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

El artículo 9º inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

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 espontáneo, 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 cláusula 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 prolongando con enuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, informe emitido con fecha 31.01.96, por el fiscalizador de este Servicio, Sr. P.S.F., se desprende que, a lo menos desde el año 1993 la Empresa de que se trata otorgó como día de descanso el 31 de diciembre.

Sin embargo, de acuerdo a iguales antecedentes, aparece que mediante Decreto N° 1.581, de 21.12.95 de la I. Municipalidad de ... y a solicitud del empleador, se autorizó a este último en su calidad de concesionario del casino de juegos de ... para modificar el horario de funcionamiento de la temporada de verano de dicho casino, lo que significó para los trabajadores de que se trata laborar el día 31 de diciembre de 1995.

Ahora bien, considerando que la Empresa otorgó en forma regular y permanente durante varios años, el beneficio de día de descanso el 31 de diciembre de cada año, ello constituiría una estipulación tácita, la que no puede ser dejada sin efecto o modificada sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto prescribe:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que la reiteración por parte de la Empresa concesionaria del Casino de Juegos de ... en orden a otorgar día de descanso el 31 de diciembre de cada año, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo, por lo que no puede ser dejada sin efecto unilateralmente por dicha empleadora.

## **ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. NECESIDADES DE LA EMPRESA. CAUSAL SIMILAR.**

**1.856/76, 25.03.96.**

**Niega lugar a reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 4.542/216, de 05.08.94, que concluye que "No puede asimilarse a la causal de necesidades**

**de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicio que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070".**

**Fuentes:** Ley N° 19.070, artículos 52, incisos 1º, 2º, 3º, 4º, y 2º transitorio. Código del Trabajo, artículo 161, incisos 1º y 2º.

Se ha solicitado reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 4.542/216, de 05.08.94, de este Servicio que concluye que "No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicio que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley N° 19.070".

Sobre el particular, cúmpleme manifestar a US. que todas y cada una de las argumentaciones en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizadas y ponderadas con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el referido dictamen.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el documento aludido, cumpro con informar que se deniega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.542/216, de 05.08.94.

Finalmente, necesario es hacer presente que la reiterada doctrina de este servicio, contenida, entre otros en Dictámenes N°s. 317/23, de 19.01.93 y 3.383/155, de 17.06.94, ha sostenido que atendida la circunstancia que las Corporaciones Municipales, esto es, los empleadores de los docentes por cuya situación se consulta, son calificados por expresa disposición legal como entidades del sector privado, no cabe sino concluir que los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales pertenecientes a tales Corporaciones, necesariamente han de detentar la calidad de trabajadores del sector privado.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado la Contraloría General de la República a través del Oficio Circular N° 37.925, de 07 de diciembre de 1982.

De ello se sigue que, atendida la naturaleza del ente empleador, corresponde a este Servicio fijar la interpretación de las disposiciones legales contenidas en el Estatuto Docente y, supletoriamente Código del Trabajo y leyes complementarias, aplicables a los docentes de que se trata, razón por la cual y dentro de la esfera de su competencia, no resulta obligatorio ajustarse a la doctrina que sobre la misma materia fije la Contraloría General de la República en relación con los docentes que, rigiéndose por igual cuerpo legal, detentan la calidad de funcionarios públicos, y que son, a saber, los docentes que prestan servicios en los establecimientos de educación subvencionada, conforme al D.F.L. N° 5 del Ministerio de Educación, de 1993, que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional, de cada Municipalidad.

## **BONO ESPECIAL LEY N° 19.429. PROCEDENCIA.**

**1.857/77, 25.03.96.**

- 1) Tuvieron derecho al bono especial previsto en el artículo 24 de la Ley N° 19.429, entre otros, quienes, detentando la calidad de profesionales de**

**la educación del sector particular se desempeñaban en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, excluyéndose, por ende, de dicho beneficio a los demás trabajadores de tales entidades educacionales.**

- 2) El pago del citado bono no se encontraba condicionado a la circunstancia de haber percibido el profesional de la educación, del mismo empleador, el aguinaldo de Navidad establecido en la Ley N° 19.429.**
- 3) Los docentes de que se trata pudieron impetrar el referido bono especial en más de una entidad educacional, en virtud de servicios prestados en forma paralela para distintos empleadores.**

**Fuentes:** Ley N° 19.429, artículos 17, inciso 1º, y 24.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento tendiente a fijar el sentido y alcance del artículo 24 de la Ley N° 19.429, que concedió, por una sola vez, un bono especial no imponible, pagadero en diciembre de 1995, específicamente, respecto de las siguientes materias:

- 1) Si tuvieron derecho a percibir dicho bono todos los trabajadores del establecimiento educacional particular subvencionado, o bien, solamente quienes detentaban la calidad de docentes.
- 2) Si tuvieron derecho a tal bono sólo los trabajadores que percibieron en dicho establecimiento educacional el aguinaldo de Navidad.
- 3) Si los trabajadores de que se trata pudieron impetrar el referido bono en más de una entidad educacional.

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

La Ley N° 19.429, publicada en el Diario Oficial de fecha 30.11.95, que otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldos y otros beneficios de carácter pecuniario, en su artículo 24, prevé:

"Concédese, por una sola vez, a los personales mencionados en el artículo 17 de esta ley, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 1995, cuyo monto será de \$ 16.600 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1995 sea igual o inferior a \$185.000, y de \$10.000 para aquéllos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes al último mes citado, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio".

Por su parte, el artículo 17 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, establece:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley, a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, y el Decreto Ley

Nº 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, de \$11.500, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987, modificado por el artículo 3º de la Ley Nº 19.392, que se encuentre cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, o que se encuentre cursando estudios en instituciones de Educación Superior".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, por una sola vez, en el mes de diciembre del año 1995, se otorgaría un bono especial, no imponible, de monto equivalente a \$ 16.600 para los trabajadores cuya remuneración líquida en el mes de noviembre de 1995 hubiere sido igual o inferior a \$ 185.000, y de \$ 10.000 para aquéllos cuya remuneración líquida hubiere superado tal cantidad.

Se infiere, asimismo, de iguales disposiciones legales que tal bonificación especial debía ser pagada, entre otros, a los profesionales de la educación del sector particular, que se desempeñaban en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, de 1993, del Ministerio de Educación, y el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980.

De consiguiente, dando respuesta a la consulta planteada a la luz de la norma legal antes transcrita y comentada, forzoso resulta concluir que tuvieron derecho a percibir el bono especial de que se trata solamente quienes, desempeñándose en los establecimientos educacionales particulares subvencionados por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, de 1993, del Ministerio de Educación, detentaban la calidad de profesionales de la educación, no así el resto de los trabajadores de dichas entidades.

Por su parte y, en lo que respecta a las condiciones que tales dependientes debían cumplir para tener acceso a dicho beneficio, cabe señalar que la norma en comento, sólo señaló como requisito el detentar algunas de las calidades antes mencionadas, no estableciendo otro supuesto que el antes indicado, como tampoco ninguna limitante en cuanto a la posibilidad de que el trabajador hubiere podido impetrar el referido bono especial en dos o más entidades diferentes, en virtud de servicios prestados en forma paralela para distintos empleadores.

De esta suerte, de conformidad con lo expuesto en párrafo que antecede, posible es sostener que el empleador se encontraba obligado a pagar el beneficio en comento respecto de todos los profesionales de la educación que prestaban servicios en el establecimiento educacional particular subvencionado, independientemente de la circunstancia de haber percibido o no de igual empleador el aguinaldo de Navidad establecido en la citada Ley Nº 19.429.

Asimismo, y en base a iguales consideraciones, preciso es convenir que los profesionales de la educación que prestaban servicios en forma paralela en dos o más entidades educacionales dependientes de distintos empleadores, se encontraban facultados para reclamar el pago del bono en comento respecto de cada uno de ellos.

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

- 1) Tuvieron derecho al bono especial previsto en el artículo 24 de la Ley Nº 19.429, entre otros, quienes detentando la calidad de profesionales de la educación del sector particular se desempeñaban en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de

Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, excluyéndose, por ende, de dicho beneficio los demás trabajadores de tales entidades educacionales.

- 2) El pago del citado bono no se encontraba condicionado a la circunstancia de haber percibido el profesional de la educación, del mismo empleador, el aguinaldo de Navidad establecido en la Ley N° 19.429.
- 3) Los docentes de que se trata pudieron impetrar el referido bono especial en más de una entidad educacional, en virtud de servicios prestados en forma paralela para distintos empleadores.

## CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS

**1.878/78, 26.03.96.**

**Conjuntos Mecánicos ... no se encuentra obligado a ofrecer a su personal dependiente un bono de seguridad correspondiente al año 1995, aun cuando así lo haya hecho en años anteriores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9° inciso 1°.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.570/80, de 25.05.90.

La organización ..., consulta si sería legalmente exigible a la empresa Conjuntos Mecánicos ..., el pago de un bono de seguridad personal, en circunstancias que éste se ha cancelado por cuatro años consecutivos a ciertos trabajadores que han cumplido con determinadas condiciones preestablecidas, lo que implicaría una cláusula tácita que ha tenido el efecto de incorporar este beneficio a los contratos individuales de trabajo.

La empleadora, por su parte, manifiesta que efectivamente este beneficio ha sido cancelado una vez al año, en 1991, 1992, 1993 y 1994, como una forma de incentivar la seguridad en el trabajo y en atención –además– a que el incentivo por este concepto pactado en el contrato colectivo contempla supuestos difíciles de cumplir. Así entonces, sin estar obligado a ello, la empresa unilateralmente decidió en los cuatro años mencionados cancelar este bono, pero en el año 1995 se abstuvo de hacerlo por razones financieras.

Al respecto, cúpleme manifestar que el inciso 1° del artículo 9° del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo 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 transcrita se desprende que el contrato de trabajo es consensual, vale decir, se perfecciona por el sólo consentimiento o acuerdo de voluntades de los contratantes, prescindiendo de otras formalidades para la validez del mismo.

Ahora bien, en lo que respecta a la cláusula tácita que hace valer la organización sindical recurrente y dado el carácter consensual del contrato de trabajo a que se ha hecho referencia, deben

entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo y que provienen del libre acuerdo de voluntad 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.

Corresponde, en consecuencia, sobre la base de las precisiones precedentes, establecer si el pago del bono de seguridad que la empleadora dispuso durante los años 1991 a 1994, obliga ulteriormente.

Desde luego, cabe hacer notar que los comunicados que se acompañan a los antecedentes aparecen como una expresión de voluntad unilateral de la parte empleadora, no advirtiéndose en su origen concurso alguno de voluntad del sector laboral, se constata asimismo, que el otorgamiento del bono de seguridad en examen responde, como lo señala expresamente el comunicado del 20 de junio de 1994, de Conjuntos Mecánicos ..., al "interés de motivar la seguridad como factor preponderante en su quehacer", lo cual, a la luz de las amplias facultades de administración de que está investida la empleadora, es jurídicamente inobjetable, sin que el otorgamiento del mencionado bono tenga carácter vinculante a futuro, no advirtiéndose, en consecuencia, la configuración de una cláusula tácita que pudiese incorporar al patrimonio de cada trabajador el derecho a un bono de seguridad indefinidamente en el tiempo, como lo plantea la organización sindical recurrente.

Predicamento contrario implicaría entorpecer la libre administración de un establecimiento industrial y, en el caso particular en estudio, además, desincentivar una encomiable política de estímulo a las normas y hábitos de seguridad e higiene en el trabajo, que la parte empleadora puede llevar a cabo año a año de acuerdo a su situación financiera, pero a lo cual no puede obligársele jurídicamente a futuro.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal, jurisprudencia administrativa y razones hechas valer, cúmplame manifestar a Uds. que Conjuntos Mecánicos ... no se encuentra obligado a ofrecer a su personal dependiente un bono de seguridad correspondiente al año 1995, aun cuando así lo haya hecho en años anteriores.

## **DELEGADO DEL PERSONAL. ELECCION. COMUNICACION. NOMINA. PROCEDENCIA.**

**1.879/79, 26.03.96.**

- 1) La comunicación al empleador de la elección de un delegado del personal debe ser acompañada con la nómina de los trabajadores que lo eligieron. Por el contrario, tratándose de la elección de un delegado sindical la comunicación antedicha no debe ser acompañada con la nómina de los socios.**
- 2) El empleador podría, en uso de sus facultades de administración, solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de duda, le informe si en las faenas de la empresa laboran socios del respectivo sindicato interempresa con el objeto de permitirle el acceso a dicho lugar a los dirigentes de la referida organización sindical.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 225 incisos 1º y 3º, 255, incisos 1º, 2º y 3º, y 302 inciso 4º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.766/87, de 20.03.95 y 763/30, de 29.01.96.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si la comunicación al empleador de la elección de un delegado de personal o sindical, debe ser acompañada con el listado de los trabajadores que lo eligieron o de los socios, según el caso.
- 2) Si para los efectos de que un dirigente de un sindicato interempresa pueda ingresar a una determinada faena donde existen trabajadores afiliados a dicha organización sindical, resulta procedente acompañar el listado de socios a las respectivas empresas.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 302 del Código del Trabajo, en su inciso 4º, prevé:

"Los trabajadores que elijan un delegado del personal lo comunicarán por escrito al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina con sus nombres completos y sus respectivas firmas. Dicha comunicación deberá hacerse en la forma y plazos establecidos en el artículo 225".

Por su parte los incisos 1º y 3º del artículo 225 del mismo cuerpo legal, señalan:

"El directorio sindical comunicará por escrito a la administración de la empresa, la celebración de la asamblea de constitución y la nómina del directorio, el día hábil laboral siguiente al de su celebración".

"En el caso de los sindicatos interempresa, la comunicación a que se refieren los incisos anteriores deberá practicarse a través de carta certificada. Igual comunicación deberá enviarse al empleador cuando se elija al delegado sindical a que se refiere el artículo 229".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que con posterioridad a la elección de un delegado del personal o delegado sindical se debe comunicar a la empresa tal hecho, señalándose sus nombres, comunicación que debe hacerse por escrito el día hábil laboral siguiente a la referida elección, y que tratándose del sindicato interempresa debe enviarse por carta certificada.

Se deduce, asimismo, de iguales disposiciones legales que, en lo que dice relación con el delegado del personal, junto con la comunicación antedicha se debe adjuntar una nómina con los nombres completos y firmas de los trabajadores que lo eligieron, documento éste que el legislador no requiere tratándose del delegado sindical.

De esta forma, entonces, dando respuesta a la consulta formulada, posible resulta concluir, a la luz del precepto legal antes transcrito y comentado que, tratándose de la elección del delegado de personal, la comunicación a que el mismo se refiere debe ser acompañada con el listado de los trabajadores que lo eligieron y que, por el contrario, respecto del delegado sindical no se debe adjuntar a la comunicación de su elección nómina alguna al respecto.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta formulada, cabe señalar que este Servicio fijando el sentido y alcance de los incisos 1º, 2º y 3º del artículo 255 del Código del Trabajo que regula, entre otras materias, el lugar y hora en que han de efectuarse las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales y objeto de las mismas, ha señalado mediante Dictamen N° 1.766/87, de 20.03.95 que el cumplimiento de las finalidades de un sindicato interempresa conlleva la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa donde laboran sus afiliados; sostener lo contrario, implica restringir sus objetivos, perturbando la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 19 de nuestra Carta Fundamental, esto es, la autonomía sindical, entendida como aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias".

Armonizando dicha garantía constitucional de la autonomía sindical con el derecho de propiedad que la empresa detenta sobre el lugar y/o dependencias en las cuales se desarrollan las faenas, este Servicio, complementando el dictamen antes aludido ha señalado mediante Oficio N° 763/30, de 29.01.96, que en el ejercicio de la actividad que le es propia los dirigentes de las organizaciones sindicales, cualquiera sea su grado, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en las sedes respectivas, incluso en aquellas que se encuentren al interior de la empresa en que éstos prestan servicios, en las condiciones contempladas en el ya citado y comentado artículo 255 del Código del Trabajo, no pudiendo el empleador impedir o negar su acceso, siempre que los dirigentes que nos ocupan comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acrediten que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que ésta determine".

Ahora bien, aplicando al caso en consulta la doctrina señalada precedentemente, posible es sostener, que no obstante que la norma del artículo 225 del Código del Trabajo ya transcrita y comentada no establece que deba acompañarse a la comunicación de la elección de la directiva sindical, el listado de los socios del sindicato interempresa, el empleador podría, en uso de sus facultades de administración, solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de duda, le informe si en las faenas de la empresa laboran socios de la respectiva entidad, con el objeto de permitirle el acceso a dicho lugar.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y doctrina del servicio cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) La comunicación al empleador de la elección de un delegado del personal debe ser acompañada con la nómina de los trabajadores que lo eligieron. Por el contrario, tratándose de la elección de un delegado sindical la comunicación antedicha no debe ser acompañada con la nómina de los socios.
- 2) El empleador podría, en uso de sus facultades de administración, solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de duda, le informe si en las faenas de la empresa laboran socios del respectivo sindicato interempresa con el objeto de permitirle el acceso a dicho lugar a los dirigentes de la referida organización sindical.

## DESCANSO COMPENSATORIO. COMERCIO. DIA DOMINGO. ALCANCE.

1.981/80, 28.03.96.

**Resulta ajustado a derecho que el empleador pacte con sus trabajadores, dependientes de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical que atiendan directamente al público, compensar los días festivos efectivamente laborados por tales trabajadores y que excedan de uno en la respectiva semana laboral otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario o de otro mes distinto, dentro del mismo año calendario, de forma tal que, en definitiva, el trabajador goce de un domingo de descanso al mes.**

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si la solución propuesta, para los efectos de la aplicación del inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo, se encuentra ajustada a derecho.

La alternativa en cuestión consiste en lo siguiente; atendido que la norma legal en referencia dispone que en el caso de los trabajadores de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical, que atiendan directamente al público, al menos uno de los días de descanso que les corresponda, por labores desarrolladas en día domingo y festivos, en el respectivo mes calendario debe necesariamente otorgarse en día domingo, se propone pactar, empleador y trabajadores, compensar los días festivos efectivamente laborados por tales dependientes y que excedan de uno en la respectiva semana laboral otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario o en otro mes distinto, dentro del mismo año calendario.

De forma que dicho descanso compensatorio de festivo trabajado, otorgado en domingo, sirva para cumplir, a su vez, con la obligación del inciso 4º del artículo 38 del Código del Trabajo.

Con el objeto de graficar como funciona en la práctica la alternativa precedentemente expuesta, tomaremos como ejemplo el mes de enero de 1996;

- a) Se pacta que el descanso semanal en compensación del día domingo laborado en cada semana será el día jueves, luego descansa, por tal efecto, los días 4 - 11 - 18 y 25.
- b) Labora los festivos siguientes: 1º de enero.
- c) En compensación al festivo indicado en la letra precedente descansa el día domingo 14 del mismo mes.
- d) Si proyectamos el sistema a lo largo del año 1996, existen 13 festivos que el trabajador laborará, pudiendo otorgarse 12 domingos compensatorios en el respectivo año (1 domingo cada mes). El 13 festivo trabajado se pagaría con una remuneración recargada, al menos, en 50% o bien, se otorgaría otro día de descanso compensatorio que no sea domingo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que, en opinión de la suscrita, no existiría inconveniente legal alguno para la aplicación del sistema propuesto, toda vez que con ello se cumple lo dispuesto

por la norma legal en comento resultando, asimismo, plenamente compatible con las restantes normas relativas al descanso semanal.

En consecuencia, esta Dirección estima que resulta ajustado a derecho que el empleador pacte con sus trabajadores, dependiente de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical que atiendan directamente al público, compensar los días festivos efectivamente laborados por tales trabajadores y que excedan de uno en la respectiva semana laboral otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario o en otro mes distinto, dentro del mismo año calendario, de forma tal que, en definitiva, el trabajador goce de un domingo de descanso al mes.

## JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

**1.982/81, 28.03.96.**

**Deniega autorización a la Empresa Constructora ..., para establecer sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que indica.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

**Concordancias:** Ords. N°s. 2.806/149 y 5.026/233, de 05.05.95 y 10.08.95, respectivamente.

Se ha solicitado autorización para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal de la Empresa Constructora ..., que presta servicios de Construcción de Estanques de Hormigón para Almacenamiento de Electrolito, en la Compañía Minera Zaldívar, faena ubicada a 200 kms. al sur-este de la ciudad de Antofagasta, a 3.200 mts. de altura sobre el nivel del mar, consistente en laborar 21 días continuos, seguidos de 7 días de descanso, en base a una jornada diaria de 7:00 a 12:00 horas y de 13:00 a 19:07 horas.

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

El artículo 38, inciso final, del Código del Trabajo, dispone:

"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".

De la norma anteriormente transcrita se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, si bien podría estarse en presencia de un caso calificado que pudiera importar la inaplicabilidad de los sistemas normales de distribución de la jornada de trabajo y del

descanso semanal compensatorio, no es menos cierto que el sistema solicitado contiene una jornada que excede los máximos legales sobre la materia, razón por la cual no resulta procedente otorgar la autorización solicitada.

En efecto, el sistema requerido implica laborar en promedio jornadas que exceden el máximo de 48 horas semanales que establece el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

Por otra parte, cabe advertir que de la disposición legal precedentemente transcrita y comentada se deriva que la facultad del Director del Trabajo para decidir autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en los casos en que la ley lo contempla, se debe ejercer en el marco propio de sus atribuciones legales.

Ahora bien, entre las funciones que competen a la Institución que corresponde dirigir al Director del Trabajo, se encuentra la consagrada por el artículo 1º letra e), del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, referida a la "realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".

En la especie, de informe de 23.01.96, emitido por el fiscalizador Sr. A.A.C., se desprende que los trabajadores entrevistados, a los cuales se les aplicaría el sistema solicitado por la empresa, manifestaron su desaprobación, basada principalmente en que con su implantación se trabajaría una jornada diaria excesiva que, además, no se ajusta a aquella convenida por las propias partes contratantes, a saber, 8 horas diarias.

De esta suerte, la implantación del sistema excepcional requerido podría llevar a controversia o conflicto cuya prevención constituye una de las funciones de la suscrita, tal como se deriva de la norma orgánica anteriormente citada, lo que impide conceder la autorización solicitada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la Empresa Constructora ..., para establecer sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que indica.

## **SEMANA CORRIDA. SISTEMATIZACION DE JURISPRUDENCIA.**

**1.983/82, 28.03.96.**

### **Sistematiza jurisprudencia administrativa sobre semana corrida.**

Se ha estimado necesario sistematizar la jurisprudencia administrativa de este Servicio en relación al beneficio de semana corrida, regulado actualmente en el artículo 45 del Código del Trabajo.

En primer término, cabe destacar que hasta la dictación de la Ley Nº 8.961, de 1948, nuestro ordenamiento jurídico no contemplaba disposición alguna acerca del pago del día de descanso, festivo o no, a que tenían derecho los trabajadores remunerados por día.

En efecto, la citada ley intercaló como artículo 323 del Código del Trabajo de 1931, la norma que obligaba a los patrones al pago del séptimo día, prestación conocida comúnmente bajo la denominación de semana corrida.

1) Fuente legal.

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

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

"No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones u otras.

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

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

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

2) Concepto.

Es el derecho al pago de los días de descanso de que gozan los trabajadores cuyo sistema remuneracional les impide devengar remuneración por tales días.

3) Naturaleza jurídica.

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

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

4) Procedencia.

El análisis del precepto del inciso 1º del artículo 45, en comento, autoriza para afirmar que la actual normativa que regula la materia exige como único requisito para acceder al señalado beneficio, el hecho de que el trabajador se encuentre remunerado exclusivamente por día.

En efecto, el mencionado precepto no exige como condición esencial para tener derecho a la semana corrida, el cumplimiento por parte del respectivo trabajador de la jornada diaria completa de todos los días que le corresponda laborar de acuerdo a lo pactado, exigencia que si contemplaba el inciso 4º del antiguo artículo 44 del Código del Trabajo.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, cabe señalar que este Servicio, en Dictamen Nº 1.036/50, de 08.02.96, interpretando el artículo 45 en análisis ha resuelto que "Los trabajadores remunerados exclusivamente por día contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida, en los terminos previstos por el artículo 45 del Código del Trabajo".

Dicha conclusión se fundamenta, entre otras consideraciones, en que la disposición legal en comento, ha estado, desde su origen, orientada a beneficiar al trabajador a jornada completa, vale decir, a aquellos trabajadores afectos a una distribución semanal de jornada no inferior a cinco días ni superior a seis días.

Acorde a lo anterior, el citado pronunciamiento jurídico sostiene que si la norma de descanso semanal retribuido se entendiera también aplicable a los trabajadores a tiempo parcial, esto es, a aquellos que laboran una jornada ordinaria distribuida en menos de 5 días, con la excepción prevista en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, se llegaría a un absurdo, pues aquél contratado por uno o dos días a la semana estaría siendo beneficiado como uno que dedica su tiempo completo semanal a sus obligaciones laborales, y aún más, la retribución de dicho trabajador sería mayor que aquella a que tendría derecho el trabajador a tiempo completo, señalándose que si el trabajador tuviere dos o tres empleadores, tendría entonces derecho a dos o tres días de descanso retribuido. La regla de reducción al absurdo dispone que debe rechazarse toda interpretación de la ley que sea contraria a la lógica. (Alessandri, Somarriva, Vodanovic. Curso de Derecho Civil. Tomo I, pág. 212).

Por otra parte, el referido dictamen agrega que sería por lo demás contrario a la equidad, entendida esta como el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y de lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana, que un trabajador contratado por uno o dos días a la semana, accediera en términos proporcionales, a un beneficio mayor que un trabajador contratado por cinco o seis días en igual período.

Precisado lo anterior, cabe señalar que mediante Dictamen Nº 3.763/173, de 17.06.94, esta Dirección, pronunciándose sobre el caso de un trabajador que no prestó servicios durante ninguno de los días en que se encuentra distribuida su jornada laboral a causa de una licencia médica que abarcó exclusivamente dicho lapso, resolvió que el citado trabajador tuvo derecho a percibir remuneración por el día domingo que incidió en el respectivo período semanal.

La conclusión anterior se fundamenta en que la licencia médica constituye una causa legal que exime al respectivo dependiente de prestar servicios durante todo el período que ésta abarca.

El mismo pronunciamiento jurídico agrega que, en tal caso, el cálculo del beneficio deberá efectuarse considerando el monto diario que por concepto de subsidio hubiere percibido el trabajador, puesto que éste reemplazó la remuneración que por dichos días le habría correspondido percibir.

Sobre dicha base concluye que en tal caso la remuneración correspondiente al día domingo estará constituida por una cantidad equivalente al monto diario asignado al subsidio.

Igualmente, posible es afirmar que los atrasos y las ausencias injustificadas al trabajo no hacen perder actualmente el derecho a impetrar el pago del beneficio en análisis, no obstante lo cual tales inasistencias tendrán incidencia directa, según se verá más adelante, en la determinación del monto que corresponderá percibir por tal concepto. En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en Dictamen N° 6.254/349, de 11.11.93.

Ahora bien, en relación con la materia en análisis, cabe tener presente que la doctrina de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 7.339/118, de 21.09.89, 1.276/072, de 08.03.94 y 211/3, de 11.01.95, ha precisado el alcance del beneficio establecido en el inciso 1° del citado artículo 45 señalando, que no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, como podría desprenderse del tenor literal estricto de la misma norma, sino que se extiende, también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, a trato, a comisión, por unidad de pieza, a medida u obra, etc.

La misma doctrina, ha sostenido que la intención del legislador al establecer el beneficio en análisis fue la de favorecer o regularizar la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder a su respecto, legal ni convencionalmente, el pago de los días domingo y festivos.

En otros términos, el citado beneficio fue establecido en función de todos aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional les impedía devengar remuneración alguna por los días domingo y festivos.

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

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

Distinto es el caso de los dependientes que tienen efectivamente convenida una remuneración de carácter mensual, los cuales no tienen derecho a percibir el beneficio de semana corrida en análisis, sin perjuicio de lo cual sus días de descanso son igualmente pagados, toda vez que su remuneración, al cubrir un período mensual, comprende tanto el pago de los días hábiles como el de los días domingo y festivos que inciden en el respectivo período.

En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección, entre otros, en Dictamen N° 2.499/117, de 27.04.94.

Tampoco tienen derecho al beneficio en análisis los trabajadores remunerados mensualmente en base al sistema de "pozo", esto es, aquellos que reciben un porcentaje o comisión del total de las ventas que se realicen en el mes, por cuanto, al igual que en el caso anterior, el pago de los días domingo y festivos se encuentra comprendido en la referida remuneración mensual. Así lo ha sostenido esta Repartición en Dictámenes N°s. 8.695/445, de 16.12.86 y 6.124/139, de 24.08.90.

Por otra parte, cabe precisar que este Servicio, pronunciándose sobre la situación de aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional se encuentra conformado por una remuneración mensual mínima garantizada y por tratos o incentivos variables que se imputan a dicha remuneración mínima, en Dictamen N° 1,924/94, de 27.03.95, resolvió que éstos tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.

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

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

5) Semana corrida. Trabajadores exceptuados del descanso dominical.

De acuerdo a lo dispuesto en el inciso final del artículo 45 en estudio, los trabajadores exceptuados del descanso en días domingo y festivos, a quienes en compensación les corresponde un día de descanso por el trabajo desarrollado en tales días, tienen igualmente derecho al beneficio de semana corrida en la misma forma y condiciones que las previstas para los trabajadores afectos a las reglas generales sobre descanso semanal. En este sentido se ha pronunciado este Servicio en Dictamen N° 4.315/198, de 25.07.94.

6) Procedimiento de cálculo.

Conforme lo establece el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo, los trabajadores afectos al beneficio que el mismo consagra, tienen derecho a percibir por los días domingo y festivos una remuneración en dinero equivalente al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, cualquiera que sea el sistema remuneracional a que se encuentren afectos.

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

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

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

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

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

Ahora bien, con el objeto de clarificar el procedimiento de cálculo del beneficio que nos ocupa, a continuación se exponen diversas situaciones que podrían presentarse en la práctica.

- a) Trabajador sujeto a una jornada distribuida en 5 ó 6 días, de lunes a viernes o de lunes a sábado, en la cual no ha incidido ningún festivo.

En tal caso, el promedio que corresponderá percibir a dicho dependiente por el día domingo deberá obtenerse sumando las remuneraciones devengadas durante los 5 ó 6 días en que prestó servicios y dividiendo ese resultado por igual número de días, puesto que de acuerdo a la distribución de su jornada de trabajo, le correspondió legalmente laborar 5 ó 6 días a la semana, respectivamente.

- b) Trabajador sujeto a la misma jornada semanal señalada en la letra a), en la cual ha incidido un festivo.

En este evento, el trabajador tendrá derecho a percibir, tanto por el domingo como por el respectivo festivo, la cantidad que resulte de dividir la suma de las remuneraciones diarias devengadas en los 4 ó 5 días trabajados, por 4 o por 5, que constituyen el número de días que en tal caso le correspondió legalmente laborar.

- c) Trabajador afecto a una jornada semanal distribuida de lunes a sábado que no laboró durante 4 días de la respectiva semana por estar haciendo uso de una licencia médica o por encontrarse en huelga.

En tal situación deberá pagarse por el día domingo el promedio que resulte de sumar las remuneraciones devengadas por el trabajador en los días laborados, dividido por igual número de días, esto es, por 2, dado que respecto de los 4 días restantes no se encontraba obligado a prestar servicios, puesto que tanto la licencia médica como la huelga, constituyen causas legales que facultan a dicho dependiente para no asistir a su trabajo.

- d) Trabajador sujeto a la misma jornada anterior que no prestó servicios 2 días a la semana, sin mediar causa legal alguna que lo eximiera de cumplir con la obligación de ejecutar sus labores en dichos días.

En este caso la remuneración correspondiente al día domingo deberá calcularse sumando las remuneraciones devengadas en los días efectivamente trabajados y dividiendo el resultado de dicha suma por 6, puesto que a dicho dependiente le correspondía legalmente laborar 6 días a la semana.

- 7) Incidencia del día sábado en el cálculo del beneficio de semana corrida.

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

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

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

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

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

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

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

8) Base de cálculo.

Precisado el procedimiento que debe seguirse para determinar el promedio a que alude el citado artículo 45, corresponde analizar los estipendios o remuneraciones que deben incluirse para tales efectos.

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

Ahora bien, esta Dirección, interpretando los señalados preceptos legales ha sostenido que un estipendio podrá ser considerado para el cálculo del beneficio de semana corrida cuando reúna las siguientes condiciones copulativas:

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

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

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

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

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

En relación a la materia la jurisprudencia administrativa de esta Dirección contenida, entre otros, en Dictamen N° 516/22, de 25.01.95, ha sostenido que un bono por trabajo nocturno revestirá el carácter de remuneración ordinaria o principal y deberá, de consiguiente, considerarse para los efectos del cálculo de la semana corrida, sólo en el evento de que

el trabajo nocturno sea permanente, ya sea porque el dependiente labore siempre en horario nocturno, o bien, porque lo haga a través de turnos rotativos preestablecidos.

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

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

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

9) Período de pago.

Sobre el particular, el Dictamen N° 1.117/59, de 25.02.94 que versa sobre la materia, señala que el análisis del inciso 1° del artículo 45 permite sostener que el legislador al establecer el procedimiento de cálculo de la remuneración de los días domingo, festivos o de descanso compensatorio que corresponde a los trabajadores remunerados por día, vinculó directamente la expresión "período de pago" al término "semana" que seguidamente emplea, puesto que expresamente prescribe que el promedio a que alude se determinará dividiendo lo que el dependiente devengó en la semana por el número de días que en ella debió legalmente laborar.

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

El mismo dictamen agrega que la expresión "período de pago" que se emplea en el precepto en estudio tiene un alcance específico y restringido al ámbito de la semana corrida y no debe ser confundida ni relacionada con los "períodos de pago" a que se refiere el artículo 55 del Código del Trabajo y que conciernen a la periodicidad con que deben liquidarse y pagarse las remuneraciones.

El citado pronunciamiento señala, además, que en el evento que se hayan convenido períodos de pago de un mes, no resulta jurídicamente procedente efectuar un cálculo mensual del beneficio de semana corrida, debiendo, por el contrario, realizarse éste semana a semana, sin perjuicio de que el pago de los domingo, festivos o días de descanso compensatorio que hayan incidido en el mes se haga mensualmente, conjuntamente con el resto de las remuneraciones.

Por último, el señalado dictamen precisa que si las remuneraciones se pagan mensualmente, las fracciones de semana que se produzcan con ocasión del cierre del mes deberán pagarse en el período de pago en que incidan, en tanto que los días domingo, festivos o de descanso compensatorio que comprenda la respectiva semana se pagarán en el mes

siguiente puesto que al cierre aludido aún no se ha devengado el derecho a percibir remuneración por ellos, atendido que, como ya se dijera, este es un beneficio de carácter semanal, que se adquiere y calcula semana a semana.

10) Incidencia de la semana corrida en el cálculo y pago de las horas extraordinarias.

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

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

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

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

De ello se sigue que si el dependiente se encuentra remunerado con un sueldo base diario más comisión o tratos, el cálculo del valor de las horas extraordinarias laboradas deberá realizarse adicionando al sueldo la parte de dicho estipendio que éste hubiere percibido por concepto de semana corrida, pero no así, la parte correspondiente a comisión o tratos que se hubiere pagado al mismo trabajador por los días domingo y festivos.

Finalmente y en relación con lo anterior, cabe consignar que de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de este Servicio sobre la materia, el Oficio Circular N° 4, de 15.05.87, que contiene la tabla de factores para el cálculo simplificado de las horas extraordinarias, se encuentra plenamente vigente.

11) Semana corrida. Dirigentes sindicales.

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

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

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

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

Finalmente, y en lo referente al pago del beneficio de semana corrida respecto de los dirigentes sindicales, cabe hacer presente que de acuerdo a lo sostenido en el Dictamen N° 285/017, de 17.01.94, éste será siempre de cargo del empleador, toda vez que la ley ha impuesto al sindicato solamente la obligación de pagar las remuneraciones correspondientes a las horas durante las cuales éste hace uso de su permiso sindical, no pudiendo extenderse dicha obligación al pago de períodos distintos, como lo sería el día en que el dirigente hace uso de su descanso semanal, máxime si se considera que este último beneficio, desde el momento que lo libera también de prestar servicios, no podrá coincidir con las horas de permiso sindical.

12) Vigencia de las nuevas normas sobre semana corrida establecidas por la Ley N° 19.250.

Al respecto, cabe tener presente que el artículo 13 transitorio del Código del Trabajo, en su letra b) establece:

"La Ley N° 19.250 entró en vigencia a partir del primer día del mes subsiguiente a su publicación con las siguientes excepciones:

"b) Lo dispuesto en el inciso primero del nuevo artículo 44 y en el nuevo inciso tercero del artículo 103 del Código del Trabajo aprobado por el artículo primero de la Ley N° 18.620, modificados por los números 16 y 36, respectivamente, del artículo 1° de la citada Ley N° 19.250, regirá a partir del primer día del mes subsiguiente al del inicio de la vigencia de esta última. No obstante, los contratos o convenios colectivos que se celebren o renueven a partir de la vigencia de esta última ley deberán adecuarse a las nuevas disposiciones. Respecto de los trabajadores afectos a contratos o convenios colectivos vigentes a la fecha en que entró a regir, cuya fecha de término de su vigencia sea posterior al primer día del mes subsiguiente al del inicio de vigencia de la referida ley, las nuevas disposiciones entrarán en vigor a partir del día siguiente a la fecha de vencimiento del respectivo instrumento".

De la norma transcrita precedentemente se desprende que, por regla general, las disposiciones de la Ley N° 19.250 entraron en vigencia el día 1° de noviembre de 1993, con excepción de los preceptos que en la misma se señalan, entre los cuales se encuentra el inciso 1° del artículo 45 del Código del Trabajo, antiguo artículo 44 del mismo cuerpo legal.

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

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

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

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

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

# ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## 1.- Ordenes de Servicio.

2, 11.03.96.

Depto. Administrativo

### Instruye sobre cumplimiento de normas administrativas.

Por necesidades del Servicio se ha estimado oportuno impartir instrucciones que aseguren una gestión administrativa y financiera eficiente de la Dirección y el cabal cumplimiento de las normas existentes en estas áreas.

- 1.- Para evitar la repetición de los problemas de déficit que se produjeron durante el año pasado, se instruye a los Departamentos y Unidades del Nivel Central, que toda resolución que implique un gasto, previo a la firma de la suscrita o de la autoridad facultada para hacerlo, deberá ser visada por la Unidad de Presupuestos. Con este paso se tendrá, el nivel de compromisos real y actualizado del Servicio.
- 2.- Se reitera que las Direcciones Regionales deberán enviar sus rendiciones de cuentas, dentro de los 10 primeros días del mes siguiente a la misma, adjuntando toda la documentación de respaldo.

Además, deberán comunicar, dentro del mismo mes en que se produzcan ingresos, los depósitos que por dicho efecto, se realicen en la cuenta corriente.

- 3.- Con el fin de recuperar la totalidad de los fondos por concepto de devolución de subsidios por incapacidad laboral que efectúen las instituciones de salud (ISAPRES), las Direcciones Regionales o el Departamento Administrativo, según corresponda, adoptarán las medidas que permitan conocer los montos a recuperar de cada ISAPRE y proceder a retirar de éstas los cheques en el menor tiempo posible.
- 4.- Toda la documentación de gastos que se envíe para pago deberá presentarse completa. De no ser así, la Unidad de Presupuestos y los Encargados Administrativos Regionales se abstendrán de emitir el egreso y cheque correspondiente.
- 5.- Las Direcciones Regionales y el Departamento Administrativo adoptarán las medidas que aseguren la recepción oportuna y mes a mes, de las boletas que deben presentar las personas contratadas sobre la base de honorarios consistente en una suma alzada.
- 6.- Las Direcciones Regionales, los Departamentos y Unidades del Nivel Central, al momento de elaborar las resoluciones de cometidos funcionarios, deberán tener presente, como norma general, que el viático completo (100%), no puede exceder de 10 días seguidos o alternados en cada mes calendario y de 90 días en el año. Sin embargo, en casos previamente justificados la suscrita o el Jefe del Departamento Administrativo, según sea el caso, podrán eximir a determinados funcionarios de este requisito, de conformidad con lo señalado en el artículo 8º del D.F.L. N° 262/77 y artículo 7º del D.L. N° 3.551/90. Al respecto deberá tenerse presente lo establecido en la Orden de Servicio N° 22 de 1987.

Además, deberán adoptar las medidas que permitan que, tanto las rendiciones de los viáticos como el pago de sus diferencias se efectúen oportunamente.

- 7.- Los funcionarios que sean autorizados para manejar fondos fijos para gastos menores, deberán rendir la póliza de fidelidad funcionaria en la forma y condiciones establecidas en el artículo 68 de la Ley N° 10.336 Orgánica de la Contraloría General.
- 8.- Finalmente, se reitera como medida de buena administración, que cuando se realice algún proceso de compra de un bien o de un servicio, se requiera, como mínimo, de 3 cotizaciones; salvo que la situación amerite una sola cotización, hecho que deberá ser fundamentado.

### **3, 12.03.96.**

Depto. Administrativo

#### **Instruye sobre cumplimiento de normas administrativas y financieras.**

Con el propósito de mejorar la gestión administrativa y financiera de la Dirección y evitar la repetición de las observaciones planteadas por la auditoría realizada por Contraloría General, se ha estimado conveniente dictar la presente Orden de Servicio.

- 1.- La Unidad de Presupuestos adoptará las medidas que aseguren la confiabilidad y la oportunidad de la información financiera que procesa y proporciona tanto interna como externamente.

En este concepto, se preocupará de anotar y contabilizar correctamente todos los ingresos y egresos que se produzcan en el período presupuestario.

En cuanto a la contabilización y registros que llevará deberán ser lo establecido por el Sistema de Contabilidad General de la Nación.

- 2.- La Unidad Administración General establecerá las medidas que correspondan para asegurar que los conductores de los vehículos del Servicio lleven al día, las bitácoras de éstos.

Además, deberá adoptar los procedimientos que aseguren la recepción oportuna y el envío pronto a la Unidad de Presupuestos, de las boletas a cancelar por consumos básicos. Así se evitará la cancelación de intereses por atrasos en los pagos.

- 3.- La Unidad de Adquisiciones asignará a los bienes adquiridos una numeración correlativa y las guías de despacho que emita estarán prefoliadas.

### **2.- Circulares.**

#### **33, 13.03.96.**

Depto. Orgs. Sindicales

#### **Observaciones a estatutos de las Asociaciones de Funcionarios de la Salud.**

Este Departamento ha tomado conocimiento que a propósito de las observaciones que se formularan a los estatutos de las Asociaciones de Funcionarios de la Salud que son idénticas en todos los casos ya que se trata de un modelo –tipo– y por un error de la organización en el inciso 1º del artículo 12 de los mismos se transcribió un párrafo que no se contenía en los depósitos observados.

El párrafo en cuestión señala "debiendo respetarse el orden de votación obtenida, los que asumirán dentro del mismo plazo ya indicado".

Atendido lo expuesto, y con ocasión del segundo trámite de la reforma de que se trata, las Unidades Sindicales deberán preocuparse de que se subsane el error antes indicado, y que en definitiva el texto del referido artículo 12 corresponda al aprobado por la asamblea, y que fuera analizado y observado por la Dirección del Trabajo.

**41, 21.03.96.**

Depto. Orgs. Sindicales

### **Informa procedimiento para estudios de inhabilidades.**

Teniendo presente el pronunciamiento emitido por el Departamento Jurídico a través del Memorándum N° 36 del año en curso que se transcribe al final del texto de esta circular, relativo al hecho de que para efectos de inhabilidad a la Dirección del Trabajo le compete verificar el cumplimiento de los requisitos para ser director sindical establecidos en los respectivos estatutos, se hace necesario instruir lo siguiente:

- 1.- Los encargados de Unidad deberán informar a los usuarios que soliciten ministro de fe para elección de directiva, ya sea producto de una constitución o renovación total o parcial, los requisitos para ser director sindical que señale el respectivo estatuto.
- 2.- Deberá instruirse al ministro de fe asistente al acto para que constate el cumplimiento de ellos, dejando la constancia en el acta respectiva.

Cabe indicar que cuando los requisitos sean distintos u otros a los indicados en los formularios pre-impresos, deberá registrarse la información en el *rubro observaciones*.

- 3.- Cuando los actos sean realizados ante ministro de fe, distinto a funcionarios del Servicio, el encargado de Unidad deberá verificar si ésta contiene la información del cumplimiento de requisitos de los directores electos que señala la norma estatutaria y en el caso de que ella no exista, citará a la directiva para obtener la información, levantando acta para ello, la que deberá anexarse al acta de renovación de directiva de que se trata.
- 4.- Para los efectos de estudio de inhabilidad y el cumplimiento de lo instruido en O.S. N° 1, de 1995, debe considerarse lo señalado en la presente circular.
- 5.- Esa Dirección Regional deberá remitir copia de la presente circular a todas las Unidades de Organizaciones Sindicales existentes en su jurisdicción.

**Anexo: Memo N° 36, de 13.03.96, del Depto. Jurídico.**

**La Dirección del Trabajo debe inhabilitar a un dirigente sindical en el evento de constatar a su respecto el incumplimiento de requisitos estatutarios.**

Se ha solicitado a este Departamento un pronunciamiento acerca de la procedencia jurídica de inhabilitar a un director sindical por parte de la Dirección del Trabajo, en conformidad al artículo 237 del Código del Trabajo en el evento que se constate incumplimiento de requisitos estatutarios.

La situación a resolver se plantea para determinar si corresponde legalmente que la Dirección del Trabajo inhabilite a un director sindical cuando no se ha infringido los requisitos establecidos en la ley, sino en los estatutos de las organizaciones sindicales.

Al respecto cabe señalar las siguientes consideraciones que, a juicio del suscrito, permiten solucionar el problema, en cuestión.

- a) El Código del Trabajo de 1987 (Ley N° 18.620) señalaba en su artículo 221 que "para ser director sindical, se requiere", enumerando a continuación los diversos requisitos que debían cumplir quienes deseaban optar a ser directores sindicales.

La norma actual contenida en el artículo 236 del Código del Trabajo señala que "para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que se señalan en los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:..." y enumera a continuación diversos requisitos para ser director sindical.

De la evolución legal señalada y en los términos en que se encuentra expresado el artículo 236 del Código del Trabajo no cabe sino concluir que dicho texto legal ha señalado directamente los requisitos para ser director sindical sino que ha reenviado dicha materia a los respectivos estatutos, imponiéndole una restricción en su contenido, al fijar menciones mínimas y necesarias.

Lo anterior queda en evidencia en la redacción del artículo citado que no señala que para ser director sindical se deben cumplir con los requisitos que la misma ley señale, sino que expresamente prescribe que "para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los estatutos" dentro de los cuales se contemplan ciertas menciones mínimas.

Como se ve, la redacción actual del artículo citado no permite realizar una distinción clara entre requisitos legales y estatutarios, porque la ley ha encargado la regulación de esta materia a los estatutos respectivos.

En consecuencia, la declaración de inhabilidad que compete a la Dirección del Trabajo no puede referirse sólo a requisitos legales, porque el artículo en cuestión, señala que son los estatutos los que deben establecerlos y aquellos que el artículo 236 del Código del Trabajo enuncian expresamente, no son hechos a título de requisitos legales, sino como menciones mínimas que deben ser establecidos en los mismos estatutos.

De este modo, no se puede hablar de requisitos legales por una parte y estatutarios por otra, sino de requisitos para ser elegido director sindical establecidos en los estatutos, por expresa disposición legal.

- b) Refuerza lo anterior el tenor de la disposición contenida en el artículo 237 inciso 5° del Código del Trabajo, que señala que "la inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificado de oficio por la Dirección del Trabajo".

Como es fácil advertir, dicha disposición que establece la facultad legal de la Dirección del Trabajo de calificar las inhabilidades no hace ningún tipo de distinción respecto a la naturaleza de los requisitos legales estatutarios.

En consecuencia, de las razones de derecho arriba expuestas se sigue que la facultad de que dota el Código del Trabajo en su artículo 237 a la Dirección del Trabajo para inhabilitar

a un director sindical debe ser ejercida ante el evento de constatar el incumplimiento de requisitos estatutarios por cuanto es la propia ley laboral la que ha señalado a los estatutos como fuente de regulación normativa de esta materia.

**42, 28.03.96.**

Depto. Orgs. Sindicales

**Instruye respecto de información de las organizaciones sindicales que puede ser entregada.**

En virtud de las numerosas peticiones efectuadas por organizaciones superiores respecto a las organizaciones sindicales de su jurisdicción, se ha estimado necesario instruir lo siguiente:

- 1.- En materia de organizaciones sindicales sólo puede entregarse la información que expresamente se ha indicado en la Orden de Servicio N° 6, de fecha 02.06.95.
- 2.- En consecuencia, las solicitudes de información deben presentarse por escrito y con plena individualización de los solicitantes y de las organizaciones afectadas.
- 3.- La Unidad Sindical sólo informará por escrito la fecha de la elección y la individualización de los directores (nombre y cargo), sin adicionar información particular sobre ellos.
- 4.- Como sólo puede entregarse la precitada información, resulta improcedente utilizar para estos efectos, los listados computacionales que detentan las oficinas con la información de los dirigentes, debiendo, entonces, confeccionarse otros, especiales al efecto.
- 5.- Ahora bien, en materia de negociación colectiva sólo podrá entregarse información estadística (ej. número de proyectos, número de trabajadores involucrados, etc.), sin especificar la individualización de las empresas.
- 6.- Por tanto, no podrá entregarse copia de los contratos, ni de los convenios colectivos suscritos, a menos que exista autorización expresa, formulada por escrito, de parte del grupo de trabajadores involucrados o de sus representantes.
- 7.- La confección y entrega de la referida información no deberá interferir en el funcionamiento habitual de cada Oficina.
- 8.- En el evento de requerir otro tipo de información o documentación, los interesados deberán solicitarlo directamente a la organización correspondiente.

Los Jefes de Oficinas arbitrarán las medidas tendientes a dar cumplimiento a lo instruido, debiendo ponerlo en conocimiento de su personal, bajo firma.

La presente circular regirá a contar de esta fecha.

# JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Selección y comentarios de  
**MARCELO BETANCOURT M.**  
Abogado del Depto. Jurídico

## **1.- FACULTADES DE LOS INSPECTORES DEL TRABAJO. FISCALIZACION EN EL DOMICILIO DEL EMPLEADOR, QUE CORRESPONDE AL LUGAR DONDE EL TRABAJADOR PRESTABA SUS SERVICIOS. INEXISTENCIA DE ILEGALIDAD O ARBITRARIEDAD. RECURSO DE PROTECCION RECHAZADO.**

### **DOCTRINA:**

**No puede aceptarse como infringida una garantía constitucional, por el hecho de efectuarse una fiscalización en el domicilio del empleador, cuando éste corresponde al lugar donde se prestan los servicios, desde el momento que el recurrente autorizó el ingreso a su domicilio de los funcionarios fiscalizadores, conversó con ellos y firmó el acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo.**

Santiago, 13 de noviembre de 1995.

Vistos:

A fs. 1 don Enrique Lagos Valenzuela, abogado, domiciliado en calle Napoleón N° 3393, departamento N° 702, Comuna Las Condes, de esta ciudad, interpone recurso de protección en contra de don Héctor Yáñez Márquez, Jefe de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, de don Francisco del Pino Zenteno, y doña María Ramírez Guerra, Fiscalizadores de esa Inspección Comunal del Trabajo, todos domiciliados en calle Encomenderos N° 161, Comuna Las Condes, y, también en contra de María Hernández Torres, auxiliar de enfermería, domiciliada en calle General Bonilla N° 8231, con motivo de los actos arbitrarios e ilegales que detalla en su libelo los que serían constitutivos de infracción al N° 5 del artículo 19 de la Constitución Política de la República de Chile, esto es, la inviolabilidad del hogar.

A fs. 37 y siguientes informan los recurridos funcionarios de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor-Oriente, quienes solicitan el rechazo del recurso por ser inadmisibile, improcedente y carente de agravio respecto del acto reclamado en virtud de las consideraciones de hecho y de derecho que hacen valer en su escrito.

A fs. 51 informa la recurrida María Hernández Torres sin aportar mayores antecedentes que permitan establecer si realmente se vulneró alguna garantía constitucional.

A fs. 55 se decretó autos en relación.

Considerando:

- 1º.- Que no puede aceptarse como infringida la garantía constitucional invocada, desde el momento que el recurrente autorizó el ingreso a su domicilio de los funcionarios fiscalizadores, conversó con ellos y firmó el Acta de comparecencia a la Inspección para el día 07 de septiembre de 1995, según consta a fs. 9 del expediente.
- 2º.- Que los funcionarios fiscalizadores actuaron en uso de las facultades que les otorgan el artículo 24 del D.F.L. N° 2, de 1967, por lo que no corresponde estimar que su intervención tenga el carácter de acción arbitraria y/o ilegal.

3º.- Que para el evento que se hubiere aplicado una sanción de multa al recurrente, lo que no ocurrió en la especie, en virtud del avenimiento logrado entre las partes en conflicto según consta a fs. 62, el procedimiento aplicable sería el contemplado en el artículo 474 del Código del Trabajo, y no la presente acción cautelar.

4º.- Que el referido avenimiento puso término a la controversia, por lo que habiéndose otorgado las partes amplio y total finiquito, reconociéndose expresamente ante el señor Inspector del Trabajo la inexistencia de la relación laboral, lo que conlleva que ninguna sanción podrá adoptar en el futuro la autoridad fiscalizadora del trabajo en contra del recurrente, y, por otra parte, a raíz del referido finiquito, tampoco volverá a ser visitado o citado nuevamente a la Inspección del Trabajo, desapareció la causa que justificó esta acción de protección.

Por estas consideraciones, y, teniendo presente el artículo 20 de la Constitución Política de la República de Chile, y Auto Acordado de la Excelentísima Corte Suprema de Justicia sobre Recurso de Protección. Se rechaza el interpuesto por don Enrique Lagos Valezuela, sin costas.

Regístrese y archívese en su oportunidad.

Redacción del Abogado Integrante Sr. Raúl Allendes Ossa.

Pronunciado por el Ministro señor Sergio Valenzuela P. y Abogados Integrantes señores Orlando Alvarez H. y Raúl Allendes O.

Rol Nº 2.935-95.

Santiago, 22 de diciembre de 1995.

Proveyendo a fs. 70 y 71. Téngase presente.

Vistos:

Atendido al mérito de los antecedentes, se confirma la sentencia apelada de 13 de noviembre del presente año, escrita a fs. 62 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Rol Nº 33.766.

## **2.- CONCEPTO DE EMPRESA EN MATERIA LABORAL. JUICIO ORDINARIO DEL TRABAJO. RECLAMO JUDICIAL DE MULTA ADMINISTRATIVA RECHAZADO.**

### **DOCTRINA:**

**Desde el momento que el personal que laboraba en el bus accidentado, perteneciente a la empresa "Pullman Bus", tenía suscrito contrato de trabajo en empleadores de razones sociales diferentes, se produce la infracción a lo dispuesto en los artículos 3º, 4º inciso 1º, 7º, 9º y 10, Nº 2, del Código del Trabajo; es decir, no se encontraba individualizado con precisión el empleador para el cual, efectivamente, prestaban servicios los trabajadores. Así, el chofer del vehículo que falleció en el accidente, aparecía contratado por "Transportes Cometa S.A.", mientras que el segundo chofer aparecía contratado por "Pedro Farías Soto", como persona natural, y el auxiliar del bus, por la empresa "Aguilas del Norte Limitada".**

Santiago, 8 de marzo de 1995.

Vistos:

Que a fs. 8, comparece don Pedro Farías Soto, empresario de transportes, domiciliado en San Borja Nº 235 comuna de Estación Central de esta ciudad, demandado en juicio ordinario del trabajo, de reclamo en contra de la multa administrativa, aplicada por la Inspección del Trabajo de Maipú, representada por don Raúl Campusano Palma, ambos con domicilio en Avenida Libertador Bernardo O'Higgins Nº 4202, para que en definitiva se deje sin efecto la Resolución Administrativa Nº 13.11.93-054, de 23 de diciembre de 1993, en virtud de la cual se le aplican las siguientes multas: a) Tres ingresos mínimos mensuales por haberse negado al procedimiento inspectivo y a exhibir la documentación laboral solicitada; b) Multa de cinco unidades tributarias mensuales, por falta de escrituración de contrato de trabajo; c) Multa de diez unidades tributarias mensuales, por la falta de otorgamiento del descanso semanal, y d) Multa de cinco unidades tributarias mensuales por no confeccionar planillas de ruta con la regularidad exigida por la ley.

Funda el reclamo de la primera multa aplicada, en que cuando concurren las fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo, señoras Valenzuela Fuica y Pacheco Bustamante a la empresa reclamante, se les señaló que no podían ser atendidas de inmediato, porque en esos momentos también se encontraban en las oficinas, fiscalizadores del Ministerio de Transportes y funcionarios de la Ciat, por lo que se les solicitó esperaran un rato; que las referidas fiscalizadoras, se retiraron de la empresa, manifestando que ello constituía un obstáculo a su labor inspectiva. Dichas fiscalizadoras no regresaron más. Posteriormente se constituyeron en la empresa dos fiscalizadores, don Leonardo Angel Galleguillos y don Raúl Campusano Palma, los que ingresaron sin problemas a la empresa y a quienes se les exhibió la documentación requerida.

En cuanto a la segunda multa aplicada, alega no ser efectivo que la tripulación del bus siniestrado careciera de contrato de trabajo escriturado, por cuanto el chofer Fernando González Pela, tenía contrato con Transportes Cometa S.A., mientras que el segundo chofer don Alejandro Salinas López, lo tenía con don Pedro Farías (persona natural) y el auxiliar señor Hernán Araneda Tapia, con Águilas del Norte Ltda.; de tal modo que la interpretación realizada por los fiscalizadores, significa desconocer la esencia del contrato de transporte, reglado en el artículo 166 y siguientes del Código de Comercio.

Reclama asimismo de la tercera multa aplicada, dado que por una parte se reconoce que se efectuaba un descanso de 29 horas seguidas tras el cumplimiento de cada ciclo de viaje, o sea, de más de un día de descanso, pero por otra parte sostiene que los trabajadores prestaban servicios continuos por períodos de 15 días o más. Contradicción contenida en el considerando séptimo de la resolución recurrida, por cuanto allí también se sostiene que se cumplía con la prohibición de conducir más de 5 horas seguidas, lo que constituye el segundo reconocimiento de que se cumplían con las normas del Código del Trabajo y se agrega que en algunos casos no existe planilla de ruta, lo que se puede presumir se debía a que no se confeccionaba por los días no laborados debido a la realización de trabajos de mantención o reparación de la máquina o el otorgamiento de descansos ocasionales.

Y por último respecto de la cuarta multa señala, que dicha infracción es inexistente por cuanto la propia resolución reclamada reconoce que la planilla de ruta no se elaboraba en dos situaciones concretas: la primera, cuando el bus se encontraba en reparación o mantención y la segunda, por el otorgamiento de algún descanso ocasional, de lo cual se infiere que no existe ninguna infracción al artículo 32 del Código del Trabajo.

A fs. 23, la Inspección del Trabajo de Santiago Poniente contestando la reclamación argumenta que:

- a) En cuanto a la multa por infracción al artículo 24 del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, referida a impedimento de visita de fiscalización, ésta se encuentra plenamente ajustada a Derecho, dado que el propio reclamante es quien reconoce el hecho de haber impedido el ejercicio de sus facultades a las fiscalizadoras de dicha inspección, a quienes tras una larga espera, no se les permitió el acceso al recinto. Que debido a esa situación debió disponerse una nueva visita inspectiva a cargo del Inspector del Trabajo Sr. Campusano y el jefe de Fiscalización Sr. Galleguillos.

Que la argumentación entregada por la empresa reclamante en orden a no haber podido atender a las fiscalizadoras Srtas. Pacheco y Valenzuela, por encontrarse en esos momentos funcionarios de la Ciat, y del Ministerio de Transportes, efectuando una fiscalización, carece de veracidad y validez, ya que dichas fiscalizaciones de modo alguno son incompatibles entre sí, salvo que existiese algún dato que quisiera haberse omitido u ocultado en relación a los hechos investigados.

Al momento en que las funcionarias quisieron ingresar a la empresa no se efectuaba ninguna otra visita de otra autoridad, la reclamante argumentó que la persona indicada para exhibir la documentación laboral que se solicitaba, no se encontraba; sin embargo dicha persona se encontraba trabajando normalmente ese día, según dichas funcionarias pudieron constatar de lo declarado por otros trabajadores y mandos medios de la empresa,

- b) En lo que se refiere a la segunda multa aplicada, por infracción a los artículos 3º, 4º inciso 1º, 7º, 9º y 10 del Código del Trabajo, esto es, la no individualización precisa del empleador para el cual se prestan servicios; alega que la dicha multa se ajusta plenamente a derecho, por cuanto el artículo 3º letra a) del Código del Trabajo define al empleador como "la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo". Asimismo, el artículo 4º del mismo cuerpo legal, dispone que: "para los efectos previstos en el Código, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán del barco, y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica". Y que del tenor de estos textos legales, se ha generado jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, "que entenderse que más allá de la apariencia que se quiere mostrar, en determinada realidad, constituye una sola empresa, desde el punto de vista jurídico laboral, pese a que aparezca integrada por diversos entes con una supuesta individualidad independiente". Que ello se vio plenamente corroborado, si se considera lo indicado por don Marcelo Olivares Fernández, Jefe del Departamento de Remuneraciones de las entidades individualizadas en la resolución recurrida, quien, en acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo, señaló: "independientemente se trate de distintas razones sociales el tratamiento administrativo se encuentra centralizado".

Además, agrega que las supuestas empresas independientes que habían suscrito un supuesto contrato comercial de fletamento de pasajeros no eran tales sino que constituían una sola empresa, de acuerdo a las disposiciones del Código del Trabajo, señaladas.

- c) Contesta la reclamación de la tercera multa aplicada por infracción al artículo 38 del Código del Trabajo, esto es, no otorgamiento del descanso semanal, alegando que se encuentra plenamente ajustada a derecho por cuanto el artículo 38 del Código del Trabajo dispone que las empresas exceptuadas del descanso dominical, deberán otorgar un día de descanso

a la semana por cada día domingo y por cada festivo, en que los trabajadores hayan debido prestar servicios en dicha semana. Lo que no se respetó por la reclamante ya que reconoce, "si alguna vez no se respetó, se canceló como hora extraordinaria". Que la reclamante aduce haber respetado el descanso semanal al otorgar, después de cada ciclo de viaje, un descanso aproximado de 29 horas, pero omite indicar que dichas 29 horas de descanso en modo alguno constituyen el día de descanso compensatorio dispuesto por la ley, puesto que nunca los trabajadores descansaron un día calendario completo, sino que descansaron parte del día de arribo y parte del día siguiente, no cumpliéndose con lo prescrito en el artículo 38 del Código del Trabajo que prescribe un día de descanso compensatorio por cada domingo laborado, y no 24 horas o más de descanso.

Y en cuanto al alegato del reclamante que el bus no trabajaba todos los meses, debido a mantenciones o reparaciones, pretendiendo asimilar esta situación con los descansos que deben otorgarse a los trabajadores, de manera que en la eventualidad de que la máquina no requiriera de reparaciones, puede concluirse que a los trabajadores no se otorgaba el descanso correspondiente. Y el hecho de respetar el descanso que debe otorgarse a los conductores después de cinco horas de manejo seguidos, no significa que también se respete otro descanso distinto, cual es, el descanso semanal.

- d) Por último que la sanción aplicada por infracción al artículo 33 del Código del Trabajo, en relación a la Resolución exenta N° 297 de la Dirección del Trabajo, ella también se encuentra aplicada conforme a derecho, dado que la argumentación sostenida por la reclamante en modo alguno corresponde a la realidad legal, puesto que la Resolución exenta N° 297, de 1990, estableció que se trataba de un sistema opcional. Sin embargo, la propia resolución dispone que en caso de implementarse las planillas de ruta, su no cumplimiento se sancionaría de conformidad con el artículo 32 del Código del Trabajo, referido al Registro de Asistencia, tal como lo efectuó la resolución recurrida. Añade que se constató la no confección de planillas de ruta respecto de los días anteriores al accidente, origen de la investigación, esto es, 20 y 21 de noviembre de 1994, sin perjuicio que se acreditó además, numerosas ausencias de planillas de ruta respecto de los meses de junio, julio, agosto, septiembre y octubre de 1993, lo que configura la infracción referida.

Finalmente solicita, en definitiva, rechazar el reclamo interpuesto, en todas sus partes con costas.

A fs. 28, se efectuó el comparendo de conciliación, la que no se produjo, rindiéndose por las partes la prueba que rola en el proceso.

A fojas 43 se cita a las partes a oír sentencia.

Considerando:

*Primero:* Que la parte demandante para establecer los hechos en que funda sus peticiones ha rendido la siguiente prueba documental, no objetada de contrario, consistente en:

- a) Fotocopia de la Resolución N° 13.11.93/054, de 23 de diciembre de 1993, a fs. 2, recurrida por el demandante.
- b) Comprobante de depósito en arcas fiscales por la suma de \$180.000, de 6 de mayo de 1994, a fs. 1, correspondiente a la tercera parte del monto total de la multa aplicada a la demandante.

*Segundo:* Que por su parte, la reclamada ha rendido la siguiente instrumental, inobjetada, consistente en:

- a) Acta de Fiscalización a Pullman Cargo S.A., de 24 de noviembre de 1993, a fs. 21, emitida por las fiscalizadoras Jessica Pacheco y María Teresa Valenzuela, en que consta el impedimento de fiscalización por parte de la empresa reclamante y negativa de presentar documentación, argumentando ausencia del encargado para la no presentación de la documentación, se agrega que la planilla de ruta del trabajador fallecido, causante de esta fiscalización, está extraviada.
- b) Acta de Comparecencia de 25 de noviembre de 1993, a fs. 17, firmada por don Marcelo Olivares Fernández, en representación de la empresa "Pullman Cargo S.A." o "Transportes Cometa S.A.", en disposición de cumplir el requerimiento de documentación, en relación a los trabajadores que componían la tripulación del bus N° 304 patente única CA8308, siniestrado en el accidente de 22 de noviembre del año 1993. Se deposita para su estudio los siguientes documentos:
  - 1.- Planilla de ruta de 1993 de los trabajadores que se desempeñaban regularmente en el bus accidentado, desde enero del mismo año, omitiéndose las de septiembre y octubre y respecto del mes de noviembre faltan los dos días anteriores al accidente.
  - 2.- Planillas de cotizaciones previsionales correspondientes a: enero, donde falta planilla I.N.P.; febrero (falta planilla I.N.P.); marzo, abril, mayo, junio, julio, agosto (falta planilla ACHS); septiembre y octubre referente al señor González.
  - 3.- Liquidaciones mensuales de remuneración, correspondientes al mes de octubre de 1993, de los trabajadores González, Salinas y Araneda.
  - 4.- Comprobantes de otorgamiento de feriado de los trabajadores González y Salinas.
- c) Acta de comparecencia de 09 de diciembre de 1993, firmada por don Marcelo Olivares Fernández, Jefe del Departamento de Remuneraciones, de las entidades domiciliadas en San Francisco de Borja N° 235, a fs. 22; señala que pese a las distintas razones sociales de las empresas, el tratamiento administrativo se encuentra centralizado, por ello, independientemente de la razón social contratante, se verifica la prestación de servicios a bordo de algunas de las máquinas sin importar la razón social que aparezca como propietaria. Señala, finalmente que el bus siniestrado se encontraba registrado bajo la razón social "Transportes Cometa S.A."
- d) Resolución exenta N° 297, de 1990, de la Dirección del Trabajo, a fs. 20, en que se implementa el sistema "planillas de ruta".
- e) Ordinario N° 6.603/384, de 1° de diciembre de 1993, de la Dirección del Trabajo.

*Tercero:* Que la probanza rendida por la reclamante es insuficiente para desvirtuar la presunción legal de veracidad de los hechos constatados por el Inspector del Trabajo, en la Resolución N° 13.11.93/054, acompañada de fs. 2 a 6, la que produce plena prueba en cuanto establece:

- a) Que existió impedimento de fiscalización el día 24 de noviembre de 1993, cuando se presentaron ante la empresa investigada las fiscalizadoras Sras. Valenzuela Fuica y Pacheco Bustamante, ya que no se les exhibió la documentación laboral que solicitaron y se les

impidió el ingreso al lugar, hecho que se acredita con las Actas de Comparecencia de fs. 17 y de Fiscalización de fs. 21.

- b) Que el personal que laboraba en el bus siniestrado, perteneciente a la empresa Pullman Bus, tenía suscrito contrato de trabajo con otras razones sociales diferentes, razón por la que se produce la infracción a lo dispuesto en los artículos 3º, 4º inc. 1º; 7º, 9º y 10, Nº 2, del Código del Trabajo; es decir, no se encontraba individualizado con precisión el empleador para el cual, efectivamente prestaban servicios los trabajadores señores González Peña, Salinas López y Araneda Tapia, por cuanto el personal que ese día laboraba en dicho bus, tenía suscritos contratos de trabajo con empleadores de razones sociales diferentes; así, el trabajador González Peña, chofer fallecido en el accidente, aparecía contratado por "Transportes Cometa S.A.", mientras que el segundo chofer, Alejandro Salinas, aparecía contratado por "Pedro Farías Soto" como persona natural y el auxiliar, Hernán Araneda Tapia, por la empresa "Aguilas del Norte Ltda."
- c) Que se comprobó el no otorgamiento de descanso semanal así como la falta de confección de la planilla de ruta, de conformidad a lo dispuesto en la Resolución Nº 297, de 02 de febrero de 1990, tal como se expresa en la Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo acompañada por la reclamada a fs. 17; de consiguiente, es forzoso concluir que la reclamante incurrió en las infracciones sancionadas.
- d) Que, acorde tanto a la distribución de la jornada de trabajo cuanto a los descansos del personal del bus siniestrado –constatado por el inspector del trabajo–, se ha establecido que ésta se iniciaba "a las 13:15 horas, para partir a bordo del bus a las 14:15 horas desde Santiago y llegar destino a La Serena a las 20:15 horas, aproximadamente, luego de un determinado trabajo administrativo y tras un descanso de algunas horas, regresaban a Santiago a las 23:45 horas del mismo día, llegando a destino y completando la vuelta en redondo, alrededor de las 7:00 horas del día siguiente, luego de similar trabajo administrativo indicado anteriormente, se retiraban a sus hogares el resto del día para, al siguiente, volver a presentarse e iniciar un nuevo ciclo a las 13:15 horas". El Inspector del Trabajo constató, además, que en algunos días no se confeccionaba la respectiva planilla de ruta tal como ocurría en el caso del bus accidentado; que no se otorgaba el descanso semanal prescrito por la ley, ya que aún existiendo un descanso de aproximadamente 29 horas seguidas, tras el cumplimiento de cada ciclo de viaje individualizado, los trabajadores resultan prestando servicios continuados todos los días, por períodos de hasta 15 días o más. Por consiguiente, corresponde concluir que se ha incurrido en las infracciones sancionadas por la Inspección del Trabajo, mediante la Resolución Nº 13.11.93/054 dictada el 23 de diciembre de 1993, razón por la cual, necesariamente se rechazará la demanda de reclamo a fs. 8.

Y teniendo además presente lo dispuesto en el artículo 1698 del Código Civil; artículos 25, 32, 35, 36, 37, 418, 420, 421, 430 y siguientes y 474 del Código del Trabajo y artículo 23 del D.F.L. Nº 2, de 29.09.1967, se declara:

- I.- Que se rechaza el reclamo interpuesto a fs. 8, por don Pedro Farías Soto en contra de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, manteniéndose la multa impuesta.
- II.- Que no se condena en costas a la reclamante, por estimarse que tuvo motivo plausible para litigar.

Regístrese, notifíquese y archívense los autos en su oportunidad.

Pronunciada por la señora Giorgina Bruna, Juez Suplente del Primer Juzgado de Letras del Trabajo.

Santiago, 14 de julio de 1995.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de ocho de marzo pasado, escrita a fojas 44 y siguientes.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 1.779-95.

## **ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES (PUBLICADA EN BOLETINES 83 Y 85)**

De conformidad con la Resolución exenta N° 296, de 15.01.96, que asignó funciones de Inspectores Provinciales del Trabajo, y de acuerdo con otros datos proporcionados por la Unidad de Personal de Remuneraciones, se informan las siguientes modificaciones respecto de los titulares de las dependencias que se indican:

CODIGO	OFICINA	JEFE
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Horacio Ara Martínez
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Roberto Fuentes Hidalgo
03.01	I.P.T. COPIAPO	José Oliva Paredes
04.01	I.P.T. ELQUI (LA SERENA)	Fernando Carvallo Figueroa
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Rodrigo Morales Cáceres
06.01	I.P.T. CACHAPOAL (RANCAGUA)	María Campos Oñate
07.01	I.P.T. TALCA	Luis Oñate Medina
08.01	I.P.T. BIO-BIO (CONCEPCION)	Nora Buzeta Rivera
09.01	I.P.T. CAUTIN (TEMUCO)	Héctor Orrego Romero
10.01	I.P.T. LLAQUIHUE (PUERTO MONTT)	Héctor Gómez Burgos
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Ramón Peralta Lagos
12.01	I.P.T. MAGALLANES (PUNTA ARENAS)	Luis Latorre Vera
04.03	I.P.T. CHOAPA (ILLAPEL)	José Luis Myrus G.
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	Luis Varas Jara (Subrogante)
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Mario Mateo González
10.06	I.P.T. LA UNION	Mariela Araneda Subiabre

## DEL DIARIO OFICIAL

- 11.03.96.** D.S. N° 9 exento, del 11.01.96, del Ministerio de Educación. Fija monto unitario regional de alimentación e internado para el año 1996 a los establecimientos educacionales subvencionados.
- 18.03.96.** Ley N° 19.450. Sustituye escalas de multas que señala y modifica el Código Penal, el Código de Procedimiento Penal, la Ley N° 18.287 y el Decreto Ley N° 645, de 1925.
- 21.03.96.** Sentencia del Tribunal Constitucional. Declara inconstitucional el D.F.L. N° 192, de 1995, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (Publicado en Boletín N° 85, febrero/96).

## INDICE DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAG.
Asignación de zona. Incremento Ley Nº 19.354. Procedencia.	1.666/60	18.03.96	84
Bono especial Ley Nº 19.429. Procedencia.	1.857/77	25.03.96	117
Cláusula tácita. Beneficios.	1.878/78	26.03.96	120
Cláusula tácita. Contrato individual.	1.855/75	25.03.96	115
Cláusula tácita. Existencia.	1.852/72	25.03.96	110
Comités Paritarios. Constitución. Procedencia.	1.854/74	25.03.96	113
Delegado del personal. Elección. Comunicación. Nómina. Procedencia.	1.879/79	26.03.96	121
Organizaciones sindicales. Delegado sindical. Comunicación. Nómina. Procedencia.			
Organizaciones sindicales. Sindicato interempresa. Facultades del empleador.			
Descanso compensatorio. Comercio. Día domingo. Alcance.	1.981/80	28.03.96	124
Dirección del Trabajo. Competencia. Instrumento colectivo. Validez.	1.781/71	21.03.96	106
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Indemnización por años de servicio. Necesidades de la empresa. Causal similar.	1.856/76	25.03.96	116
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporaciones municipales.			
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Concursos. Facultades del Alcalde.	1.667/61	18.03.96	86
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Dotación. Ingreso. Funciones docentes directivas.			
Feriado convencional. Cómputo día sábado.	1.669/63	18.03.96	91
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	1.982/81	28.03.96	125
Negociación colectiva. Huelga. Efectos.	1.741/70	20.03.96	104
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.665/59	18.03.96	83
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.738/67	20.03.96	98

<b>MATERIA</b>	<b>NUMERO</b>	<b>FECHA</b>	<b>PAG.</b>
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	1.853/73	25.03.96	112
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia. Jornada parcial.	1.716/66	18.03.96	96
Protección a la maternidad. Trabajo nocturno. Concepto.	1.671/64	18.03.96	93
Protección a la maternidad. Trabajo nocturno. Concepto.	1.739/68	20.03.96	100
Regla de la conducta. Instrumento colectivo.	1.740/69	20.03.96	102
Regla de la conducta. Jornada de trabajo.	1.668/62	18.03.96	90
Semana corrida. Procedencia. Jornada parcial.	1.715/65	18.03.96	95
Semana corrida. Sistematización de jurisprudencia.	1.983/82	28.03.96	126

# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Director del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Luis Lizama Portal</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Hugo Yanes Lara</b>	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Depto. Negociación Colectiva
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Flavio Cortés Acevedo</b>	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Jorge Valenzuela Araos</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Abdón Anaís Rojas</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Ximena Cárcamo Zamora</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Iván Paredes Estrada</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Hernán Albornoz Serrano</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Jorge Vera Almonacid</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Iván Herrera Catalán</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Echeverría Bascuñán</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

### **Luciana Ciudad Espejo**

Abogado  
Departamento Jurídico

### **Marcelo Betancourt Merino**

Abogado  
Departamento Jurídico

### **Ingrid Ohlsson Ortiz**

Abogado  
Depto. Organizaciones Sindicales

### **Sara Olate Gutiérrez**

Abogado  
Departamento de Negociación Colectiva

### **Marcela Gómez Aguirre**

Periodista  
Oficina Comunicación y Difusión

Digitación:

María Ester Lazcano R.  
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marco Díaz Aros

Composición:

Publitecsa

## NOTAS DEL EDITOR

En el marco del proceso de modernización que atraviesa a todas las actividades institucionales, nuevas innovaciones se incorporan a nuestro Boletín Oficial. En este número, inauguramos una sección de entrevistas en las que, inicialmente, iremos presentando experiencias concretas en materia de relaciones laborales al interior de diversas empresas.

Además, incluimos un resumen del quehacer laboral recogido por la prensa durante el último mes.

La labor de difusión de la normativa laboral es una preocupación permanente de los distintos estamentos de la Dirección del Trabajo, diversas cartillas e informativos dirigidos a informar adecuadamente al numeroso público que concurre a las Inspecciones del Trabajo así lo demuestran. En este contexto hemos estimado útil, incorporar al Boletín Oficial parte de este material, el que creemos será adecuadamente valorado por nuestros lectores. Con análoga finalidad, también, incluimos en esta edición un material de carácter didáctico el que, si bien fue preparado para uso interno, reviste gran importancia para empleadores y trabajadores del sector de la construcción, pues contiene los aspectos principales de la inspección en materia de higiene y seguridad en este importante sector.

De la sección Dictámenes de la Dirección del Trabajo, destacamos el Oficio N° 1.983/82, que sistematiza la jurisprudencia administrativa sobre semana corrida.

Complementa este número una selección de fallos judiciales de la mayor relevancia en relación con las actividades del Servicio.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.  
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.  
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.  
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.  
Domicilio : Agustinas 1253, 5° piso, Santiago.  
Imprenta : Publitecsa, París 823.  
Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107.

# CONSEJO EDITORIAL

## **Presidente**

**Sergio Mejía Viedman**

Abogado  
Subdirector del Trabajo

## **Luis Lizama Portal**

Abogado  
Jefe del Departamento Jurídico

## **Yerko Ljubetic Godoy**

Abogado  
Jefe del Departamento de Fiscalización

## **Hugo Yanes Lara**

Abogado  
Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

## **Rafael Pereira Lagos**

Abogado  
Jefe del Departamento de Negociación Colectiva

## **Helia Henríquez Riquelme**

Socióloga  
Jefe del Departamento de Estudios

## **Carlos Ramírez Guerra**

Administrador Público  
Editor del Boletín

**Los conceptos expresados en los 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

## ENTREVISTAS

<b>ALIANZA ESTRATEGICA ENTRE TRABAJADORES Y EMPRESA: COMO PRODUCIR EN UN BUEN CLIMA LABORAL .....</b>	1
<b>SINTESIS DE PRENSA .....</b>	4
<b>INSPECCION BASICA DE HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL SECTOR DE LA CONSTRUCCION .....</b>	5
<b>1995: LA PRIMERA ETAPA DE LAS REFORMAS LABORALES .....</b>	30
<b>HITOS LABORALES .....</b>	39
<b>APRUEBA ESTATUTOS DE LOS PROFESIONALES DE LA EDUCA- CION. Ley N° 19.070 .....</b>	44
<b>EL CONTRATO DE TRABAJO .....</b>	75
<b>LOS CONTRATOS ESPECIALES. Informativo del Departamento Jurídico</b>	81
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico</b>	83
<b>1.665/59, 18.03.96.</b> Procede el pago del beneficio denominado bono de jubila- ción pactado en la cláusula decimoquinta del convenio co- lectivo suscrito entre la empresa ...Asociados Ingenieros Consultores, y el Sindicato de Trabajadores N° 2, una vez obtenida la jubilación por el trabajador y su retiro de la empresa. ....	83
<b>1.666/60, 18.03.96.</b> El reajuste a la asignación de zona establecido por la Ley N° 19.354, es aplicable al personal de la Empresa de Co- rreos de Chile que concurrió a la firma del contrato colectivo pactado con la empleadora el 18 de junio de 1994 .....	84

<b>1.667/61, 18.03.96.</b>	<p>1) Habiéndose presentado la renuncia voluntaria del Director del establecimiento educacional ..., dependiente de la Corporación Municipal de Educación, Salud y Atención al Menor de ..., con posterioridad a su nombramiento como tal, no resulta procedente que el Alcalde designe en su reemplazo al docente que ocupó el 3er. lugar en el respectivo concurso público.</p> <p>2) No resulta jurídicamente procedente la incorporación de un profesional de la educación a la dotación docente del referido establecimiento educacional, en calidad de contratado para realizar la labor de Director .....</p>	86
<b>1.668/62, 18.03.96.</b>	<p>La empresa "... Impresores S.A." no puede alterar unilateralmente la hora de término de la jornada ordinaria diaria de trabajo que el dependiente Sr. N.N. ha cumplido desde hace más de un año. ....</p>	90
<b>1.669/63, 18.03.96.</b>	<p>A partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma sobre cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, no resulta jurídicamente procedente convenir un feriado superior al legal, considerando el día sábado como hábil para los efectos de determinar su duración.....</p>	91
<b>1.671/64, 18.03.96.</b>	<p>Se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas .....</p>	93
<b>1.715/65, 18.03.96.</b>	<p>1) Los trabajadores remunerados exclusivamente por día, contratados para prestar servicios en una jornada ordinaria de trabajo distribuida en menos de cinco días a la semana no tienen derecho a percibir remuneración por los días domingo y festivos en los términos previstos en el artículo 45 del Código del Trabajo.</p> <p>2) Déjase sin efecto la Resolución Nº 153, de 21.11.95, de la Dirección Regional del Trabajo, Región de la Araucanía que confirma las Instrucciones D-09.01.95.724 cursadas a la empresa ... en cuanto ordenan a dicha empresa pagar el beneficio de semana corrida respecto de los trabajadores con jornada a tiempo parcial que implica laborar los días sábados, domingo y festivos, como asimismo, incluir las sumas por dicho concepto en la base de cálculo de la gratificación legal y en las horas extraordinarias .....</p>	95
<b>1.716/66, 18.03.96.</b>	<p>1) El empleador que reuniendo los requisitos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo, ocupe trabajadoras que prestan servicios a tiempo parcial se encuentra obligado a otorgar el beneficio de sala cuna durante el período en que las dependientes permanezcan efectivamente laborando por éste.</p>	

	2) Las Instrucciones Nº D-95.1105, de 25.05.95, cursadas a la Empresa Consultora ... por el fiscalizador Sr. M.F.V. de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, en cuanto ordenan a dicha empresa proporcionar el servicio de sala cuna respecto de la trabajadora Sra. N.N., se encuentran ajustadas a derecho.....	96
<b>1.738/67, 20.03.96.</b>	Para el cálculo del bono de producción del contrato colectivo suscrito entre la empresa Compañía Minera ... y el Sindicato de Trabajadores, procede considerar, según los términos convenidos, el material mineral extraído en su estado de humedad natural y no una vez seco .....	98
<b>1.739/68, 20.03.96.</b>	Se entiende por trabajo nocturno para los efectos de la aplicación de la letra c) del artículo 202 del Código del Trabajo el que se ejecuta entre las veintidós y las siete horas. ....	100
<b>1.740/69, 20.03.96.</b>	Para los efectos de pagar la indemnización por años de servicio al término de la relación laboral de los dependientes de la Universidad ... afectos al contrato colectivo suscrito el 28 de abril de 1995, o para calcular el pago del segundo anticipo de dicho beneficio, el empleador debe determinar en primer término el monto total en pesos, a que tendría derecho el dependiente según sus años de servicio, deduciéndole a éste el monto actualizado pagado por concepto de anticipo expresándolo también en dinero. ....	102
<b>1.741/70, 20.03.96.</b>	A los profesores del Colegio ... que se habrían desempeñado entre los días 24 y 28 de julio de 1995 –durante una huelga legal– no les asiste el derecho a remuneraciones.	104
<b>1.781/71, 21.03.96.</b>	La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de la cláusula 4.3.9 del convenio colectivo de trabajo de fecha 11.10.94, vigente en la Empresa CODELCO - Chile, División El Teniente, correspondiéndole el conocimiento de dicha materia a los Tribunales de Justicia .....	106
<b>1.852/72, 25.03.96.</b>	No procede considerar como una modificación tácita al contrato de trabajo el beneficio de lavado de ropa al Sr. N.N., toda vez que no concurrió la voluntad del empleador en la obtención del beneficio .....	110
<b>1.853/73, 25.03.96.</b>	La cláusula séptima del contrato colectivo suscrito entre la Sociedad Minera de ... y el Sindicato de Mina ..., y del punto dos del Manual de Bonos, anexo a dicho contrato, se refieren a un mismo beneficio consistente en pagar dos horas de sobretiempo diario en compensación del tiempo adicional que ocupan los trabajadores en el viaje hacia y desde la mina .....	112

<b>1.854/74, 25.03.96.</b>	No resulta procedente que los trabajadores de la empresa ..., de Punta Arenas, que laboran en distintas faenas, campamentos y oficina sean considerados en su conjunto para la exigencia de constitución de Comité Paritario de Higiene y Seguridad .....	113
<b>1.855/75, 25.03.96.</b>	La reiteración por parte de la Empresa Concesionaria del Casino de Juegos de ... en orden a otorgar día de descanso el 31 de diciembre de cada año, constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos individuales de trabajo, por lo que no puede ser dejada sin efecto unilateralmente por dicha empleadora .....	115
<b>1.856/76, 25.03.96.</b>	Niega lugar a reconsideración del punto N° 2) del Dictamen N° 4.542/216, de 05.08.94, que concluye que "No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicio que prevé el inciso 2° del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070" ..	116
<b>1.857/77, 25.03.96.</b>	<p>1) Tuvieron derecho al bono especial previsto en el artículo 24 de la Ley N° 19.429, entre otros, quienes, detentando la calidad de profesionales de la educación del sector particular se desempeñaban en establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, excluyéndose, por ende, de dicho beneficio a los demás trabajadores de tales entidades educacionales.</p> <p>2) El pago del citado bono no se encontraba condicionado a la circunstancia de haber percibido el profesional de la educación, del mismo empleador, el aguinaldo de Navidad establecido en la Ley N° 19.429.</p> <p>3) Los docentes de que se trata pudieron impetrar el referido bono especial en más de una entidad educacional, en virtud de servicios prestados en forma paralela para distintos empleadores .....</p>	117
<b>1.878/78, 26.03.96.</b>	Conjuntos Mecánicos ... no se encuentra obligado a ofrecer a su personal dependiente un bono de seguridad correspondiente al año 1995, aun cuando así lo haya hecho en años anteriores .....	120
<b>1.879/79, 26.03.96.</b>	1) La comunicación al empleador de la elección de un delegado del personal debe ser acompañada con la nómina de los trabajadores que lo eligieron. Por el contrario, tratándose de la elección de un delegado sindical la comunicación antedicha no debe ser acompañada con la nómina de los socios.	

2)	El empleador podría, en uso de sus facultades de administración, solicitar a la Inspección del Trabajo respectiva, en caso de duda, le informe si en las faenas de la empresa laboran socios del respectivo sindicato interempresa con el objeto de permitirle el acceso a dicho lugar a los dirigentes de la referida organización sindical .....	121
<b>1.981/80, 28.03.96.</b>	Resulta ajustado a derecho que el empleador pacte con sus trabajadores, dependientes de establecimientos de comercio y de servicios exceptuados del descanso dominical que atiendan directamente al público, compensar los días festivos efectivamente laborados por tales trabajadores y que excedan de uno en la respectiva semana laboral otorgándoles un día de descanso compensatorio en un domingo, del mismo mes calendario o de otro mes distinto, dentro del mismo año calendario, de forma tal que, en definitiva, el trabajador goce de un domingo de descanso al mes .....	124
<b>1.982/81, 28.03.96.</b>	Deniega autorización a la Empresa Constructora ..., para establecer sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que indica ....	125
<b>1.983/82, 28.03.96.</b>	Sistematiza jurisprudencia administrativa sobre semana corrida. ....	126
<b>ORDENES DE SERVICIO Y CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO</b>		138
<b>1.- Ordenes de Servicio.</b>		
<b>2, 11.03.96.</b>	Depto. Administrativo Instruye sobre cumplimiento de normas administrativas....	138
<b>3, 12.03.96.</b>	Depto. Administrativo Instruye sobre cumplimiento de normas administrativas y financieras .....	139
<b>2.- Circulares.</b>		
<b>33, 13.03.96.</b>	Depto. Orgs. Sindicales Observaciones a estatutos de las Asociaciones de Funcionarios de la Salud. ....	139
<b>41, 21.03.96.</b>	Depto. Orgs. Sindicales Informa procedimiento para estudios de inhabilidades.....	140
<b>42, 28.03.96.</b>	Depto. Orgs. Sindicales Instruye respecto de información de las organizaciones sindicales que puede ser entregada. ....	142

<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL .....</b>	<b>143</b>
1.- Facultades de los Inspectores del Trabajo. Fiscalización en el domicilio del empleador, que corresponde al lugar donde el trabajador prestaba sus servicios. Inexistencia de ilegalidad o arbitrariedad. Recurso de protección rechazado...	143
2.- Concepto de empresa en materia laboral. Juicio ordinario del trabajo. Reclamo judicial de multa administrativa rechazado. ....	144
 <b>ACTUALIZACION DE NOMINA DE INSPECCIONES.....</b>	 <b>151</b>
 <b>DEL DIARIO OFICIAL.....</b>	 <b>152</b>
 <b>INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION .....</b>	 <b>153</b>

