



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Febrero 1998



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



PRINCIPALES LOGROS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN 1997

Avances legislativos, mayor fiscalización y capacitación y aumento de beneficios para pensionados

Destacados logros en el cumplimiento de los compromisos contraídos con la ciudadanía logró el Ministerio del Trabajo y Previsión Social durante 1997. A la aprobación de importantes leyes que benefician a los trabajadores se sumaron el incremento de beneficios otorgados al sector pasivo, una mayor fiscalización para asegurar el cumplimiento de la legislación laboral y un aumento de los trabajadores que accedieron a programas de capacitación para mejorar su calificación. Ello sin considerar el envío al Congreso de nuevas iniciativas legales que buscan mejorar el equilibrio en el mercado del trabajo, la inserción de Chile en foros internacionales y las líneas de acción adoptadas para dar respuesta a realidades tan diversas como el trabajo infantil, la modernización de las relaciones laborales, la seguridad e higiene en el trabajo y las relaciones laborales en el sector público.

Es en el plano legislativo donde se registran los logros más visibles para los trabajadores. De hecho, la aprobación de la Ley N° 19.518 que moderniza el sistema de capacitación laboral amplía las oportunidades de los trabajadores de aumentar sus competencias personales y les asegura una mayor participación en la definición de los programas de capacitación que se aplicarán en las empresas. Ello a través de la creación de Comités Bipartitos de Capacitación en empresas cuya dotación sea igual o superior a 15 trabajadores, los que deberán debatir los programas de capacitación que se desarrollarán recibiendo un incentivo económico si llegan a acuerdo sobre el tema. Otras innovaciones de la ley son la creación del Fondo Nacional de Capacitación destinado a financiar acciones de capacitación para los sectores más postergados y otorgar un subsidio directo de hasta 26 U.T.M. para capacitación de trabajadores que laboran en pequeñas empresas y microempresas; además de posibilitar la capacitación pre y post contrato con cargo a su franquicia tributaria, destinada a mejorar la empleabilidad de los jóvenes y de quienes son desvinculados de las empresas.

Otras leyes de significativa importancia mejoraron la situación del sector pasivo. Además de otorgarse un reajuste extraordinario del 5% a las pensiones mínimas, beneficiando a 550 mil jubilados, se incorporó una bonificación gradual para 185 mil receptoras de pensiones mínimas de viudez, de manera que a fines de 1998 el beneficio equivalga al 100% de la pensión mínima de vejez a la fecha. Asimismo, un millón de pensionados podrán ver incrementadas sus posibilidades de atención de salud y recreación con su incorporación al régimen de Cajas de Compensación de Asignación Familiar. Paralelamente se incrementaron los montos destinados al pago de un Bono de Invierno a las pensiones mínimas, ley que también consideró el otorgamiento de aguinaldos de Fiestas Patrias y Navidad a este sector.

Al concluir el período legislativo 1997 se aprobó la ley que concede un incentivo económico al desempeño de 55 mil funcionarios de la Administración Central del Estado. Ello implica que durante 1998 los funcionarios recibirán un reajuste general adicional del 5,5% de sus remuneraciones, pero a partir de 1999 dicho incentivo será diferenciado de acuerdo al desempeño personal, pudiendo el funcionario acceder a una asignación que en su tramo más bajo será del 6% de su remuneración y en su nivel más alto llegará a un 13% de su salario. Es decir, por primera vez habrá un premio

económico de asignación trimestral para quienes se esmeren por dar mejores servicios a los ciudadanos. La norma también considera incentivos al retiro y un bono para funcionarios de zonas extremas.

También entraron en plena vigencia dos leyes que apuntan a mejorar la vida familiar de los trabajadores y constituyen avances en la humanización del trabajo. Estas son la que concede un permiso especial a los padres trabajadores para que puedan acompañar a sus hijos menores de 18 años cuando sufran una enfermedad terminal o un accidente con riesgo de su vida; y la que asegura que todos los trabajadores que se desempeñen en faenas continuas o por turnos tengan derecho al menos a un día domingo libre al mes.

Otra ley que entró en operación es la que permite la jubilación anticipada por trabajos pesados a trabajadores afiliados tanto al antiguo como al nuevo régimen previsional. Ello luego que se realizara una completa recalificación de puestos de trabajo que reúnen las condiciones para que quienes los ejecuten jubilen anticipadamente, la mayor parte del sector minero y la industria manufacturera. Esta nueva evaluación introduce un criterio de equidad para aquellos trabajadores afiliados al sistema de A.F.P. que, aun cuando desempeñan un trabajo pesado, no podían jubilar anticipadamente como sí lo hacían quienes realizando igual trabajo estaban afiliados al antiguo régimen previsional.

Finalmente, el Congreso ratificó los Convenios Internacionales de Seguridad Social suscritos con Argentina, Canadá, España, Noruega, Finlandia, Bélgica y Suiza, los que permiten hacer compatibles las imposiciones y períodos impositivos que tanto chilenos como nacionales de dichos países hayan efectuado tanto en Chile como tales territorios extranjeros.

Proyectos de ley en trámite

- Ampliación de la cobertura de la Negociación Colectiva y perfeccionamiento de la protección de los Derechos Sindicales.
- Establecimiento de un Sistema de Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC), considerando la creación de un segundo fondo de renta fija en las A.F.P.
- Ratificación de 6 Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) relativos a materias laborales y de seguridad en el trabajo, incluyendo el relativo a las relaciones entre el Gobierno y los funcionarios públicos.
- Indicación que sustituyó el proyecto sobre estructura de comisiones de las A.F.P., el cual introduce la negociación grupal e individual de tales cobros.
- Ampliación de beneficios previsionales para exonerados políticos.

CAPACITAR, FISCALIZAR Y DIFUNDIR: TAREAS CLAVE

Entre las tareas relacionadas más directamente con los trabajadores están la capacitación y la fiscalización del acatamiento de las leyes laborales y previsionales, así como también los esfuerzos permanentes por incrementar el conocimiento de la legislación por parte de las empresas y sus actores, lo que redundará en su mayor cumplimiento.

Respecto de la primera área, es destacable que durante el año pasado accedieron a la capacitación casi 500 mil trabajadores de empresas que hicieron uso de la franquicia tributaria del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE). Se adjudicaron 18.750 becas para el programa de capacitación laboral Chile Joven, las que benefician a jóvenes de escasos recursos mediante el aprendizaje de un oficio con cursos prácticos en empresas o el fortalecimiento de habilidades para crear microempresas del rubro silvoagropecuario. También se disminuyeron los porcentajes de deserción en los programas de becas dirigidos a jóvenes, mujeres y otros sectores. La gestión del SENCE también se ha visto agilizada con la disminución de los tiempos que requieren algunos trámites como la adjudicación de una acción de capacitación o la acreditación de un nuevo organismo capacitador.

A ello se suma que, como iniciativa conjunta del sector público y privado, 1997 se declaró el Año Nacional de la Capacitación, lo que en la práctica se tradujo en más de un centenar de encuentros con empresarios y trabajadores destinados a difundir la importancia del tema y las normas establecidas en el nuevo Estatuto. Todo ello buscando potenciar las acciones encaminadas a que la fuerza laboral del país se capacite al menos una vez cada 5 años al comenzar el próximo siglo.

Por otra parte, en el área de la fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral y previsional destaca el aumento en las acciones de control, realizándose 76.943 fiscalizaciones. Producto de la fiscalización se detectó un total de dos mil 116 millones de pesos descontados a los trabajadores pero no ingresados en sus fondos previsionales y de salud, instruyéndose a las empresas a corregir tal situación. Paralelamente, se ha mejorado la atención a usuarios de la Dirección del Trabajo, disminuyendo a 26 días los tiempos promedio de espera entre denuncia y visita del fiscalizador a la empresa; reduciendo a 12 días el tiempo de espera entre reclamo y realización del primer comparendo entre trabajador y empleador ante conflictos entre ambos y disminuyendo a 65 días la emisión de dictámenes que precisen el sentido en que debe aplicarse la normativa laboral en un caso específico.

Para hacer más fácil y rápida la resolución de dudas sobre la normativa laboral y previsional se habilitó un servicio de atención telefónica que a noviembre de 1997 había atendido 134.516 llamadas, lo que significa un promedio de 611 consultas diarias. También se habilitaron oficinas específicas para la atención de organizaciones sindicales y de empleadores, las que en igual lapso atendieron en conjunto 4.877 consultas. A ello se suma la instalación de terminales informatizados de autoconsulta en 20 oficinas de la Dirección del Trabajo de Arica a Punta Arenas. Estos módulos entregan respuestas estandarizadas a las preguntas más frecuentes sobre materias laborales, calculándose que el promedio mensual de consultas bordea las 20 mil en todo el país. Asimismo, a través del Fondo Concursable para la Divulgación de la Normativa Laboral se realizaron 7.898 acciones de difusión para dirigentes sindicales, trabajadores no sindicalizados, estudiantes, empresarios de pequeñas y microempresas, mujeres temporeras y trabajadores agrícolas.

INSERCIÓN INTERNACIONAL

Para responder a los cambiantes desafíos de la globalización de los mercados y la integración mundial, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social desarrolla políticas activas de cooperación y acercamiento con otros países respecto a temas laborales y previsionales. Un destacado ejemplo de ello fue la labor desplegada por el Ministro Jorge Arrate en la presidencia del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.). El Secretario de Estado dirigió el máximo órgano ejecutivo del organismo mundial entre junio de 1996 y junio de 1997, transformándose en el segundo chileno en ocupar dicho cargo. Durante su gestión el Ministro impulsó diversos esfuerzos encaminados a fortalecer el respeto de los derechos laborales; en particular, los

referidos al cumplimiento de las normas internacionales sobre no discriminación en el empleo, libertad de sindicalización y de negociación colectiva, prohibición del trabajo forzoso y erradicación del trabajo infantil.

Durante 1997 se lograron importantes avances en el campo de la cooperación bilateral. El más destacado de ellos es la entrada en vigencia del Acuerdo Complementario de Cooperación Laboral Chile-Canadá, el primer instrumento de su tipo que se suscribe en el marco de los convenios de libre comercio. El Acuerdo fomenta el mejoramiento de las condiciones laborales en ambos países y contiene cláusulas orientadas a la protección, aumento y refuerzo de los derechos básicos de los trabajadores. En el ámbito regional se han desplegado esfuerzos para avanzar hacia una mayor integración con los países miembros del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) en materias laborales y previsionales, iniciativa que ha sido particularmente fructífera con Argentina y Brasil. Las relaciones con la Organización de Estados Americanos (O.E.A.), la Comunidad Europea, el foro de Cooperación Económica del Asia Pacífico (APEC) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (O.C.D.E., formada por varias naciones europeas) también registraron avances.

Una preocupación fundamental del Ministerio ha sido la situación previsional de los chilenos dispersos por el mundo, que han laborado o que aún trabajan fuera del país. Para enfrentar el tema se han suscrito Convenios Bilaterales de Seguridad Social, que permiten a los nacionales de los Estados Contratantes beneficiarse de las cotizaciones que han efectuado en ambos países y obtener el reconocimiento de los períodos cotizados en un Estado para adquirir beneficios previsionales en el otro. El estado de situación de los Convenios de Seguridad Social al 31 de diciembre de 1997 es el siguiente:

Estado de Tramitación	País
Vigentes	Alemania - Argentina - España - Brasil - Dinamarca - Suecia - Holanda
Suscritos (Tramitación Parlamentaria)	Austria - Bélgica - Canadá Federal - Finlandia - Suiza - Provincia de Quebec - Noruega - Luxemburgo - Uruguay
Negociación Avanzada	Australia - Colombia - Grecia - Israel - Costa Rica - Italia - México - Portugal
Negociación Inicial	Croacia - Francia - U.S.A. - Hungría - República Checa - Nueva Zelanda - Venezuela - Perú

AVANZANDO CON PARTICIPACION

Mejorar las condiciones de higiene y seguridad en los centros de trabajo disminuyendo a un dígito la tasa de accidentabilidad hacia el próximo siglo, asegurar igualdad de oportunidades para la mujer en su inserción al mundo laboral, propiciar el establecimiento de alianzas estratégicas entre trabajadores y empleadores para equilibrar las relaciones laborales y erradicar el trabajo infantil que se desarrolla en condiciones de explotación y riesgo, son tres de las metas que el Ministerio está comprometido a impulsar. En éstas como en otras áreas de interés nacional, el logro de los objetivos considera la participación directa de los actores involucrados en el diseño y aplicación de las políticas que se adoptarán.

Un ejemplo de ello es la creación del Comité para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador, instancia asesora del Ministerio del Trabajo en estas materias e integrada por representantes de entidades públicas y privadas, parlamentarios, UNICEF, O.I.T., Carabineros, Iglesias Católica y Evangélica y organismos no gubernamentales. Este comité, junto a sus 5 instancias regionales, ha adoptado diversas medidas para cuantificar mejor la realidad del trabajo infantil en Chile y definir las políticas que se adoptarán para enfrentarla.

También se han creado instancias sectoriales de participación orientadas a desarrollar una política activa de mejoramiento de las relaciones colectivas de trabajo entre el Estado y sus funcionarios, acordar una propuesta eficiente para regular las relaciones laborales entre los futbolistas y los clubes profesionales y propiciar el cumplimiento de normas que contribuyan a mejorar las relaciones laborales en la actividad forestal mediante la dictación del Código de Ética para el sector, acordado en forma tripartita y que será próximamente difundido en las regiones en las que esta actividad se desarrolla.

Estas y otras tareas, como las relacionadas con el progresivo mejoramiento de la situación del adulto mayor, son de largo aliento: requieren del compromiso decidido no sólo del Ministerio, sino de toda la comunidad nacional, para avanzar hacia una sociedad más justa y solidaria.

Vigilantes privados (*)

DEROGA EL DECRETO LEY N° 194 Y ESTABLECE NUEVAS NORMAS SOBRE VIGILANTES PRIVADOS

Decreto Ley N° 3.607 (1)(2)(3)

Núm. 3.607.- Santiago, 6 de enero de 1981.

Visto:

Lo dispuesto en los Decretos Leyes N°s. 1 y 128, de 1973; 527, de 1974, y 991 de 1976;

La Junta de Gobierno de la República de Chile ha acordado dictar el siguiente

Decreto Ley:

Artículo 1º.- Sin perjuicio de las atribuciones y responsabilidades que el ordenamiento jurídico asigna a las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, autorízase, en la forma y condiciones que establece esta ley, el funcionamiento de vigilantes privados que tendrán como único y exclusivo objeto la protección y seguridad interior de edificios destinados a la habitación, oficinas o a otra finalidad; de conjuntos habitacionales; de recintos, locales, plantas u otros establecimientos de empresas cualquiera sea su naturaleza, tales como industrias, comercio, establecimientos mineros y, en general, la protección y seguridad de los bienes y personas que halla en dichos lugares, constituyendo para esta sola finalidad oficinas de seguridad. (4)(5)(6)

(*) Notas y comentarios de René Moraga Neira, abogado. Extracto de la obra modificable Legislación Laboral y Previsional.

(1) Publicado en el Diario Oficial de 8.01.81.

(2) A este texto se han incorporado las modificaciones introducidas por el D.L. N° 3.636, de 4.03.81 y por las Leyes N°s. 18.422, de 10.08.85; 18.564, de 20.10.86; 18.889, de 10.01.90; 18.959, de 24.02.90; 19.303, de 13.04.94; 19.329, de 5.09.94.

(3) El D.S. N° 315, de Interior, de 13.03.81, aprobó el Reglamento de este decreto ley.

(4) El artículo 1º fue reemplazado, como aparece en el texto, por la letra a) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

(5) El inciso 1º del Art. 48 de la Ley N° 18.382, de 28.12.84, expresa lo siguiente: "Los vigilantes privados que, por aplicación de lo dispuesto en el Decreto Ley N° 3.607, de 1981, deban contratar en el futuro las entidades públicas, no serán considerados para el cómputo de la dotación máxima de personal fijada para la institución correspondiente. Los programas de contrataciones respectivos requerirán la visación de la Dirección de Presupuestos".

(6) La Ley N° 19.303, de 13.04.94, establece obligaciones a las entidades que indica en materia de seguridad de las personas. Su Art. 16 señala que las medidas de seguridad y su ejecución deberán adecuarse, en todo lo relativo a vigilantes privados, a lo dispuesto en el D.L. N° 3.607/81.

Los vigilantes privados desempeñarán sus funciones dentro del recinto o área de cada empresa, industria, edificio o conjunto habitacional o comercial, establecimiento o faena; deberán en ellas portar armas, como asimismo, tendrán la obligación de usar uniforme cuyas características serán determinadas en un reglamento, el que en todo caso, será diferente al utilizado por el personal de las Fuerzas Armadas y de Orden y Seguridad Pública, y de uso exclusivo para los vigilantes debidamente autorizados. En el reglamento se indicará también lo relativo al control y uso de las armas, con arreglo a lo preceptuado en la Ley N° 17.798, y los requisitos de idoneidad exigibles para el nombramiento de dichos vigilantes. (7)

Tratándose de entidades ubicadas en recintos portuarios, aeropuertos u otros espacios sometidos al control de la autoridad militar, marítima o aeronáutica, las atribuciones que se otorgan en el presente decreto ley a Carabineros de Chile serán ejercidas por la autoridad institucional que corresponda. (8)

Cualquier persona podrá solicitar acogerse al régimen de vigilancia privada que establece esta ley.

Artículo 2º.- La autorización a que se refiere el artículo anterior, será concedida por decreto que llevará las firmas de los Ministros del Interior y de Defensa Nacional, con la fórmula "Por orden del Presidente de la República", previo informe favorable de la respectiva Prefectura de Carabineros. (9)

El decreto supremo que autorice el servicio de vigilantes privados con que podrá contar cada entidad, edificio o conjunto habitacional o comercial, determinará, con carácter obligatorio, tanto el número de vigilantes como los requisitos y modalidades a que deberá sujetarse la organización y el funcionamiento de dicho servicio. (10)

Artículo 3º.- No obstante lo dispuesto en el artículo 1º, las instituciones bancarias o financieras de cualquier naturaleza, las entidades públicas, las empresas de transporte de valores, las empresas estratégicas y los servicios de utilidad pública que se determine, deberán contar con su propio servicio de vigilantes privados y, además, mantener un organismo de seguridad interno, del cual dependerá la oficina de seguridad. (11)

Se considerarán empresas estratégicas las que se individualicen como tales por decreto supremo, el que tendrá el carácter de secreto.

Los intendentes, a proposición de las Prefecturas de Carabineros respectivas, notificarán a las entidades la circunstancia de encontrarse en la situación prevista en los incisos anteriores, pudiendo delegar esta atribución en los correspondientes gobernadores. Una vez notificado el afectado, deberá presentar a la autoridad requirente, dentro del plazo de sesenta días, un estudio de seguridad que

(7) La citada Ley N° 17.798, de 21.10.72, establece normas sobre control de armas de fuego y demás elementos que indica. Su texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.S. 400, de 13.04.78 y las modificaciones posteriores se señalan en la nota 79 del Tomo 100 de la Recopilación de Leyes y Reglamentos de la Contraloría General de la República.

(8) Este inciso fue intercalado por la letra a) del Art. único de la Ley N° 19.329, de 5.09.94.

(9) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el Art. 18 de la Ley N° 19.303, de 13.04.94. Anteriormente había sido modificado por el N° 1 del Art. único del D.L. N° 3.636, de 4.03.81.

(10) Este inciso fue sustituido, como aparece en el texto, por la letra b) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

(11) El Art. 3º fue sustituido, como aparece en el texto, por el Art. 15 de la Ley N° 19.303, de 13.04.94. Anteriormente había sido reemplazado por el N° 2 del Art. único del D.L. N° 3.636, de 4.03.81, y por la letra c) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

contenga las proposiciones acerca de la forma en que se estructurará y funcionará su organismo de seguridad interno y su oficina de seguridad. Este plazo se suspenderá en caso de interponerse los reclamos a que se refiere el inciso duodécimo de este artículo, mientras ellos no sean resueltos. Corresponderá a la Prefectura de Carabineros respectiva el conocimiento de dicho estudio, debiendo emitir un informe que lo apruebe o modifique.

El estudio de seguridad a que se refiere el inciso anterior deberá ser elaborado por el propio interesado, quien podrá requerir la asesoría de alguna empresa de seguridad debidamente autorizada.

Si se notificara a la entidad la necesidad de modificar su estudio, deberá efectuar las correcciones que se le indiquen dentro del plazo de treinta días.

Para todos los efectos legales y administrativos, el estudio de seguridad tendrá el carácter de secreto y quedará archivado en las respectivas Prefecturas de Carabineros, las cuales certificarán el hecho de haberse presentado y aprobado. Este secreto no obstará a que tenga acceso a dichos estudios de seguridad el personal de la Policía de Investigaciones de Chile que fundadamente lo solicite a la Prefectura de Carabineros respectiva.

Por decreto dictado de acuerdo con el artículo 2º, se fijarán las normas generales a que deberán someterse la organización y funcionamiento del organismo de seguridad, así como las medidas mínimas que deberán contener los estudios de seguridad de todas o algunas de las entidades según su naturaleza, el que será puesto en conocimiento de la entidad, para que, dentro del plazo de sesenta días, dé cumplimiento a las obligaciones que se establezcan. Transcurrido este plazo, Carabineros de Chile certificará si se ha constituido el organismo de seguridad interno o la oficina de seguridad, o si se ha dado cumplimiento a las especificaciones señaladas en el estudio de seguridad aprobado previamente.

El incumplimiento por parte de los afectados de cualquiera de las obligaciones establecidas en los incisos anteriores será sancionado con multa de 5 a 100 ingresos mínimos mensuales, a beneficio fiscal.

Será competente para aplicar dichas multas el Juez de Policía Local que corresponda al domicilio del infractor, quien conocerá y resolverá a requerimiento del Prefecto de Carabineros respectivo, conforme al procedimiento establecido en la Ley Nº 18.287. (12)

Si en el proceso se acreditare que se ha dado cumplimiento a la obligación cuya omisión motivó la denuncia, el juez podrá dictar sentencia absolutoria.

Lo dispuesto en este artículo se aplicará también respecto de los decretos modificatorios que fuere necesario dictar.

Serán reclamables ante un Ministro de la Corte de Apelaciones respectiva, quien conocerá en única instancia, la resolución que notifique a las entidades a que se refiere el inciso primero la circunstancia de encontrarse en la situación que éste contempla y las condiciones que se exijan para

(12) La citada Ley Nº 18.287, de 7.02.84, establece el procedimiento por contravenciones y faltas cuyo conocimiento corresponde a los Juzgados de Policía Local. Dicha Ley Nº 18.287 ha sido modificada por las Leyes Nº 18.383, de 9.01.83; 18.490, de 4.01.86 (Art. 41); 18.597, de 29.01.87 (Art. 2º), 18.681, de 31.12.87 (Art. 8º); 19.387, de 30.05.95.

el funcionamiento del servicio de vigilantes privados en el respectivo decreto supremo o en los que lo modifiquen. El plazo para reclamar será de diez días, contado desde la notificación del correspondiente acto administrativo.

Interpuesto el reclamo, al que se acompañarán los antecedentes en que se funde, el tribunal pedirá informe a la autoridad respectiva, fijándole un plazo breve para emitirlo.

Recibido dicho informe, el tribunal dictará sentencia dentro de los quince días siguientes. En caso de ordenarse medidas para mejor resolver, dicho plazo se entenderá prorrogado por diez días.

En contra de las sentencias que dicte el Ministro de Corte, no procederá el recurso de casación en la forma.

Los procesos a que den lugar las reclamaciones a que se refieren los incisos anteriores serán secretos y deberán mantenerse en custodia, pudiendo ser conocidos sólo por las partes o sus representantes.

Artículo 4º.- En casos debidamente calificados, la Prefectura de Carabineros respectiva podrá autorizar el no uso de uniforme y el no porte de armas. Las autorizaciones para el porte y tenencia de armas de mayor potencia y precisión, deberán otorgarse en conformidad con la Ley N° 17.798, sobre Control de Armas. (13)(14)

Artículo 5º.- Los vigilantes privados tendrán la calidad de trabajadores dependientes de la entidad en que presten sus servicios de tales y se regirán por el Código del Trabajo, cualquiera sea la naturaleza jurídica del organismo que los contrate. (15)

Con todo, la duración de su jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales.

La entidad empleadora deberá contratar un seguro de vida en beneficio de cada uno de sus vigilantes privados, en la forma que establezca el reglamento.

Artículo 5º bis.- Las personas naturales o jurídicas que realicen o tengan por objeto desarrollar labores de asesoría o de prestación de servicios en materias inherentes a seguridad o de capacitación de vigilantes privados, deberán contar con la autorización previa de la Prefectura de Carabineros respectiva. (16)(17)

(13) El artículo 4º fue sustituido, como aparece en el texto, por la letra b) del Art. único de la Ley N° 19.329, de 5.09.94. Anteriormente había sido modificado por el N° 3 del Art. único del D.L. N° 3.636, de 4.03.81 y por la letra d) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

(14) La citada Ley N° 17.798, de 21.10.72, establece normas sobre control de armas de fuego y demás elementos que indica. Su texto refundido, coordinado y sistematizado está contenido en el D.S. N° 400, de 13.04.78 y las modificaciones posteriores se señalan en la nota 79 del Tomo 100 de la Recopilación de Leyes y Reglamentos de la Contraloría General de la República.

(15) El artículo 5º fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 1 del Art. 1º de la Ley N° 18.889, de 10.01.90. Anteriormente había sido modificado por el N° 4 del Art. único del D.L. N° 3.636, de 4.03.81; por la letra e) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85, y por el Art. 2º de la Ley N° 18.564, de 20.10.86.

(16) El Artículo 5º bis fue agregado por la letra f) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85. Posteriormente fue modificado, como aparece en el texto, por la letra c) del Art. único de la Ley N° 19.329, de 5.09.94.

(17) El D.S. N° 93, de Guerra, de 21.10.85, contiene el Reglamento de este artículo.

Por exigirlo el interés nacional, prohíbese a toda persona natural o jurídica proporcionar u ofrecer, bajo cualquier forma o denominación, vigilantes privados. Esta prohibición se extiende a las convenciones destinadas a proporcionar personal para cumplir labores de vigilantes privados.

La infracción a lo dispuesto en el inciso anterior constituirá delito y será sancionada con la pena de presidio menor en sus grados mínimo a medio, con multa de doscientos a quinientos ingresos mínimos mensuales y con la pena accesoria de inhabilitación perpetua para desempeñar las labores que requieren de la autorización a que se refiere el inciso primero. En caso de reincidencia, la pena será de presidio menor en sus grados medio a máximo y multa de quinientos a mil ingresos mínimos mensuales. (18)

Tratándose de personas jurídicas tendrán aplicación las normas del artículo 39 del Código de Procedimiento Penal. (19)

Los delitos tipificados en el inciso segundo serán de conocimiento de la justicia ordinaria.

Las personas naturales o jurídicas que desarrollen alguna de las actividades a que se refiere el inciso primero, deberán cumplir con las siguientes exigencias y condiciones, en lo que fueren aplicables:

- a) Contar con la autorización de la Prefectura de Carabineros respectiva;
- b) Acreditar su idoneidad cívica, moral y profesional, como asimismo la del personal que por su intermedio preste labores de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, manteniendo permanentemente informada a la correspondiente Prefectura de Carabineros acerca de su individualización, antecedentes y demás exigencias que determine el reglamento;
- c) Contratar un seguro de vida en beneficio del personal a que se refiere la letra anterior;
- d) Disponer de las instalaciones físicas y técnicas propias para capacitación y adiestramiento en materia de seguridad;
- e) Cumplir las Instrucciones sobre capacitación y adiestramiento impartidas por la respectiva Prefectura de Carabineros, y
- f) Identificar, en los casos en que se proporcione personal para desarrollar labores de vigilancia y protección, los lugares donde éste cumpla su cometido y el número asignado a los mismos.

(18) En conformidad a lo señalado en la tabla demostrativa del Art. 56 del Código Penal, la pena de presidio menor en sus grados mínimo a máximo se extiende de 61 días a 5 años.

(19) El citado Art. 39 del Código de Procedimiento Penal establece lo siguiente: "La acción penal, sea pública o privada, no puede dirigirse sino contra los personalmente responsables del delito o cuasidelito./ La responsabilidad penal sólo puede hacerse efectiva en las personas naturales. Por las personas jurídicas responden los que hayan intervenido en el acto punible, sin perjuicio de la responsabilidad civil que afecte a la corporación en cuyo nombre hubieren obrado".

Las personas que desarrollen funciones de nochero, portero, rondín u otras de similar carácter, no podrán, en caso alguno, portar armas de fuego en su desempeño, pudiendo ser contratados directamente por los particulares o a través de las empresas a que se refiere el inciso primero de este artículo. La duración de su jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales. (20)

Artículo 6º.- Las personas que desarrollan alguna de las actividades a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, las oficinas de seguridad y los organismos de seguridad interno, cualquiera sea su denominación, de las entidades autorizadas para contar con servicio de vigilancia privada u obligadas a ello, como asimismo, sus vigilantes privados, quedarán bajo el control y tuición de Carabineros de Chile, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley N° 17.798. (21)(22)

Las Prefecturas de Carabineros podrán suspender el funcionamiento del servicio de vigilantes privados de cualquier entidad no comprendida en el artículo 3º de esta ley, si comprobaren la existencia de anomalías. Asimismo, la autorización concedida a las personas que desarrollan alguna de las actividades a que se refiere el inciso primero del artículo anterior, podrá ser revocada por las respectivas Prefecturas de Carabineros.

Artículo 7º.- Las entidades que cuenten con servicio de vigilantes privados deberán capacitarlos para el cumplimiento de sus funciones específicas, en materias inherentes a su especialidad, cuando así lo disponga la respectiva Prefectura de Carabineros, con arreglo a los estudios de seguridad previamente aprobados. (23)

Esta capacitación sólo podrá impartirse a aquellas personas que, con autorización de las respectivas Prefecturas de Carabineros, se desempeñen como vigilantes privados.

Artículo 8º.- A requerimiento del intendente respectivo, formulado directamente o a través del gobernador que corresponda, y previo informe de la Prefectura de Carabineros fiscalizadora, conocerá de las contravenciones a esta ley, con excepción de la sancionada en el inciso tercero del artículo 5º bis, el Juzgado de Policía Local competente, conforme al procedimiento de la Ley N° 18.287. (24)(25)

Las multas que los Juzgados de Policía Local apliquen por las contravenciones señaladas en el inciso primero, tendrán un mínimo de veinticinco ingresos mínimos mensuales y un máximo de ciento veinticinco, tratándose de la primera infracción. En caso de reincidencia, desde la última cantidad hasta doscientos cincuenta ingresos mínimos mensuales.

(20) El inciso final del artículo 5º bis fue reemplazado, como aparece en el texto, por el Art. 36 de la Ley N° 18.959, de 24.02.90. Anteriormente había sido modificado por el Art. 3º de la Ley N° 18.564, de 20.10.86, y por el N° 2 del Art. 1º de la Ley N° 18.889, de 10.01.90.

(21) El artículo 6º fue modificado, como aparece en el texto, por las letras d) y e) del Art. único de la Ley N° 19.329, de 5.09.94. Anteriormente había sido reemplazado por el N° 5 del Art. único del D.L. N° 3.636, de 4.03.81, y sustituido por la letra g) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

(22) La citada Ley N° 17.798, de 21.10.72, contiene las normas sobre control de armas. Su texto refundido está contenido en el D.S. N° 400, de Guerra, de 13.04.78. Las modificaciones siguientes pueden consultarse en la nota 79 del Tomo 100 de la Recopilación de Leyes y Reglamentos de la Contraloría General de la República.

(23) El artículo 7º fue modificado, como aparece en el texto, por las letras c) y e) del Art. único de la Ley N° 19.329, de 5.09.94. Anteriormente había sido reemplazado por la letra h) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

(24) Los artículos 8º al 10 fueron agregados, por las letras i) y j) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

(25) La citada Ley N° 18.287, de 7.02.84, establece el procedimiento por contravenciones y faltas cuyo conocimiento corresponda a los Juzgados de Policía Local. Dicha Ley N° 18.287 ha sido modificada por las Leyes N°s. 18.383, de 9.01.83; 18.490, de 4.01.86 (Art. 41); 18.597, de 29.01.87 (Art. 2º), 18.681, de 31.12.87 (Art. 8º); 19.387, de 30.05.95.

Si durante el transcurso del proceso el denunciado acreditare haber dado cumplimiento, en cualquier tiempo, al hecho cuya omisión constituye la infracción que motivó la denuncia, el juez podrá dictar sentencia absolutoria.

Artículo 9º.- El Ministerio de Defensa Nacional coordinará las actividades de las Prefecturas de Carabineros para la aplicación de esta ley. (26)

Artículo 10.- Las empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno por intermedio de dicha Secretaría de Estado, se exceptúan de las disposiciones de esta ley, cualquiera que sea su carácter, y podrán establecer sus sistemas de seguridad y vigilancia, en cuyo caso deberán hacerlo de acuerdo con las normas que les imparta el señalado Ministerio.

Artículo 11.- Derógase el Decreto Ley N° 194, de 1973, así como cualquier disposición legal contraria al presente decreto ley. Dentro del plazo de sesenta días, a contar de la fecha en que entre en vigencia el presente decreto ley, el Presidente de la República deberá dictar el reglamento correspondiente. (27)(28)

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Artículo único.- Mientras no se dicte el reglamento indicado en el artículo 8º, continuarán en vigencia las normas del Decreto Supremo N° 401, de 1974, de Interior, y sus modificaciones, reglamentario del Decreto Ley N° 194, de 1973, en todo aquello que no sea contrario a las disposiciones del presente decreto ley.

No obstante lo dispuesto en el inciso precedente, los servicios de vigilancia privada, de las entidades señaladas en el artículo 3º del presente decreto ley, y que se encuentren organizados y funcionando en conformidad al Decreto Ley N° 194, de 1973, y su reglamento permanecerán vigentes hasta la fecha de la dictación del decreto supremo a que se refiere el inciso séptimo del artículo 3º del presente decreto ley. (29)

Respecto de aquellas entidades que cuenten con un servicio de vigilancia privada del tipo aludido precedentemente, sin estar obligadas a ello, habrá un plazo fatal de ciento ochenta días, contado de la fecha de publicación del reglamento del presente decreto ley, para que se acojan a las disposiciones del mismo; vencido éste, si no se verificase tal circunstancia, el decreto supremo que autorizó el servicio de vigilancia privada de que se trate, se entenderá derogado de pleno derecho.

Regístrese en la Contraloría General de la República, publíquese en el Diario Oficial e insértese en los Boletines Oficiales de Ejército, Armada, Fuerza Aérea y Carabineros, y en la Recopilación Oficial de dicha Contraloría.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- JOSE T. MERINO CASTRO.- CESAR MENDOZA DURAN.- FERNANDO MATTHEI AUBEL.- Sergio Fernández, Ministro del Interior. Julio Canessa, Ministro de Defensa Nacional subrogante.

(26) El artículo 9º fue modificado, como aparece en el texto, por la letra e) del Art. único de la Ley N° 19.329, de 5.09.94.

(27) Este artículo que primitivamente tenía el N° 8, pasó a ser el actual artículo 11, de acuerdo a lo dispuesto en la letra i) del Art. único de la Ley N° 18.422, de 10.08.85.

(28) El derogado D.L. N° 194, de 18.12.73, contenía las normas sobre funcionamiento de vigilantes privados de las empresas.

(29) Los incisos 2º y 3º del artículo transitorio fueron agregados por el N° 6 del Art. único del D.L. N° 3.636, de 4.03.81.

NOTICIAS DEL MES

6

ENERO

- Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), la tasa de desocupación durante el trimestre septiembre-diciembre de 1997 alcanzó un 6%, lo cual significó una disminución de 0,5 puntos en relación al trimestre anterior y de 0,1 puntos en comparación al mismo período de 1996. En cuanto al desempleo juvenil, este alcanzó el 20,7%, la cifra más alta de desempleo nacional.

7

ENERO

- Con el seminario Normas Laborales, Higiene y Seguridad, se dio inicio a la primera actividad pública del Acuerdo de Cooperación Laboral Chile-Canadá, encuentro que tiene como objetivo fomentar el mejoramiento de las condiciones de trabajo de ambos países en el marco de los convenios comerciales.
- La Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados aprobó por unanimidad el proyecto que crea el seguro de desempleo para el trabajador cesante (PROTRAC), luego de un año de discusión. La iniciativa pretende que el trabajador, una vez desempleado, pueda percibir una renta fija (un poco menor a la que recibía en su trabajo), producto de un fondo al que contribuyen en conjunto con el empleador.

12

ENERO

- Culminó la huelga de los periodistas y reporteros gráficos del diario La Nación. La mesa directiva del Sindicato N° 3 y los ejecutivos de la empresa llegaron a acuerdo, para solucionar la huelga legal que se mantenía desde hace diez días. El convenio, que será validado por dos años, incluye un reajuste real de remuneraciones de 18.500 pesos por persona, aspectos relativos a vacaciones y una modalidad de descuento de los días no trabajados durante el movimiento.
- El Presidente de la Confederación Minera de Chile, Moisés Labraña, denunció que alrededor de 25 mil trabajadores, podrían quedar cesantes, debido a la crítica situación del sector cuprífero, luego de la sostenida baja del precio del cobre. Labraña señaló que ya han quedado cesantes 5 mil trabajadores, entre pirquineros y obreros de empresas que se vieron en la obligación de suspender faenas.

16

ENERO

- La Superintendencia de A.F.P. entregó el informe de la inversión bursátil de dichas administradoras de fondos de pensiones durante 1997. Entre los meses de enero y diciembre del año pasado, la inversión bursátil de las A.F.P. disminuyó en un 1,62%. Lo anterior significó una caída de US\$ 119 millones en el monto total invertido en acciones, el cual llegó a los US\$ 7.222 millones.

18

ENERO

- El Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS) destinará 6.300 millones de pesos en el programa de microempresas, correspondiente a 1998. Se espera que durante este año, la cobertura de esta octava versión del programa, beneficie a 40 mil microempresarios, 8 mil más que en 1997. El director del FOSIS, Ricardo Halabí, manifestó que "si bien es cierto que las microempresas aportan sólo el 3% del producto nacional, su incidencia es importante desde el punto de vista del empleo, ya que el 30% de los trabajadores del país están vinculados a este tipo de unidad productiva".

18

ENERO

- El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, dio a conocer las líneas de acción de dicha secretaría de Estado para 1998. Luego de reunirse con el Presidente Frei, Arrate manifestó que las principales preocupaciones para este año serán: la erradicación de las prácticas antisindicales, el mejoramiento de las negociaciones colectivas y el desarrollo de un conjunto de reformas al sistema de fondos de pensiones.

19

ENERO

- La Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) anunció la petición de crear una mesa tripartita entre trabajadores, Gobierno y empresarios, para estudiar las mejores formas de enfrentar los efectos de la crisis de las economías asiáticas. La secretaria general de la C.U.T., María Rozas, realizó un llamado a los trabajadores para que regulen adecuadamente sus ingresos y no se comprometan en deudas o créditos a corto, mediano y largo plazo.

20

ENERO

- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, anunció que el Gobierno mantendrá el gasto presupuestario para 1998, aunque confirmó un recorte en los planes de inversión previstos para varias empresas públicas, del orden de US\$ 340 millones. Las empresas más afectadas en los planes de inversión, son ENAP y CODELCO, con US\$127 y con US\$100 millones de reducción, respectivamente.
- Luego de una reunión sostenida con los máximos dirigentes de la C.U.T., el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, manifestó que el Gobierno espera que el proyecto de reforma laboral sea lo más pronto posible ley de la República, por lo que está disponible para colaborar con los parlamentarios, a fin de que este proyecto tenga éxito el 98.

22

ENERO

- Juan Somavía, embajador permanente de Chile ante las Naciones Unidas, fue nombrado presidente del Consejo Económico y Social (ECOSOC), uno de los principales órganos de dicha organización mundial. El diplomático chileno de 56 años se convirtió así en la segunda personalidad mundial en asumir dos veces dicho cargo ejecutivo.
- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, entregó a la opinión pública un balance de la gestión del servicio durante 1997. Señaló que el sector que registró el más alto grado de incumplimiento fue el de la locomoción colectiva urbana, donde se cursaron multas por más de 150 millones de pesos. La Directora del Trabajo anunció además que durante 1998 se realizará una estricta fiscalización en los sectores del fútbol, transporte aéreo, locomoción colectiva y medios de comunicación.
- Los dirigentes sindicales de la División Chuquicamata de CODELCO y la plana ejecutiva de la empresa, llegaron a un acuerdo que reafirma los principales contenidos de la alianza estratégica, firmada hace un par de años. El acuerdo además establece que no se harán cambios en área Talleres sin consensuarlos con los trabajadores y señala la revisión entre las partes del actual sistema de salud.

23

ENERO

- La Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) presentó un estudio, en el cual se revelan falencias en la creación de empleos en Chile. El representante de dicho organismo, Gerard Rodgers, dio a conocer al Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, las conclusiones de esta investigación, en la cual se destaca que la situación de los sectores excluidos del mercado de trabajo, los problemas de calidad laboral y la debilidad en el diálogo entre trabajadores y empleadores, son las principales carencias que tiene el proceso de creación de empleos en nuestro país.

24

ENERO

- El debate para establecer reformas a la legislación laboral, será la principal preocupación de la Central Unitaria de Trabajadores para 1998. El Consejo Directivo Nacional reiteró la exigencia al Gobierno para que no negocie las reformas que trata de impulsar en el campo de los derechos de los trabajadores. El presidente del organismo gremial, Roberto Alarcón, anunció que la C.U.T. emprenderá un proceso de repotenciación de su orgánica interna, revitalizando las relaciones con los sindicatos.

26

ENERO

- El presidente de la Confederación de la Producción y del Comercio, Walter Riesco, propuso 46 medidas para enfrentar los impactos de la crisis asiática en Chile. Entre las propuestas de la CPC, destaca la revisión de las bases del presupuesto 1998, la reducción del gasto fiscal y la explotación de nuevos mercados.

27

ENERO

- Un aumento sostenido de prácticas antisindicales al interior de las empresas privadas, denunció el presidente de la Confederación de Trabajadores del Comercio, Claudio Aravena. El dirigente gremial citó el caso de despidos en varios supermercados, en los cuales existe, según Aravena, "una absoluta desprotección en materia laboral".
- La Cámara Chilena de Comercio proyectó un alza en la tasa de desempleo del orden del 6,5% para 1998 debido a una consolidación en el crecimiento de la fuerza de trabajo, que se calcula en 1,5% y de una disminución en el ritmo de creación de empleos, que alcanzaría al 1,1%. La razones de estos índices son las consecuencias que traería a nuestra economía la crisis asiática.
- La Ministra de Justicia, Soledad Alvear, anunció un plan de reinserción laboral, destinado a 2 mil jóvenes delincuentes. Este plan, llamado "Buen Futuro", será financiado por el FOSIS y contempla para este año un financiamiento de 157 millones de pesos, los cuales beneficiarán, a partir del segundo semestre de este año, a 400 jóvenes reclusos o procesados en recintos de Gendarmería y del SENAME.

28

ENERO

- El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), presentó su nueva página Web, destinada a la capacitación, inserción y orientación laboral para los jóvenes. Dicha página, llamada Infoljoven, contiene la primera bolsa electrónica de trabajo y la Guía Laboral para Jóvenes, documento diseñado por la Dirección del Trabajo.

28

ENERO

- Autoridades de Ferrocarriles del Estado (EFE) anunciaron el inicio del proceso de "desvinculación" del personal de la empresa con motivo de la licitación del servicio de pasajeros e infraestructura. La medida traerá como consecuencia el término de la relación contractual de 1.640 trabajadores, quienes deberán ser recontratados por la firmas que se adjudicarán la concepción del servicio.

29

ENERO

- 55 mil funcionarios públicos se verán beneficiados por una nueva ley, promulgada por el Presidente Frei, la cual establece incentivos económicos al desempeño personal e institucional. Durante 1998 los empleados públicos recibirán un reajuste salarial adicional de 5,5% y a partir del próximo año el estímulo será diferenciado de acuerdo al desempeño personal en el trabajo. (N. del E.: Ley N° 19.553, D.O. 4.02.98).

30

ENERO

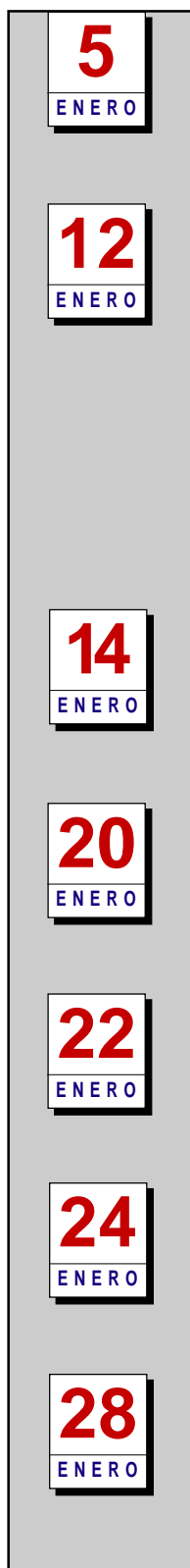
- El gobierno de EE.UU. apoyará la candidatura del representante chileno ante la O.N.U., embajador Juan Somavía, quien postula al cargo de Director General de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), cuyas votaciones se llevarán a cabo el 23 de marzo próximo
- Durante 6 horas paralizaron sus labores los funcionarios de los terminales marítimos de Valparaíso y San Antonio, en protesta por la demora del Gobierno en dictar el decreto de creación de las dos empresas portuarias autónomas locales. Un centenar de camiones tuvo que esperar el término del conflicto para embarcar sus cargas.

31

ENERO

- 43 mil profesores de todo el país recibirán el pago de asignación de los cursos de perfeccionamiento, adeudados desde 1993. El dinero, correspondiente a 11 mil millones de pesos, será recibido por los municipios, para que sean cancelados a la brevedad a los docentes.

DEL DIARIO OFICIAL



- Ministerio de Hacienda. Rectifica D.F.L. N° 3, publicado el 19.12.97, que fija texto refundido, sistematizado y concordado de la Ley General de Bancos y de otros cuerpos legales que se indican.
- Resolución N° 5 exenta, de 9.01.98, del Fondo Nacional de Salud. Aprueba Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469.
- Resolución N° 6 exenta, de 9.01.98, del Fondo Nacional de Salud. Establece Normas Técnico Administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la Modalidad de Libre Elección.
- Resolución N° 7, de 12.01.98, del Fondo Nacional de Salud. Establece Normas Técnico Administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad institucional.
- Decreto N° 122, de 5.12.97, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1998.
- Resolución N° 11.009 exenta, de 31.12.97, del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo. Reajusta valor hora participante en Cursos de Capacitación para el año 1998. Fija en \$3.500 el valor máximo por hora participante a contar del 1° de enero de 1998.
- Decreto Supremo N° 755, de 23.12.97, del Ministerio de Educación. Aprueba Reglamento de la Ley N° 19.532, que crea el Régimen de Jornada Escolar Completa Diurna y dicta normas para su aplicación.
- Resolución N° 55 exenta, de 19.01.98, de la Dirección del Trabajo. Deroga Resolución exenta N° 845, de 1996, y delega facultades que indica en el jefe del Departamento de Fiscalización y en los Directores Regionales del Trabajo (publicada en esta edición del Boletín Oficial).
- Decreto N° 128, de 26.12.97, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1997.

31
ENERO

- Ley N° 19.551. Modifica Estatuto del Personal de Carabineros de Chile.
- Ley N° 19.548. Modifica planta del personal del Ministerio de Bienes Nacionales.
- Ley N° 19.554. Concede bono especial a profesionales funcionarios y becarios que indica, de la Ley N° 15.076.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Felipe Sáez Carlier (*)

A continuación se transcriben dos fallos de nuestros Tribunales de Justicia en los cuales se analiza la responsabilidad laboral del trabajador frente a los robos o hurtos que un tercero realiza a la empresa.

Al respecto el Código del Trabajo en su artículo 160 N° 7 establece que:

"El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:... incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".

La relevancia de este artículo al momento de discutir la procedencia del despido de un trabajador es manifiesta; ¿la razón?, nuestros Tribunales de Justicia han sido relativamente más tolerantes al momento de calificar los hechos que la configuran.

Es por este motivo que, de un modo creciente, las empresas han comenzado a tipificar en los contratos individuales y colectivos de trabajo, de una manera anticipada, las acciones y omisiones que la constituyen.

Lo beneficioso de esta facultad para la empresa es evidente, toda vez que le permite contar con una herramienta sumamente eficaz para dirigir y programar su política de despidos por causas imputables al trabajador. Podríamos aventurar además que, en teoría, también podría resultar beneficioso para el propio trabajador, toda vez que le brinda a éste una mayor certeza en el ámbito de sus obligaciones al interior de la empresa; por otra parte, y en este mismo orden de ideas, se podría argumentar que esta práctica también encuentre una justificación en la conveniencia social, toda vez que tendería a evitar los conflictos judiciales avanzando en la auto-composición de los eventuales litigios por despido injustificado.

En la práctica, sin embargo, la situación es diferente y las más de las veces los representantes de la empresa no se limitan a calificar las acciones y omisiones que constituirán un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sino que, además, de un modo sumario y unilateralmente califican la comisión de los mismos y acto seguido aplican la consecuente sanción.

Es por estos motivos que es tan necesaria la competencia de los Tribunales de Justicia para calificar de un modo imparcial y justo si determinados hechos configuran o no la causal de terminación del contrato de trabajo.

1.- TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES. OBLIGACION CONTRACTUAL DE INFORMAR Y DENUNCIAR LA COMISION DE TODO DELITO. OMISION INJUSTIFICADA DEL TRABAJADOR.

Santiago, 7 de abril de 1997.

Vistos:

A fs. 1 comparece don José Enrique de la Cruz Cautivo Núñez, domiciliado en Pumanque 1933, Ñuñoa, Santiago, quien interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de Patricio Yáñez

(*) Asesor Jurídico. Dirección del Trabajo.

Machuca, comerciante, domiciliado en Catedral 2032, Santiago, a objeto que SS. haga las declaraciones que solicita. Funda su demanda en el hecho de haber ingresado a prestar servicios para la demandada con fecha 1º de julio de 1992, en calidad de vendedor, siendo su última función la de encargado de local. Su remuneración promedio ascendía a la suma de \$140.000. Señala que con fecha 12 de julio de 1996 fue despedido injustificadamente y sin aviso previo, invocándose la causal del Art. 160 N°s. 1 y 7 del Código del Trabajo, adeudándosele a la fecha del despido las siguientes prestaciones: a) indemnización por años de servicios; y b) indemnización sustitutiva del aviso previo. Solicita que en definitiva se acoja su demanda y se condene a la demanda al pago de las prestaciones ya indicadas, más intereses, reajustes y costas.

A fs. 17 y ss., la demandada contestando, solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas, por no ser efectivos los hechos en que se funda. Expresa que efectivamente el demandante fue despedido el día 12 de julio de 1996, en virtud de lo dispuesto en el artículo 160 N°s. 1 y 7 del Código del Trabajo, esto es, falta de probidad e incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, toda vez que el día 6 de julio de 1996, el monto de las entregas diarias de las ventas del local que tenía a su cargo, no correspondía con el monto efectivamente vendido. Al requerírsele una explicación, el actor señaló que había sido objeto de un robo, comunicando este hecho sólo 5 ó 6 horas después de haber supuestamente ocurrido y no dando cuenta a Carabineros de Chile. Indica que de esta forma, la falta por él cometida constituye un incumplimiento a las obligaciones contractuales estipuladas en las cláusulas 3, 8, 13 y 19 de su contrato, las que al efecto reproduce. Además, indica que no era primera vez que daba la excusa del robo para justificar diferencias entre las ventas efectivas y el dinero recaudado, razón por la que se le imputó también la causal del N° 1 del Art. 160, esto es, falta de probidad.

A fs. 22, se tuvo por contestada la demanda y se recibió la causa a prueba, fijándose los hechos sustanciales, pertinentes y controvertidos.

A fs. 57 y ss., se llevó a efecto la audiencia de estilo. La conciliación no prosperó, por lo que las partes procedieron a rendir las probanzas que constan en autos.

A fs. 68 se citó a las partes a oír sentencia.

Considerando:

1º Que la parte demandante solicita se acoja su demanda y se condene consecuentemente a la demandada al pago de las indemnizaciones sustitutivas del aviso previo y por años de servicios, más intereses, reajustes y costas.

2º Que la parte demandada solicita el rechazo de la demanda en todas sus partes, con costas, en razón de los fundamentos ya vertidos en la parte expositiva de la presente sentencia.

3º Que con el objeto de acreditar sus prestaciones, la parte demandante allegó al proceso los siguientes elementos de convicción: I.- DOCUMENTAL, de fs. 32 a fs. 41, consistente en actas de reclamo y de comparecencia ante la Inspección del Trabajo; certificado de cotizaciones provisionales; y carta aviso de despido enviada al actor. II.- CONFESIONAL ficta, de fs. 57 y sgte., conforme al pliego de posiciones que rola a fs. 49.

4º Que por su lado, la parte demandada se valió de los siguientes medios probatorios: I.- DOCUMENTAL, de fs. 6 a fs. 16, y de fs. 46 y 47, consistente en fotocopias de las actas de entrega de dinero suscritas por el actor; y actas de reclamo y comparecencia ante la Inspección del Trabajo.

II.- CONFESIONAL, de fs. 58 y sgte., conforme al pliego de posiciones que rola a fs. 51. III.- TESTIMONIAL, de fs. 59 y ss., consistente en la declaración de don Pedro Marcial Arredondo Madrid, testigo hábil, legalmente juramentado y sin tachas.

5º Que en cuanto a la causal del N° 1 del Art. 160, esto es, falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada, la parte demandada –a quien correspondía, según las normas sobre la carga de la prueba, acreditar la causal– no aportó al proceso ningún antecedente que permitiera a esta sentenciadora concluir que los hechos alegados por su parte para despedir al actor, configuraron la referida causal, por lo que se desestimará la alegación de la demanda al respecto.

6º Que no obsta a la conclusión precedente, el hecho de existir una diferencia entre el dinero entregado por el actor y las ventas efectuadas en el local, hecho acreditado mediante el informe de ventas diario, rolante a fs. 11 e inobjetado de contrario, ya que de dicho instrumento sólo se desprende que con fecha 6 de julio de 1996, existió un faltante de caja de \$ 135.000, faltante que la demandada sólo imputó indirectamente al actor, al expresar que la justificación del robo ya había sido utilizada en otras oportunidades por él, y que no probó durante el curso de la litis.

7º Que en lo tocante a la causal del Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones contractuales, consta en el proceso a fs. 52 y ss., el contrato de trabajo suscrito entre las partes, el que en su cláusula cuarta señala que son obligaciones esenciales del presente contrato, las siguientes: N° 13: "El jefe de tienda ante una emergencia como, incendio, robo, rotura de vitrinas y otros hechos análogos, comunicará de inmediato por teléfono u otro medio al empleador o supervisor del área estos hechos y tomará las precauciones de rigor avisando a las autoridades competentes a las que dará todas las facilidades para el desempeño de su cometido".

8º Que en la especie y según los dichos del propio actor, recogidos en la posición N° 5 del pliego de fs. 51, el faltante de dinero aludido en los considerandos precedentes, se debió a un robo del que fue objeto dicho día en el local del Mall Plaza Vespucio, situación que no fue avisada al empleador, sin perjuicio que el actor señala que intentó comunicarse por teléfono y que esto no fue posible, cuestión esta última que no acreditó.

9º Que a mayor abundamiento, el actor no realizó denuncia de ninguna especie frente al robo del que dice haber sido objeto, ni en Carabineros de Chile, –cuestión que se acreditó mediante la respuesta al Oficio N° 4.696-96, rolante a fs. 65– ni en el Mall en que se encuentra ubicado el local en que prestaba sus servicios, no obstante a esta última afirmación, el documento rolante a fs. 24, que da cuenta de la denuncia interpuesta por el actor en el libro de novedades del Mall, toda vez que ésta se realizó con fecha 8 de julio de 1996, esto es, dos días después de haber ocurrido los hechos.

10º Que la circunstancia de haberse encontrado sólo el actor el día en que ocurrieron los hechos, esto es, el 6 de julio de 1996, sólo hace presumible la efectividad de sus dichos en cuanto al motivo del faltante, pero no justifica de manera alguna la falta cometida por él, en el sentido de no haber dado aviso ni haber efectuado inmediatamente, y no al día siguiente ni subsiguiente, las denuncias correspondientes por robo.

11º Que así las cosas y de acuerdo a lo razonado en los considerandos precedentes, esta sentenciadora ha llegado al convencimiento de que efectivamente en la especie se configura un incumplimiento por parte del demandante, a las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo, incumplimiento que a juicio de esta sentenciadora, reúne sobradamente los caracteres de gravedad exigidos por la disposición del Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, por lo que consecuentemente se rechazará la demanda de autos, tal como se consignará en la parte resolutive de este fallo.

12º Que las demás probanzas allegadas al proceso en nada alteran o modifican la decisión a que se ha arribado.

13º Que la prueba rendida en autos ha sido valorada conforme a las normas de la sana crítica.

14º Que incumbe probar las obligaciones o su extinción, al que alega aquéllas o éstas.

Y vistos además, lo establecido en los artículos 1º y ss., 159 y ss., 425 y ss. y 439 y ss., del Código del Trabajo; 144, 160 y 170 del Código de Procedimiento Civil; 1698 del Código Civil; y demás normas legales pertinentes, se declara:

I.- Que no ha lugar a la demanda de fs. 1, en todas sus partes.

II.- Que no se condena en costas a la demandante por estimarse que tuvo motivo plausible para litigar.

Anótese, regístrese, notifíquese y archívese.

Dictada por Eliana Silva Romero, Juez Titular.

Santiago, 20 de agosto de 1997.

Vistos:

Se reproduce la sentencia de 7 de abril de 1997, escrita a fojas 69 y siguientes de autos y se tiene, además, presente:

Primero.-Que en la cláusula cuarta de su contrato de trabajo acompañado a fojas 52 y siguientes de los autos, el actor se comprometió, entre otras obligaciones propias de jefe de tienda, "ante una emergencia como incendio, robo, rotura de vitrinas y otros hechos análogos a comunicar "de inmediato" por teléfono u otro medio al empleador o supervisor del área estos hechos y a tomar las precauciones de rigor, avisando a las autoridades competentes;

Segundo.-Que, en tal virtud, el aviso que el demandante dio con fecha 8 de julio de 1997 a la Guardia del Mall Plaza Vespucio del hurto de \$135.000 de que había sido objeto la caja del local a su cargo el día 6 de julio de 1996, que se consignó mediante una nota estampada a las 19 horas del Libro de Novedades y que constituye la única comunicación o denuncia de la sustracción de dicha suma que pudo acreditar, no puede calificarse de "inmediata", pues no sucedió "en seguida, sin tardanza", según el sentido natural y obvio de ese vocablo, sino cuarenta y ocho horas después;

Tercero.-Que, atendida la circunstancia que la comunicación prevista en la cláusula citada tenía, por acuerdo expreso de las partes del contrato, el carácter de obligación esencial del trabajador, fuerza es reconocer que su incumplimiento posee la naturaleza de grave para los efectos de la causal de terminación del contrato descrita en el Nº 7 artículo 160 del Código del Trabajo;

Cuarto.-Que, contrariamente a lo sostenido por el actor, a él le correspondía comprobar el cumplimiento cabal y oportuno de las obligaciones impuestas por la referida estipulación contractual, de acuerdo con la regla general del artículo 1698 del Código Civil, de modo que en la medida

que no produjo probanza alguna para acreditar que dio aviso al empleador de la pérdida de dinero ocurrida en el establecimiento a su cargo, no es posible acoger su impugnación del fallo dictado en estos autos; y

En conformidad, además, con lo dispuesto en los artículos 463 y 465 del Código del Trabajo, se confirma la referida sentencia de 7 de abril del año en curso que no hizo lugar a la demanda por despido injustificado deducida por don José Enrique Cautivo Núñez en contra de Patricio Yáñez Machuca, sin costas.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Abogado Integrante señor Urbano Marín V.

Rol N° 1.641-97.

Pronunciada por el Ministro señor Alberto Chaigneau del Campo y Abogados Integrantes señores Urbano Marín Vallejo y Franklin Geldres Aguilar.

Santiago, 30 de octubre de 1997.

Vistos:

1º) Que se ha ordenado dar cuenta, conforme al artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, respecto del recurso de casación en el fondo deducido en autos;

2º) Que el recurrente expresa que la sentencia impugnada ha transgredido el artículo 1698 del Código Civil al alterar el onus probandi ya que la obligación de probar la justificación del despido pesaba sobre el demandado y no recaía en el actor como erróneamente, en dicho fallo, se determina;

3º) Que el inciso 2º del artículo 782 del Código de Enjuiciamiento Civil permite el rechazo de inmediato del recurso si en opinión unánime de sus integrantes, adolece de manifiesta falta de fundamento, conclusión a la que arriba este Tribunal toda vez que, acreditado el faltante de dinero y de acuerdo al N° 13 de la cláusula cuarta del contrato de trabajo que unía las partes, efectivamente era de cargo del actor probar el cumplimiento de la obligación que dicha cláusula se le imponía.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos citados, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducido a fojas 94, en contra de la sentencia de veinte de agosto último, que se lee a fojas 92.

Regístrese y devuélvase.

Rol N° 3.545-97.

Pronunciado por los Ministros señores Enrique Zurita C., Hernán Álvarez G. y Marcos Libedinsky T. y los Abogados Integrantes señores Mario Mosquera R. y Jorge Rodríguez A.

2.- DESPIDO INJUSTIFICADO. IMPROCEDENCIA DE ATRIBUIRLE LABORES DE VIGILANCIA A LOS VENDEDORES. CAUSAL DE TERMINACION DEL CONTRATO NO CONFIGURADA. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATO DE TRABAJO DESTIMADO.

Santiago, 18 de febrero de 1997.

Vistos:

A fojas 1 comparece Ivka Maritza Ravlic Yurcovic, trabajadora, con domicilio en Avda. Apoquindo N° 5134, depto. 202, Comuna de Las Condes. La cual interpone demanda en juicio ordinario del trabajo en contra de su ex-empleador Ibáñez Hermanos Limitada, representada por doña Rosa Eglantina Ibáñez Catalán, comerciante, ambos con domicilio en Avenida Manquehue Sur N° 520, oficina 414. Funda su demanda en las siguientes razones de hecho y de derecho que expone: Señala que con fecha 1° de mayo de 1992 ingresó a trabajar para la demandada en los locales ubicados en Manquehue Sur N° 31, locales 460 y 464. Su remuneración ascendía en esa época a la suma de \$ 186.937. Con fecha 30 de abril de 1996 la sociedad demandada puso término a sus servicios invocando la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Funda su comunicación en los hechos ocurridos el día sábado 16 de mayo de 1996, cuando dos delincuentes robaron o "escamotearon" noventa y tres anillos de oro desde el local ubicado en las dependencias de Almacenes Paris, Plaza Lyon. Señala que en esa oportunidad prestó declaración ante los funcionarios de la policía de Investigaciones que concurrieron al local, examinó fotografías con el objeto de reconocer a los delincuentes y reconocer a la persona que llegó al local pretendiendo comprar un par de aros. El día de los hechos eran dos trabajadoras y estaban atendiendo público con su compañera María Lizama, la cual había ido al servicio a tomar un remedio. En los días siguientes a lo ocurrido la empresa le hizo saber que debía pagar la suma de \$ 10.301.800, por el valor de los anillos, y como consecuencia especial debía pagar sólo el costo \$ 4.000.000. Después de 45 días de ocurrido el robo la empresa le puso término a su contrato de trabajo, y sólo el 29 de abril último la firma dedujo querrela o denuncia. De conformidad con lo previsto en el artículo 168 del Código del Trabajo, considera injustificada la aplicación de la causal esgrimida por la empleadora para poner término al contrato de trabajo. Señala que su remuneración en el mes de abril de 1996 ascendía a la suma de \$ 358.000 y demanda la indemnización por cuatro años de servicios, aumentada en un 20% y a la indemnización sustitutiva por falta del aviso previo, todo ello con reajustes, intereses y costas;

A fojas 21 comparece Roberto Tejos Contreras, abogado, en representación de la empresa demandada, el cual dentro del plazo contesta la demanda deducida en su contra y expresa: Que la actora prestó servicios para la demandada desde el 1° de mayo de 1992 hasta el 30 de abril de 1996, fecha en la cual su demandante le puso término al contrato de trabajo por la causal prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo. Señala que lo ocurrido en el día 16 de marzo de 1996 constituye la coronación de una sumatoria de hechos consistentes en pérdidas de joyas de la propiedad de su representada, siendo la actora la jefa de local ubicado en Almacenes Paris, Plaza Lyon, se perdió en el mes de enero de 1994 una bandeja con doce anillos de brillantes y en mayo de 1995 se perdieron un set de aros de perlas cultivadas que la actora había dejado descuidadamente fuera de la caja fuerte. El día sábado 16 de marzo de 1996 la actora estaba trabajando con la trabajadora María Lizama Cortés, arreglando y reponiendo unas vitrinas, sacó de la caja fuerte tres bandejas repletas de anillos en su interior para ordenarlos, la trabajadora María Lizama, pasaron cinco minutos volvió la trabajadora Lizama y pasó unos cinco o diez minutos y la actora dio aviso a sus compañeras y sus empleadores del robo de las tres bandejas con 85 anillos en su interior. En efecto, aquí no se discute de la posible participación criminal de la actora, sino la procedencia de la causal de despido de incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. La actora era dependiente de la

empresa demandada y su obligación consistía en vender joyas, y debía además, conservar y custodiar los anillos perdidos. Por lo expuesto, solicita que se tenga por contestada la demanda y sea rechazada en todas sus partes, con costas;

A fojas 26 el tribunal procede a recibir la causa a prueba, fijando los puntos sobre los cuales deberá recaer la prueba que se rinda en autos;

A fojas 43, 54 y 67 se llevan a efecto las audiencias de prueba, rindiéndose las que constan en las actas respectivas;

A fojas 86 se citó a las partes a oír sentencia;

Considerando:

Primero: Que son hechos de la causa por haber sido expresamente reconocidos por la demandada en su libelo de contestación, los siguientes: Que la actora Ivka Maritza Ravlic Yurcovic prestó servicios personales bajo subordinación y dependencia para la empresa demandada Ibáñez Hermanos Limitada desde el 1º de mayo de 1992 hasta el 30 de abril de 1996, fecha esta última en la cual su remuneración ascendía a la suma de \$358.000, realizando las funciones de vendedora de joyas;

Segundo: Que las partes no están de acuerdo en la forma en la cual se produjo la terminación de los servicios de la actora, ya que ésta señala que fue despedida sin aviso previo ni causa que lo justifique por la demandada y esta última expone que la actora incurrió en la causal de caducidad prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, por no haber custodiado el día sábado 16 de marzo de 1996, debidamente tres bandejas, las cuales contenían 93 anillos de oro de 18 kilates, estando la actora de jefa del local de la joyería ubicado en los Almacenes Paris, Plaza Lyon;

Tercero: Que con el objeto de acreditar los fundamentos de su demanda, la actora rindió las siguientes probanzas: DOCUMENTAL: 1. Dos contratos de trabajo suscritos por las partes; 2. Carta enviada por la empresa demandada a la actora en la cual se le comunica el despido; 3. Carta enviada a la Inspección del Trabajo en la cual se comunica el despido de la demandante; 4. Fotocopia autorizada del recorte que apareció en Las Últimas Noticias, el día lunes 18 de marzo de 1996 y que da cuenta del robo que sufrió la demandada; 5. Carta enviada a la Inspección del Trabajo en la cual se comunica el despido de la actora; CONFESIONAL: consistente en la citación a absolver posiciones a doña Rosa Eglantina Ibáñez Catalán, la cual delega el poder en su abogado Roberto Tejos Contreras, el cual contesta el pliego de posiciones que rola a fojas 40; y la TESTIMONIAL: consistente en las declaraciones de Dolly Cecilia Baigorria Nelson, la cual declara a fojas 54 de autos; y de Nuri Josefina Beya Bravo, la cual declara a fojas 58;

Cuarto: Que por su parte la demandada rindió las siguientes probanzas: CONFESIONAL: consistente en la citación a absolver posiciones a la actora Ivka Ravlic Yurcovic, la cual contesta las preguntas que contiene el pliego que rola a fojas 41; y la TESTIMONIAL: consistente en las declaraciones de María Lilia Lizama Cortés la cual declara a fojas 67 de autos y de María Elizabeth Martínez Peña, la cual depone a fojas 71;

Quinto: Que apreciados en conjunto y conforme a las reglas de la sana crítica los elementos de convicción pormenorizados en los motivos anteriores, este tribunal arriba a las siguientes conclusiones: 1. Que está probado en autos que el día sábado 16 de marzo de 1996 en el local de la demandada ubicado dentro de los Almacenes Paris, Plaza Lyon, estando sola la actora Ivka Maritza Ravlic

Yurcovic a cargo del local se desaparecieron tres bandejas las cuales contenían 93 anillos de oro y brillantes; 2. Que la actora expresa que atendió a un cliente, el cual le pidió que se probara unos aros que éste quería comprar y posteriormente desaparecieron las bandejas, no recordando la actora nada de lo sucedido posteriormente; 3. Que una de las obligaciones de la actora en su calidad de jefa de local de la demandada, es la custodia y conservación de las especies, y para el cumplimiento de esta obligación la demandante debe tomar todas las medidas del caso para proteger la mercadería de su empleador, por ser objetos muy valiosos y fáciles de sustraer; 4. Que el comportamiento que tuvo la actora fue poco cuidadoso y negligente, ya que no tomó las normas mínimas de seguridad con el objeto de custodiar los noventa y tres anillos de oro y brillante permitiendo que éstos fueran sustraídos; 5. Que el comportamiento de la demandante configura la causal de caducidad de contrato de trabajo prevista en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo; 6. Que por lo expuesto se declara que el despido que afectó a la actora es justificado.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo previsto en los artículos 1º, 3º, 5º, 10, 160 N° 7, 168, 425 a 458 del Código del Trabajo, se declara:

1.-Que se rechaza la demanda de fojas en todas sus partes, por lo expuesto y razonado el motivo quinto de la presente sentencia;

2.-Que no se condena en costas a la demandante por haber litigado con fundamento plausible;

Regístrese, notifíquese y archívese en su oportunidad.

Dictada por María Cecilia González Díez, Juez Suplente del Sexto Juzgado del Trabajo de Santiago.

Santiago, 9 de mayo de 1997.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada con excepción del considerando quinto, que se elimina.

Y se tiene en su lugar presente:

1º.-Que en el aviso de término del contrato de trabajo se invocó como causal del cese de la relación laboral la del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo, o sea, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato y se configuró, según la demandada: "en que los hechos ocurridos el sábado 16 de marzo de 1996, dan cuenta de una grave negligencia en el desempeño de sus labores (de la actora), toda vez que es de naturaleza del contrato el deber de cuidado que deben poner las vendedoras, sobre especies de la joyería. En dicha oportunidad según se ha dado cuenta al Tribunal competente (querrela de 29 de abril de 1996 ante el 6º Juzgado del Crimen de Santiago) dicha negligencia, facilitó la substracción de 85 anillos avaluados en \$10.304.800, lo cual obviamente causó un perjuicio material considerable a la empresa, del cual declaró se haría responsable;

2º.- Que en el contrato de trabajo que ligaba a las partes, cuyos ejemplares se agregaron a fs. 7 y 10, se estipuló que la trabajadora –la demandante– se obligó a prestar servicios como vendedora en el local comercial o punto de venta de que dispone la empleadora en las tiendas de Almacenes Paris Ltda. ubicadas en Avenida Presidente Kennedy N° 5413 o Avenida 11 de Septiembre N° 2221. En las cláusulas quinta, sexta y séptima se señalan las obligaciones especiales que se le imponían a la actora, sin que en ellas se establezca el deber de custodia que sobre los objetos debió tener dicha empleada;

3º.- Que son hechos no discutidos por las partes:

a) que el 16 de marzo de 1996, al medio día en el local comercial "Joyería Ibáñez Hnos. Ltda." ubicada en la tienda "Almacenes Paris" de 11 de Septiembre N° 2221 se produjo una sustracción de tres cajas de anillos, hecho que fue denunciado a la justicia del crimen;

b) que el referido hecho delictual no se le atribuyó a la demandante ninguna participación punible;

c) que en ese local comercial, aporte de la demandante, laboran otros empleados, y entre ellos son Catalina Socías y Jefe de Personal, Miguel García, María Lizama Cortés y Elizabeth Martínez, como se infiere de la declaración de fs. 68;

4º.- Que los testigos María Lizama Cortés y María Elena Martínez Peña, presentados por la demandada, declaran a fs. 67 y siguientes que en el local comercial, ese día, se estaban preparando las vitrinas para reponer las joyas que se iban a colocar en dicho sitio y que en un momento, quedó sola la actora, tiempo en que se produjo la sustracción de las joyas, siendo obligación de ella vigilar dichas especies. Sin embargo, esta circunstancia no es bastante para presumir que el robo se produjo por negligencia de la demandante, puesto que ésta en su función de vendedora pudo haber estado en ese momento atendiendo a clientes, como ella lo asevera, con lo cual se encontraba en la imposibilidad de controlar todo el local comercial, supuesto que como se ha acreditado, la otra vendedora salió de ese lugar y nada sabe de lo que hacían los otros dependientes;

5º.- Que en estas condiciones, no puede atribuírsele a la demandante, un incumplimiento grave en las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, ya que en una tienda como lo es, Almacenes Paris, en donde concurre mucho público, sobre todo, en día sábado, no se le puede exigir a una sola trabajadora que mantenga un control absoluto de un local comercial donde se venden artículos valiosos dispuestos en varios sectores que no es posible observar permanentemente, en circunstancias que su labor principal es atender al público y vender los productos del negocio. La labor de vigilancia de dicha especie le corresponde a personal especializado y que normalmente se entrega a empresas distintas y que comúnmente existen en estos grandes centros comerciales. Dicha labor externa de vigilancia además era necesaria que la asumiera la empleadora sobre todo que sustracciones de especies se habían producido en un tiempo anterior como lo reconoce el propio representante de la empleadora, con lo cual debía la empresa extremar los cuidados para evitar estos hechos y no entregar esta labor a empleados en cuyas funciones no estaba la de vigilar y cuidar dichos valiosos productos;

6º.- Que de lo razonado fluye que el despido de la actora fue injustificado y por lo tanto, deberá ser acogida la demanda interpuesta por dicha parte, sobre la base de una remuneración mensual de \$ 358.000 y un tiempo trabajado de cuatro años, hechos que no han sido discutidos por la demandada.

Por estas consideraciones y visto, lo dispuesto en los artículos 160 N° 7, 168, 173, 455, 456 y 473 del Código del Trabajo, se revoca la sentencia apelada de dieciocho de febrero del presente año, escrita a fs. 87 y en su lugar se declara que se acoge la demanda de fs. 1 y estimándose injustificado el despido se decide que la demandada deberá pagar a la actora:

a) doscientos cincuenta y ocho mil pesos (\$258.000) por remuneración del mes de abril de 1996;

b) trescientos cincuenta y ocho mil pesos (\$358.000) por indemnización sustitutiva de aviso previo;

c) un millón cuatrocientos treinta y dos mil pesos (1.432.000) a título de indemnización por años de servicios, aumentada esta cantidad en un veinte por ciento (\$286.400);

d) las cantidades antes mencionadas serán satisfechas con los reajustes e intereses señalados en el artículo 173 antes citado.

Que no se condena en costas a la demandada por haber tenido motivos plausibles para oponerse a la pretensión contraria.

Regístrese y archívese.

Redactó el Ministro señor Juica.

Rol Nº 1.000-97.

Pronunciado por los Ministros señores Milton Juica A., Cornelio Villarroel R. Y el Abogado Integrente señor Roberto Jacob Ch.

Santiago, 4 de septiembre de 1997.

Vistos:

1º.- Que se ha ordenado dar cuenta, conforme al artículo 782 del Código de Procedimiento Civil, respecto del recurso de casación en el fondo deducido en autos;

2º.- Que el recurrente denuncia como infringidos los artículos 455 y 456 del Código del Trabajo; 13, 19 a 23, 1546, 1698 y 1713 del Código Civil; 399 del Código de Procedimiento Civil, 235, 236, 237 y 426 del Código de Comercio. Funda los errores de derecho señalados, en síntesis, en la circunstancia que de haberse aplicado e interpretado correctamente las normas que estima vulneradas, necesariamente debió concluirse que el despido fue justificado, por cuanto sobre la actora pesaba el deber de custodia de las especies que comercializaba y que, el hurto de que fue objeto la demandada, se produjo a consecuencia de la conducta negligente de la actora lo que constituye un incumplimiento grave de las obligaciones del contrato;

3º.- Que los hechos fijados por los sentenciadores en relación a las materias a que el recurrente se refiere en motivo anterior, son, por un lado, que del análisis de las cláusulas quinta, sexta y séptima del contrato de trabajo que ligaba a las partes en las que "se señalan las obligaciones especiales que se le imponían a la actora", no se establece el deber de custodia que sobre los objetos debió tener dicha empleada, y, por otro, que el solo hecho de haberse producido la sustracción de las joyas en un momento en que la actora se quedó sola en el local, "no es bastante para presumir que el robo se produjo por negligencia de la demandante";

4º.- Que, como se aprecia de los dos motivos precedentes, a través de este recurso, se pretende atacar la valoración y ponderación que de las pruebas aportadas por las partes han hecho los jueces del fondo, para así obtener una resolución distinta a la adoptada por ellos lo que resulta improcedente toda vez que los sentenciadores del fondo son soberanos para establecer los hechos acreditados del fondo de la causa, previa apreciación de las probanzas conforme a las normas pertinentes, no existiendo los errores de derecho que se denuncian;

5º.- Que el inciso 2º del artículo 782 del Código de Enjuiciamiento Civil permite el rechazo de inmediato del recurso si, en opinión unánime de los integrantes de la Sala, éste adolece de manifiesta falta de fundamento;

6º.- Que a esta conclusión ha llegado el tribunal, de conformidad a lo expresado en el motivo cuarto precedente.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos citados, se rechaza el recurso de casación en el fondo deducida a fojas 112, en contra de la sentencia que se lee a fojas 108, de nueve de mayo último.

Regístrese y devuélvase.

Rol Nº 1.988-97.

Pronunciado por Ministros señores Enrique Zurita C., Hernán Alvarez G., Mario Garrido M. y Marcos Libedinsky T. y el Abogado Integrante señor Mario Mosquera R.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

Nuestra legislación laboral define el derecho de sindicalización, sus características y los objetivos de los sindicatos, de una forma común, no importando el tipo de sindicato del cual se trate.

Son también disposiciones comunes a todos ellos lo atinente a la disolución de los sindicatos, (la excepción es para los sindicatos de empresa, los cuales terminan por el cierre de la misma), los procedimientos y atribuciones de las asambleas, sean ordinarias o extraordinarias, los requisitos para ser Director Sindical, las obligaciones de las organizaciones sindicales respecto del organismo fiscalizador y las facultades de éste respecto de cualquier tipo de organización.

Las particularidades que consigan nuestra legislación laboral se refieren a los diferentes quórum exigidos para cada tipo de sindicatos y determinadas situaciones que sólo son aplicadas dependiendo del tipo de organización que se trate.

El Derecho a la Sindicación por parte de los trabajadores, se encuentra garantizado en la Constitución Política del Estado en el artículo 19 y en el Código Laboral en el artículo 212, definiéndolo de la manera siguiente:

"Es el derecho que tienen todos los trabajadores del sector privado y empresas del Estado de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a sus estatutos"

NORMAS COMUNES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

1. ¿QUE CARACTERISTICAS TIENE LA AFILIACION DE UN TRABAJADOR A UNA ORGANIZACION SINDICAL?

- a) Es única en función de un mismo empleo. Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente. Sólo podrá hacerlo en función de distintos empleos.
- b) Es personal, y por tanto no puede transferirse ni delegarse, y
- c) Es voluntaria.

2. ¿QUE SIGNIFICA QUE SEA VOLUNTARIA?

Significa que nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Asimismo, la ley señala que no podrá impedirse la desafiliación de un trabajador de una organización sindical.

3. ¿CUALES SON LOS FINES PRINCIPALES DE LOS SINDICATOS?

Están señalados en el Art. 220 del Código del Trabajo. Entre los principales están:

- a) La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados.
- b) La representación de los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva.
- c) Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social.
- d) Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales y de promoción socio-económica.
- e) Constituir instituciones de carácter previsional o de salud.
- f) En general realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no esten prohibidas por la ley.

4. ¿PUEDEN LOS SINDICATOS DESARROLLAR ACTIVIDADES LUCRATIVAS?

Sí, siempre que esas actividades no esten prohibidas por ley, que además esté contemplado en sus estatutos y que el producto de dichas actividades esté destinado a fines sindicales o al incremento del patrimonio sindical. **Bajo ninguna circunstancia el producto de dichas actividades podrá repartirse entre los socios del sindicato.**

5. **COMO SE CONSTITUYEN LOS SINDICATOS?**

Los sindicatos se constituyen en **ASAMBLEA CONSTITUTIVA**, en presencia de un Ministro de fe y reuniendo los quórum exigidos por ley, estos varían según tipo de sindicato que se trate.

6. **¿QUE TRAMITES DEBEN CUMPLIRSE EN LA ASAMBLEA CONSTITUTIVA?**

Deben aprobarse los **estatutos** del sindicato y procederse a la **elección del directorio**, levantándose el acta correspondiente.

Para sindicatos de **menos de 25 trabajadores afiliados**, se elegirá un **Presidente**.

Si son entre **25 y 249 trabajadores afiliados**, se elegiran **3 Directores**;

Sindicatos entre **250 y 999 trabajadores afiliados**, eligen **5 Directores**;

Sindicatos entre **1.000 y 2.999 trabajadores afiliados**; eligen a **7 Directores**;
y Sindicatos que reúnen **3.000 o más trabajadores afiliados**; eligen **9 Directores**.

7. **¿QUE TRAMITES POSTERIORES DEBEN HACERSE Y QUIEN LO REALIZA?**

A) El Directorio electo, dentro de **15 días corridos** desde el día de la realización de la asamblea, debe hacer el **depósito** en la Inspección del Trabajo respectiva **del acta original** de constitución del sindicato y **dos copias de sus estatutos certificados por el ministro de fe actuante**. Obteniéndose con este trámite la personalidad jurídica del sindicato.
Cada **Director** debe acompañar un **certificado de antecedentes para fines especiales**.

Si no se realizan estos trámites, en los plazos señalados, se deberá realizar una nueva asamblea constitutiva.

B) Recepcionados los antecedentes por la Inspección del Trabajo, ésta cuenta con 90 días desde el depósito del acta para formular observaciones a la constitución del sindicato; falta de algún requisito o que los estatutos no se ajustan a la ley. De ser así, el sindicato;

C) Cuenta con **60 días** desde la fecha de la notificación aludida para subsanar las faltas de requisito y/o adecuar sus estatutos.

D) Si el sindicato estima que el requerimiento formulado por la Inspección del Trabajo no se ajusta a la ley, posee la facultad para reclamar ante el Tribunal competente dentro del mismo plazo, **(60 días)**

El Tribunal se pronuncia en única instancia, sin forma de juicio y oyendo a las partes.

8. **¿SI EL TRIBUNAL RECHAZA EL PLANTEAMIENTO DEL SINDICATO?**

Se deberan subsanar los defectos de constitución y/o adecuar los estatutos. De no hacerlo, se caduca la personalidad jurídica del sindicato por el solo ministerio de la ley. Debiendo iniciarse todo el proceso nuevamente por medio de una **nueva Asamblea Constitutiva**.

SINDICATOS DE EMPRESA

1. ¿CUAL ES EL SINDICATO DE EMPRESA?

Sindicato de empresa: Aquel que reúne sólo a trabajadores de una misma empresa.

2. ¿CUANTOS TRABAJADORES SE REQUIEREN PARA CONSTITUIR UN SINDICATO DE EMPRESA?

En aquellas empresas de **más de 50 trabajadores** se requiere un **mínimo de 25** que representen a lo menos el **10% del total** de los trabajadores que prestan servicio en la empresa.

En empresas de 50 o menos trabajadores, se requiere un **mínimo de 8** siempre y cuando **representen más del 50% del total** de los que laboran en ella.

3. ¿PUEDEN CONSTITUIR SINDICATOS LOS TRABAJADORES DE CADA ESTABLECIMIENTO DE LA EMPRESA?

Si la empresa tiene **más** de un establecimiento **pueden también constituir sindicato** los trabajadores **de cada uno de ellos** con un **mínimo de 25**, que representen **a lo menos, el 40% de los trabajadores de dicho establecimiento**.

4. ¿SI SON MAS DE 250 TRABAJADORES DE UNA EMPRESA?

En este caso y cualquiera sea el porcentaje que representen pueden constituir sindicato.

5. ¿COMO SE EFECTUA LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS?

En **asamblea de los trabajadores de la empresa** se deben reunir los mínimos señalados anteriormente, esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe**. (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trámites a realizar en la asamblea son los comunes que señala el Código del Trabajo **en su artículo 221**, es decir, aprobación de los estatutos y elección del directorio sindical.

SINDICATOS INTEREMPRESA

1. ¿CUAL ES EL SINDICATO INTEREMPRESA?

Sindicato interempresa: Aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.

2. ¿QUE NUMERO DE TRABAJADORES Y REQUISITO SE REQUIERE PARA CONSTITUIR UN SINDICATO INTEREMPRESA?

Se requiere un **mínimo de 25 trabajadores**. **Sólo podrán** participar aquellos trabajadores cuyos **contratos de trabajo** revistan el carácter de **indefinidos**.

3. ¿QUE SUCEDE ENTONCES CON AQUELLOS QUE TIENEN CONTRATO A PLAZO FIJO O POR OBRA O SERVICIO DETERMINADO?

Tales trabajadores, si bien **no pueden** participar en la asamblea constitutiva de un sindicato interempresa, **están facultados para afiliarse a éste** con posterioridad a su constitución.

4. ¿LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO INTEREMPRESA QUE NO SE ENCUENTRAN PRESTANDO SERVICIOS, MANTIENEN SU CALIDAD DE SOCIOS?

Así es, aun cuando no se encuentren prestando servicios podrán mantener indefinidamente su afiliación en ellos.

5. ¿PUEDEN A SU VEZ OPTAR POR OTRA CLASE DE SINDICATOS?

Sí pueden, cumpliendo con los requisitos señalados por la ley.

6. ¿COMO SE EFECTUA LA CONSTITUCION DE LOS SINDICATOS?

En **asamblea de trabajadores de las empresas que participan en la constitución**, se deben reunir los mínimos señalados anteriormente (**25 trabajadores**), esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe**. (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trabajadores de una empresa que se encuentren afiliados a un **sindicato interempresa**, siempre que sean **ocho o más y que no se hubiere elegido a uno de ellos como director del sindicato respectivo, podrán elegir entre ellos a un delegado sindical.**

Es éste un trabajador que actúa en calidad de **representante** de aquellos dependientes de **una empresa** que se encuentran afiliados a un **sindicato interempresa, corresponde elegirlo cuando** estos trabajadores, en número **no inferior a ocho no hubiesen logrado elegir un director en el sindicato respectivo.**

Goza de **fuero laboral** desde la fecha de su nombramiento y hasta 6 meses después de haber cesado en su cargo. Tiene derecho a los permisos señalados en Arts. 249 y 250 letra b) del Código del Trabajo.

SINDICATOS DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

1. ¿CUAL ES EL SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES?

Sindicato trabajadores independiente: Aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno ni tienen, a su vez, trabajadores bajo su dependencia.

Para constituir un sindicato de trabajadores independientes, éstos deben efectuar una **asamblea de trabajadores, (Asamblea Constitutiva)**, con un mínimo de **25 trabajadores**, esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe.** (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trámites a realizar en la asamblea son los comunes que señala el Código del Trabajo **en su artículo 221**, es decir, aprobación de los estatutos y elección del directorio sindical.

SINDICATOS DE TRABAJADORES TRANSITORIOS O EVENTUALES

1. ¿CUAL ES EL SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS?

Sindicato trabajadores eventuales o transitorios: Aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos e intermitentes.

2. ¿CUANTOS TRABAJADORES SE REQUIERE PARA CONSTITUIR UN SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS?

Se requiere la concurrencia **mínima de 25** trabajadores.

3. ¿LOS TRABAJADORES AFILIADOS A UN SINDICATO DE TRABAJADORES EVENTUALES O TRANSITORIOS QUE NO SE ENCUENTRA PRESTANDO SERVICIOS, MANTIENEN SU CALIDAD DE SOCIOS?

Así es, aun cuando no se encuentren prestando servicios podrán mantener indefinidamente su afiliación en ellos.

4. ¿PUEDEN A SU VEZ OPTAR POR OTRA CLASE DE SINDICATOS?

Sí pueden, cumpliendo con los requisitos señalados por la ley.

En **asamblea de trabajadores, (Asamblea Constitutiva)**, allí deben concurrir un mínimo de **25 trabajadores**, esta asamblea debe realizarse en **presencia de un Ministro de fe.** (Notario, Inspector del Trabajo).

Los trámites a realizar en la asamblea son los comunes que señala el Código del Trabajo **en su artículo 221**, es decir, aprobación de los estatutos y elección del directorio sindical.

LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

1. ¿CUANDO SE PRODUCE?

Se produce **cuando se declara judicialmente** que el sindicato ha incurrido en alguna causal de disolución, de las contempladas en el **artículo 295 Código del Trabajo**, a saber:

- a) Acuerdo de la **mayoría absoluta** de los **afiliados**, reunidos en **Asamblea Extraordinaria**.
- b) El haber incurrido en alguna causal de disolución prevista en sus **Estatutos**.
- c) Incumplimiento grave **de las** leyes o reglamentos.
- d) El haber **disminuidos sus socios** a un **número inferior** al requerido para su constitución durante **6 meses**, salvo que adecuren sus estatutos.
- e) **Receso** durante un período **superior a 1 año**, y
- f) La **extinción de la empresa**, en los sindicatos de empresa.

2. ¿QUIEN DEBE DECLARARLA?

Un **Juez de Letras del Trabajo**, correspondiente al lugar en que tenga su domicilio el sindicato.

3. ¿QUIEN PUEDE SOLICITARLA?

Pueden:

- a) Cualquier afiliado al sindicato;
- b) El empleador;**
- c) La Dirección del Trabajo.**

Se solicita ante juez del trabajo, el cual oye a las partes, solicita pruebas si así lo requiere y resuelve.

Si se acepta la petición, se comunica a la Inspección del Trabajo para que borre de sus registros a la organización y se procede a su **disolución**.

4.- ¿QUIEN EFECTUA LA LIQUIDACION?

Las personas que **señalen los estatutos**, o por quien **designa el tribunal**. **El patrimonio de la organización** será destinado a la organización que señale sus estatutos. Si éstos **nada dicen** determinará el **Presidente de la República**.

5.-¿QUE EFECTOS PRODUCE LA DISOLUCION EN LOS CONTRATOS COLECTIVOS?

La disolución **no afecta los derechos y obligaciones** que corresponden a sus miembros por la existencia de un **contrato o convenio colectivo o fallo arbitral**.

EL DIRECTORIO SINDICAL

1. ¿QUE REQUISITOS SE EXIGEN PARA SER DIRECTOR SINDICAL?

Se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar en todo caso, los siguientes:

- a) **Ser mayor de 18 años.**
- b) **No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito.**
- c) **Saber leer y escribir**
- d) Tener antigüedad **mínima de 6 meses** como **socio** del sindicato, salvo que el mismo tuviese una existencia menor.

2. ¿CUANTAS PERSONAS INTEGRAN EL DIRECTORIO SINDICAL?

- a) Sindicatos con **menos de 25 socios: UNO** (Presidente).
- b) Sindicatos entre **25 y 249 socios: TRES.**
- c) Sindicatos entre **250 y 999 socios: CINCO.**
- d) Sindicatos entre **1.000 y 2.999 socios: SIETE.**
- e) Sindicatos de **más de 3.000 socios: NUEVE.**

3. ¿QUIENES SON CANDIDATOS EN LA ELECCION DE DIRECTORIO?

Todos los socios que reúnan los requisitos exigidos por la ley (**punto N°1**) y que además hubiesen presentado su candidatura en la **forma, oportunidad y publicidad que señalen los estatutos.**

4. ¿QUE SUCEDE SI LOS ESTATUTOS NO CONTEMPLAN ESTA DISPOSICION?

La ley contempla que las candidaturas deberán presentarse **por escrito** ante el **secretario del directorio NO antes de 15 días NI después de 2 días anteriores** a la fecha que se verificará la elección. El secretario **deberá comunicar por escrito** dentro de un **plazo de 48 horas** al o los empleadores cada inscripción y remitir dentro del mismo plazo copia vía **carta certificada a la Inspección del Trabajo respectiva.**

5. ¿QUE SUCEDE SI EL SECRETARIO NO REALIZA ESTE TRAMITE?

Los candidatos a directores **no gozarán de fuero laboral**, durante el período previo a la elección.

6. ¿QUIENES SON ELEGIDOS DIRECTORES?

Aquellos socios que habiendo formalizado su candidatura obtienen las **más altas mayorías relativas**. En caso de **igualdad de votos** se estará a lo que dispongan los estatutos y si éstos nada dijiesen se preferirá aquel que tenga mayor antigüedad como socio del sindicato. Si la igualdad persiste se realizará por sorteo ante ministro de fe.

7. ¿QUE SUCEDE SI RESULTA ELECTO UN SOCIO QUE NO REUNE LOS REQUI-SITOS PARA SER DIRECTOR SINDICAL?

Asume el cargo y en un acto posterior, de oficio o a petición de parte, se tramita su inhabilitación, facultad que corresponde a la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los 90 días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la origine. En todo caso dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

Inhabilitado quien no cumplía los requisitos exigidos por la ley, será **reemplazado** por aquel que haya obtenido la más alta mayoría entre los **candidatos no electos**, en caso de igualdad se deberá realizar un sorteo ante un ministro de fe.

8. ¿LA ALTERACION EN EL NUMERO DE AFILIADOS A UN SINDICATO TIENE INCIDENCIA EN EL NUMERO DE DIRECTORES A ELEGIR?

NO, dicha alteración no hace aumentar ni disminuir el número de directores en ejercicio. Tiene incidencia **para la próxima renovación del directorio**.

9. ¿QUIENES PUEDEN VOTAR EN LA ELECCION DEL DIRECTORIO?

Todos los afiliados al sindicato con **90 días de anticipación a lo menos** a la fecha de la elección, salvo que se trate de asamblea de constitución del sindicato.

10. ¿COMO DEBE REALIZARSE LA ELECCION?

Debe realizarse **en un solo acto**. En forma **secreta** y en presencia de un **ministro de fe**. No se requiere ministro de fe en aquellos casos de **sindicatos de empresa** que ocupen **menos de 25 trabajadores**.

11. ¿QUE TIEMPO DURAN EN EL CARGO Y CON QUE PROTECCION CUENTAN?

DOS años pudiendo ser reelegidos, sin perjuicio del derecho de los trabajadores para censurarlos. Gozan de **fuero laboral desde la fecha de su elección** y hasta **6 meses después** de haber concluido sus funciones, **salvo las excepciones legales**.

12. ¿CUALES SON ESAS EXCEPCIONES?

Pierden el fuero por: Censura de los trabajadores; sanción aplicada por tribunal competente; por disolución del sindicato o por término de la empresa en que prestaba servicios; por renuncia a la empresa; por pérdida de la personalidad jurídica; por el solo ministerio de la ley. También por causales previstas en los estatutos, siempre que importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

13. ¿LOS DIRECTORES SINDICALES TIENEN DERECHO A PERMISOS?

Los empleadores **deben** otorgarles los permisos necesarios para ausentarse de sus labores y cumplir sus **actividades sindicales fuera del lugar de trabajo**.

- a) Permiso **mínimo de 6 horas semanales, por cada dirigente en sindicatos con menos de 250 socios, acumulables mensualmente y susceptibles de ser cedidos a otro director**. En sindicatos de **más de 250 afiliados, mínimo de 8 horas**. En ambos casos, **no se considerará el tiempo ocupado** en concurrir a citaciones de las autoridades públicas.
- b) Permiso **no superior a un mes** para un dirigente de **sindicato interempresa** en caso de **negociación colectiva de ese sindicato**.
- c) Permisos por un **mínimo de 6 meses** hasta por el total del tiempo que dure su mandato; y
- d) Permisos de hasta una semana en el año para el cumplimiento de sus funciones de dirigente o su perfeccionamiento como tal.
- e) Licencia sin goce de remuneraciones para un director por el tiempo que pacten.

Los tiempos que comprenden los permisos sindicales, se **entienden trabajados para todos los efectos legales**.

14. ¿QUIEN PAGA LAS REMUNERACIONES DE LOS DIRECTORES DURANTE EL TIEMPO QUE ABARCAN ESTOS PERMISOS?

Las **remuneraciones e imposiciones** son **cargo de la organización**. Serán del empleador, en aquellos sindicatos de empresa o interempresas, **en que así se hubiese pactado con el sindicato**.

LA ASAMBLEA GENERAL

1. ¿QUE ES LA ASAMBLEA GENERAL?

Es un organismo **decisorio y directivo superior** a través del cual se expresa la **voluntad de la organización sindical**. La ley reconoce **dos categorías de asambleas**:

- a) **Asambleas ordinarias, y**
- b) **Asambleas extraordinarias.**

2. ¿CUALES SON LAS CARACTERISTICAS DE CADA UNA DE ELLAS?

La asamblea ordinaria es aquella que se celebra en las oportunidades y con la frecuencia establecida en los **estatutos sindicales**, con el objeto de tratar **materias de carácter general**. Pueden convocarla: **Presidente, Secretario** o quienes los reemplacen según estatutos.

La asamblea extraordinaria, aquella que tiene lugar cada vez que lo exijan las necesidades de la organización y **sólo sobre aquellas materias para lo cual haya sido convocada**. Pueden convocarla: **Presidente, Directorio, 10% de los socios** de la organización. Algunas de las materias que requieren de este tipo de asamblea son: **enajenación de bienes raíces, modificación estatutos, disolución de la organización y las materias para cuyo fin fue convocada**.

3. ¿COMO DEBE PROCEDERSE EN LAS ASAMBLEAS?

De los contenidos o materias tratados en la asamblea debe dejarse **constancia en el libro de actas**. Ellas **pueden efectuarse en cualquier sede sindical o en el recinto al interior de la empresa en donde habitualmente se reúnen los socios de la organización**.

Estas deberán efectuarse **después de las horas de trabajo, salvo previo acuerdo con el empleador o su representante**.

DELEGADO SINDICAL

1. ¿QUE ES EL DELEGADO SINDICAL Y COMO SE ELIGE?

Es un trabajador que actúa en calidad de **representante** de aquellos dependientes de **una empresa** que se encuentran afiliados a un **sindicato interempresa o de trabajadores eventuales o transitorios**. Corresponde elegirlo **cuando** estos trabajadores, en número **no inferior a ocho no hubiesen logrado elegir un director en el sindicato respectivo**.

2.- ¿GOZA DE ALGUNA PROTECCION Y BENEFICIOS ESTE DELEGADO?

Goza de **fuero laboral** desde la fecha de su nombramiento y hasta seis meses después de haber cesado en su cargo. Tiene derecho a los permisos que se contemplan en los artículos 249 y 250 letra b) del Código del Trabajo.

DELEGADO DE PERSONAL

1. ¿QUE ES EL DELEGADO DE PERSONAL Y COMO SE ELIGE?

Es el trabajador encargado de servir de **nexo o enlace** entre los trabajadores que lo hubiesen elegido y la empresa, actuando también ante las autoridades del trabajo. El delegado de personal debe **reunir los mismos requisitos** que se requiere para ser **director sindical**, durando **dos años en sus funciones** y pudiendo ser **reelegido indefinidamente**.

2.- ¿GOZA DE ALGUNA PROTECCION Y BENEFICIOS ESTE DELEGADO?

Goza de fuero por todo el tiempo que dura su mandato y hasta seis meses despues de haber cesado en su cargo, salvo que éste tenga **contrato a plazo fijo**, por obra o servicio determinado, en cuyo caso el fuero lo amparará **sólo durante la vigencia de su contrato**.

3. ¿EN QUE EMPRESAS Y QUE TRABAJADORES PUEDEN ELEGIRLO?

En aquellas empresas o establecimiento en que sea posible constituir uno o más sindicatos, según artículo 227 del Código del Trabajo. (Ver punto **III.- N°s. 1, 2, y 3**). **Podrán** aquellos trabajadores que **no estén afiliados a un sindicato de empresa**, siempre que su número y porcentaje de representatividad lo permita, de acuerdo lo indicado en número anterior.

4. ¿PUEDE EXISTIR MAS DE UN DELEGADO EN LA EMPRESA O ESTABLECIMIENTO?

Sí, ya que los trabajadores podrán formar distintos grupos que cumpliendo los requisitos señalados los habilita para ello.

5. ¿QUE OBLIGACION TIENEN LOS TRABAJADORES QUE HAN ELEGIDO UN DELEGADO DE PERSONAL?

Deben **comunicar** esta circunstancia **por escrito al empleador** y a la **Inspección del Trabajo** respectiva, **el día hábil laboral siguiente al de la elección**, **acompañando una nómina con la individualización y firma de todos ellos**.

EL PATRIMONIO SINDICAL

1. ¿COMO SE COMPONE EL PATRIMONIO SINDICAL?

Este se compone por:

- a) Las **cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios** que la **asamblea** imponga a sus asociados, con arreglo a los **estatutos**.
- b) **El aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquéllos a quienes se les hizo extensivo éste.**
- c) Las **donaciones y asignaciones** que les hicieren.
- d) El producto de sus bienes.
- e) El producto de la **venta de sus activos**.
- f) Las **multas cobradas a sus asociados** según sus estatutos.
- g) El producto que generen las actividades que según los estatutos realice la organización; **comerciales, asesorías, servicios y otras**, y
- h) Las demás fuentes que prevean los estatutos.

2. ¿QUIEN ADMINISTRA EL PATRIMONIO Y QUE RESPONSABILIDAD LES CABE?

Una organización sindical **puede adquirir y enajenar bienes y realizar actividades con carácter lucrativo.**

La administración de **todos los bienes** de la organización corresponde al **Directorio** de la organización, **respondiendo solidariamente de ello, sin perjuicio de la responsabilidad penal** que podría caberles.

3. ¿QUE CARACTERISTICAS TIENE LA COTIZACION Y CUAL ES SU FINALIDAD?

Es **obligatoria** cuando han sido **aprobadas en asamblea**. Las cuotas **extraordinarias** deben ser aprobadas en **asamblea por mayoría absoluta de los socios**. El sistema de **recaudación será** determinado **libremente por la organización.**

4. ¿PUEDE EL EMPLEADOR RECAUDAR LAS COTIZACIONES Y COMO SE PROCEDE PARA QUE ELLO OCURRA?

Habiéndose cumplido los requisitos que la ley establece para fijar estas cuotas, en los sindicatos de empresa **podrá el empleador realizar el descuento de la cuota sindical a cada socio si para ello es requerido por el Presidente o Tesorero del sindicato**, o bien, cuando el **trabajador autorice por escrito** el descuento a su empleador.

En los **sindicatos interempresas y de trabajadores eventuales o transitorios**; se **requiere la autorización escrita del trabajador** para que el empleador descuenta de la remuneración la cuota.

Si cambia el monto de la cuota ordinaria o se fijan cuotas extraordinarias, el empleador **no podrá alterar lo recaudado sin nueva petición**, de acuerdo al procedimiento indicado.

5. ¿QUE PLAZOS TIENE EL EMPLEADOR PARA INCORPORAR LOS DINEROS DESCONTADOS A LOS SOCIOS Y TRASPASARLOS AL SINDICATO Y QUE SUCEDE SI NO LO HACE?

El empleador cuenta para ello con el mismo plazo que la ley señala para **enterar las imposiciones o aportes previsionales**. Si **no lo hace** en ese tiempo, debe entregar dichas sumas **reajustadas en la variación del I.P.C. e incrementadas además en un 3% de interés mensual**.

6. ¿DONDE DEBEN CONSERVARSE LOS FONDOS SINDICALES?

Estos deben mantenerse **depositados en cuenta corriente o de ahorro, a nombre de la organización** en un banco.

Esto **no rige para los sindicatos con menos de 50 afiliados**.

7. ¿EN QUE PUEDEN SER INVERTIDOS LOS FONDOS SINDICALES?

Sólo en aquellos fines contemplados en los estatutos.

8. ¿DEBEN PRACTICAR BALANCES LOS SINDICATOS?

Solamente aquellos sindicatos de **250 o más afiliados**, éste debe ser **firmado por un contador y presentado a la asamblea para su aprobación**.

Los **sindicatos** de número **menor de 250 socios**, sólo deben llevar libro de egresos e ingresos y libro de inventario.

LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

En el Título final del Código del Trabajo, artículo 476 se indica:

"la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos, en virtud de las leyes que los rigen".

A este respecto, son facultades de la Dirección del Trabajo velar por el fiel cumplimiento de las disposiciones que regulan la existencia y funcionamiento de las organizaciones sindicales.

1. ¿CUALES SON LAS ATRIBUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO RESPECTO DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y EN QUE AMBITOS?

La ley otorga facultades a la **Dirección del Trabajo** para fiscalizar a los **sindicatos, federaciones y confederaciones**, posee entre otras atribuciones las siguientes:

- a) Formular observaciones a la **constitución de organizaciones sindicales**.
- b) Llevar el registro de las mismas y proceder a su **cancelación**.
- c) Calificar **de oficio la inhabilidad e incompatibilidad** de los dirigentes sindicales.
- c) Revisar **los libros de actas y de contabilidad cuando procediere**; y
- d) **Denunciar ante la justicia ordinaria** irregularidades que revistieran carácter delictual detectados con motivo de la **revisión de los antecedentes económicos, financieros, contables o patrimoniales**.

2. ¿QUE OBLIGACION IMPONE LA LEY A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES?

Sindicatos: llevar **libro de registro de socios** y **comunicar anualmente** a la respectiva Inspección del Trabajo, el **número de sus socios** y las organizaciones de mayor grado **a que se encuentran afiliados**. Esta comunicación debe realizarse entre el **1º de marzo y 15 de abril** de cada año.

Federaciones y Confederaciones: en la misma fecha indicada deben remitir a la Inspección respectiva, **la nómina de las organizaciones que se encuentran afiliadas a ella**.

Toda organización está **obligada** a presentar todos los antecedentes cuando ellos sean requeridos por la Dirección del Trabajo, **su no cumplimiento** hará recaer a los responsables (directiva) en **sanción o pena de multa de 1/4 a 10 UTM**.

Ante estas multas cobradas por la Dirección del Trabajo, podrá la organización reclamar ante el Juzgado de Letras del Trabajo de acuerdo al procedimiento establecido en el Libro V, Título II del Código del Trabajo.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. ACUMULACION. FORMALIDADES.

100/1, 9.01.98.

Procede la acumulación de permisos sindicales por parte del dirigente o delegado sindical en cualquier momento, siempre que sea con antelación a la oportunidad en que va a operar y se dé aviso escrito al empleador también en forma previa, no requiriéndose por ello que haya transcurrido una semana del mes para efectuar tal acumulación a semanas siguientes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 249, incisos 1º y 2º. Código Civil artículo 19 inciso 1º.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 4.156/246, de 12.08.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la acumulación de permisos sindicales dentro del mes calendario sólo se puede efectuar a partir de la segunda semana del mes, esto es, únicamente ya devengado el permiso por la primera semana.

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

El artículo 249, incisos 1º y 2º, del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores deberán conceder a los directores y delegados sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a seis horas semanales por cada director, ni a ocho tratándose de directores de organizaciones sindicales con doscientos cincuenta o más trabajadores.

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

De la disposición antes citada se desprende que los empleadores deben otorgar a los directores y delegados sindicales permisos para cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo por no menos de seis horas semanales, o de ocho, si la organización sindical cuenta con 250 o más socios.

Se deriva asimismo, que el tiempo de los permisos se podrá acumular por cada director dentro del respectivo mes calendario, o ceder a otro director, en todo o parte, debiendo darse previamente aviso escrito al empleador.

De este modo, de acuerdo al tenor literal de la disposición legal en análisis es posible que cada director o delegado sindical acumule el permiso que le corresponde cada semana o parte del mismo

para utilizarlo en otra semana distinta, pero siempre que sea dentro del mismo mes, previo aviso escrito dado al empleador, sin que se exija otro requisito para su procedencia.

Ahora bien, como la duración del permiso dentro de cada semana es posible conocerlo con la debida antelación, ya sea por constar en instrumento colectivo, reglamento interno o la ley, nada impide que el dirigente o delegado sindical pueda ejercer el derecho de acumulación en cualquier momento, siempre que sea antes de que ella vaya a operar, dando aviso escrito previo al empleador, quien debe estar anticipadamente informado para tomar los resguardos administrativos necesarios para la debida marcha de la actividad, como lo ha manifestado la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen Ord. N° 4.156/246, de 12.08.93.

De esta manera, estimar como se contiene en la consulta que se podría acumular el permiso sólo una vez devengado, es decir concluida la semana correspondiente, es exigir del claro tenor de la ley un requisito que no contempla.

En efecto, procede aplicar en la especie la primera regla de interpretación de la ley, contenida en el artículo 19 del Código Civil, en orden a que *"cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu"*.

Examinado el texto de la disposición legal en estudio no podría concluirse que se requiere el transcurso de la semana respectiva al permiso para proceder a la acumulación de éste, sino por el contrario, la acumulación de los permisos está prevista en la ley en cuanto a su ejercicio como algo previo, si así ha de darse el aviso al empleador de la determinación del dirigente de utilizar tal derecho sindical.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds. que procede la acumulación de permisos sindicales por parte del dirigente o delegado sindical en cualquier momento, siempre que sea con antelación a la oportunidad en que va a operar y se dé aviso escrito al empleador también en forma previa, no requiriéndose por ello que haya transcurrido una semana del mes para efectuar tal acumulación a semanas siguientes.

PERSONAL NO DOCENTE. LEY N° 19.464. FERIADO.

101/2, 9.01.98.

No resulta procedente que se modifique unilateralmente el régimen de vacaciones aplicado a los trabajadores no docentes de los establecimientos educacionales del sector municipal.

Fuentes: D.F.L. N° 3.063, de 1979, artículo 9°. Ley 19.464, artículo 4°. Código del Trabajo artículos 9°, 67. Código Civil, artículo 1564.

Concordancias: Ord. N° 3.395/203, de 8.07.93. Ord. N° 3.570/80, de 25.05.90.

Se ha consultado si resulta procedente que se modifique el régimen de vacaciones de los trabajadores no docentes de establecimientos educacionales del sector municipal.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que:

El D.F.L. N° 1/3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, sobre Fondo Común Municipal para financiamiento de los servicios públicos traspasados a las municipalidades, en su artículo 4º, inciso 1º, dispone:

"El personal perteneciente al organismo o entidad del sector público que se haya traspasado o se traspase a la Administración Municipal, y el que posteriormente se contrate para ese servicio por la Municipalidad, no será considerado dentro de la dotación fijada para el municipio respectivo. Dicho personal se regirá en todo por las normas laborales, de remuneraciones y de previsión aplicables al sector privado.

Por su parte el inciso 9º, del artículo 38 del D.L. N° 3.063, de 1979, señala:

"Asimismo, los establecimientos que creen o hayan creado las Municipalidades en las áreas de servicios en que se efectúe el traspaso a que se refiere el inciso anterior, se regirán en todo por las mismas normas de administración de los recursos de personal, financieros y demás de que dispongan, que regulan los establecimientos traspasados desde el sector público".

De las disposiciones legales antes transcritas se deriva que el personal del organismo o entidad del sector público traspasado a la Administración Municipal se regirá en todo por las normas laborales, de remuneraciones y de previsión aplicables al sector privado. Por las mismas normas se regirá el personal que la Municipalidad contrate posteriormente para tales servicios, como también los que pertenezcan a los establecimientos que se creen para tales efectos.

Asimismo, de las normas comentadas es posible inferir que se regirá también por las normas legales laborales del sector privado aquel personal que se contrate a través de corporaciones de derecho privado constituidas por las Municipalidades para la atención de los servicios públicos traspasados a las mismas.

Por último, cabe agregar que la Ley N° 19.464 que establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica en su artículo 4º ratifica todo lo señalado anteriormente al disponer:

"El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N° 18.883".

Del precepto anotado se infiere que el personal no docente municipal está sujeto a la legislación laboral común, salvo en lo que respecta a las normas sobre permisos y licencias contenidas en el Estatuto Administrativo de los Funcionarios Municipales.

En esta forma, es dable sostener que el personal de que se trata se rige en materia de feriado por las reglas del Código del Trabajo cuyo artículo 67 al efecto dispone:

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

"El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio".

El precepto antes citado constituye la regla general del feriado legal a que tienen derecho los trabajadores, a saber, quince días hábiles de remuneración íntegra.

Es del caso señalar que este número de días de feriado es susceptible de aumento por voluntad de las partes, más no de reducción, por cuanto este mínimo establecido por la ley es un derecho irrenunciable establecido en favor del dependiente, que el mismo Código en su artículo 73 prohíbe compensar en dinero.

Sin perjuicio de lo anterior, debe tenerse presente que 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".

Del precepto anotado se desprende que el propio legislador ha calificado el contrato de trabajo como consensual; ahora bien, dicha consensualidad 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.

Como consecuencia de la consensualidad del contrato individual de trabajo, 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, 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 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.

Ahora bien, en la especie, los trabajadores a que se refiere esta consulta han hecho uso a través del tiempo de una modalidad de otorgamiento de vacaciones de invierno y verano que les ha permitido gozar de un mayor período de ellas.

Lo anterior se ha acreditado a través del informe del fiscalizador N. A. M. en el que se señala textualmente lo que sigue:

"2. Los días de vacaciones durante el período de invierno han sido acordados por los trabajadores junto al Director del establecimiento educacional.

"3. El período que correspondería descansar a cada trabajador durante las vacaciones de invierno se ha encontrado en directa relación con el número de funcionarios no docentes.

"El número de días de vacaciones de invierno se divide por el número de trabajadores no docentes y el producto resultante ha correspondido al número de días que gozaría de descanso en el período de vacaciones de invierno, descanso que se comenzaba a otorgar conforme a la antigüedad de cada uno, pudiendo realizarse cambios entre los involucrados, sin que afecte el buen desarrollo de las labores.

"4. Los días que a cada trabajador les corresponda hacer uso de descanso pueden verse incrementados por efectos de saldo de días que le hayan quedado pendientes durante las vacaciones de verano.

"Vacaciones de verano:

"1. Estas vacaciones se conceden entre el 10 de enero y 28 de febrero de cada año.

"2. En el período antes indicado, el personal no docente ha prestado servicios, en promedio, durante cuatro días.

"3. La forma de otorgar las vacaciones durante el verano ha sido de aproximadamente 30 días hábiles, o sea, un feriado superior al establecido por el Código del Trabajo".

El mismo informe da cuenta de que tal modalidad de feriado respecto del personal no docente se ha practicado con anterioridad al traspaso de los establecimientos educacionales a las municipalidades llegando a ser anterior al año 1982.

De igual forma se ha constatado que su aplicación se ha hecho extensiva sin distinción tanto a auxiliares, administrativos, inspectores y demás personal no docente.

Por último de las fiscalizaciones antes referidas se colige que la aplicación del citado beneficio se ha hecho extensiva al personal contratado en el último tiempo.

Estos hechos a la luz de las consideraciones antes expuestas permiten concluir que la situación en análisis ha llegado a constituir una cláusula tácita del contrato que sólo puede modificarse por consentimiento de las partes o por causas legales, de acuerdo al artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales".

En tales circunstancias, habiéndose formado el consentimiento de las partes contratantes de manera tácita, no resulta jurídicamente procedente que la empleadora unilateralmente modifique el régimen de feriado establecido con sus trabajadores y que resulta mayor al legal contemplado en el artículo 67 del Código del Trabajo.

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que no resulta procedente que se modifique unilateralmente el régimen de vacaciones aplicado a los trabajadores no docentes de los establecimientos educacionales del sector municipal.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES SINDICALES. CAMBIO DE FUNCIONES Y LUGAR DE TRABAJO.

102/3, 9.01.98.

Deniega a la empresa ... la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0-97-827, de 13.06.97, por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 243 inciso 2°.

Se solicita de esta Dirección reconsidere las Instrucciones N° 0-97-827, impartidas el 13 de junio de 1997 por la fiscalizadora Sra. L. L. S. M., ordenando a esa empresa restituir al Sr. ... a sus funciones como jefe de máquina, toda vez que no es aplicable a su respecto el artículo 12 del Código del Trabajo por cuanto es dirigente sindical, existiendo infracción al artículo 243 del mismo Código.

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

El artículo 243 del Código del Trabajo, dispone:

"Los directores sindicales gozarán del fuero laboral establecido en la legislación vigente, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiere producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud deban hacer abandono del mismo, o por término de la empresa. Del mismo modo, el fuero no subsistirá en el caso de disolución del sindicato, cuando ésta tenga lugar por aplicación de las letras c) y e) del artículo 295, o de las causales previstas en sus estatutos y siempre que, en este último caso, dichas causales importaren culpa o dolo de los directores sindicales.

"Asimismo, durante el lapso a que se refiere el inciso precedente, el empleador no podrá, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de los directores sindicales las facultades que establece el artículo 12 de este Código".

Cabe hacer presente que el precepto legal preinserto prohíbe al empleador, salvo caso fortuito o fuerza mayor, ejercer respecto de un director sindical las facultades que le otorga el artículo 12 del mismo cuerpo legal, para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, impedimento que se extiende desde la fecha en que éste hubiere sido elegido hasta que hubiere cesado en el cargo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes acompañados, en particular del informe evacuado por la fiscalizadora Sra. L. L. S. M. adjunto al oficio citado en el antecedente 1), consta que don ..., presidente del sindicato de trabajadores de la empresa recurrente, hasta el 4 de junio de 1997 y a lo menos con 6 meses de anterioridad a esa fecha se desempeñaba como chofer jefe de máquina función de la cual la empresa lo suspendió a partir de la fecha indicada asignándole la de chofer copiloto.

Que, de acuerdo a los mismos antecedentes, las funciones y responsabilidades del chofer de máquina piloto, jefe de máquina, difieren sustancialmente de las desempeñadas por los choferes de máquina copilotos las cuales, en definitiva, se traducen sólo en la conducción de la misma; ello se ve claramente reflejado en el monto de la remuneración que cada uno de ellos percibe, siendo ésta mayor para los Jefes de Máquina, de acuerdo al contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa.

Conforme a lo anterior, si bien la función básica de los pilotos y copilotos es la de chofer de la máquina asignada y por tanto sólo en ese aspecto similares, la empresa al cambiar al Sr. ... de su función de piloto jefe de máquina a la de copiloto habría ejercido la facultad otorgada en el artículo 12 del Código del Trabajo alterando la naturaleza de los servicios prestados por aquél produciendo con ello un menoscabo al citado trabajador.

Lo expuesto en los párrafos precedentes autorizan para sostener, en opinión de la suscrita, que en la especie no ha existido caso fortuito o fuerza mayor y, por ende, no cabe sino concluir que la empresa ... no se encuentra facultada para modificar las funciones de chofer piloto jefe de máquina desempeñadas por el dirigente sindical de que se trata y al hacerlo ha infringido la prohibición legal expresa del inciso 2º del artículo 243 del Código del Trabajo, de donde se sigue que las instrucciones impugnadas que ordenan reintegrarlo a dichas labores se encuentran ajustadas a derecho, no procediendo su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega a la empresa ... la solicitud de reconsideración de las Instrucciones Nº 0-97-827, de 13.06.1997, por encontrarse ajustadas a derecho.

INGRESO MINIMO. TRABAJADORES A TRATO.

103/4, 9.01.98.

- 1) La reducción de la jornada de trabajo en la víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo convenida en contrato colectivo suscrito entre empresa Tejeduría ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1 no puede significar la pérdida del beneficio de colación en especie o en dinero estipulado, de darse los requisitos para su otorgamiento.**
- 2) A los trabajadores a trato de la misma empresa les corresponde pago del ingreso mínimo mensual si con lo devengado en el mismo período no alcanzan a obtener el equivalente a este ingreso; y**
- 3) La empresa nombrada se encuentra obligada a seguir pagando la gratificación convenida en forma mensual, aun cuando no vaya a presentar utilidades, sin perjuicio de su rebaja o descuento de las remuneraciones una vez determinado por el balance anual correspondiente que no obtuvo realmente utilidades.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 44 inciso 3º. Código Civil, artículos 1545 y 1564 inciso 3º.

Concordancias: Dictámenes Ords. Nºs. 3.070/146, de 25.05.94 y 0226/8, de 10.01.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre las siguientes materias que inciden en el contrato colectivo vigente en la empresa:

- 1) Si corresponde pago de colación en la víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, que se trabaja media jornada;
- 2) Si respecto de los trabajadores a trato corresponde pagarles sólo lo devengado aun cuando resulte ser inferior al ingreso mínimo mensual; y

- 3) Si la empresa está obligada a pagar mensualmente la gratificación del 25% de la remuneración cuando ha tenido pérdidas, o las utilidades no alcanzan para el pago.

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

1) En cuanto al pago de colación en víspera de las festividades que consulta, el N° 7 de la cláusula cuarta del contrato colectivo de fecha 10 de septiembre de 1997, suscrito entre empresa Tejeduría ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1, dispone:

"Colación: Se mantiene el beneficio de la colación lo que incluye un plato de fondo y un pan, y el tiempo de treinta minutos que al efecto se otorga. Los trabajadores que no reciban este beneficio, percibirán el beneficio de colación en dinero la cantidad de \$350, junto a su liquidación de remuneraciones".

De la cláusula citada se desprende que el beneficio de colación podrá ser en especie, que incluye un plato de fondo y pan, o en dinero, \$350, a pagarse junto con la remuneración.

Por su parte, y a fin de determinar si corresponde su pago en la víspera de las festividades, cabe señalar que el punto N° 13 de la cláusula cuarta del mismo contrato colectivo, estipula:

"Trabajo en vísperas de festivos: En víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, el personal trabajará medio turno, entendiéndose para todos los efectos legales que ha trabajado el turno completo. Al efecto, el segundo turno y tercer turno anticiparán su hora de ingreso para que engarce con la salida del turno anterior".

De la cláusula anterior se deriva que la víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo se trabajará medio turno, no obstante lo cual se entenderá que se ha trabajado el turno completo para todos los efectos legales.

En otros términos, a pesar que el día previo a las festividades que se indica se trabaja medio turno, se considerará para todos los efectos que se ha trabajado el turno completo.

Entre los efectos para estimar que se ha laborado el turno completo debe entenderse incluido el pago de remuneración, como se deriva de lo aseverado en la presentación *"el trabajador trabajará sólo media jornada y la empresa cancelará el total de la jornada"*.

Ahora bien, armonizando lo estipulado en las cláusulas antes comentadas, posible resulta concluir que la circunstancia que los días previos a las festividades se labore media jornada ello no puede significar pérdida de beneficio alguno en favor de los trabajadores, atendido el claro tenor de lo pactado que no obstante la reducción de la jornada se entenderá laborada en forma completa para todos los efectos, entre los cuales debe entenderse incluida la colación.

De este modo, en la especie, la reducción convenida de jornada en la víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo no puede significar la pérdida del beneficio de colación ya sea en especie o en dinero como se encuentra estipulada, de darse los requisitos para su otorgamiento.

2) En cuanto a la consulta si a los trabajadores a trato se le debe remunerar sólo lo devengado aun cuando sea inferior a un ingreso mínimo mensual, el inciso 3º, del artículo 44, del Código del Trabajo, dispone:

"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que por remuneración mensual, ningún trabajador puede percibir menos del ingreso mínimo mensual, a no ser que se haya convenido o pactado jornadas parciales de trabajo, en cuyo caso, dicho monto puede reducirse en forma proporcional calculado a base de la jornada ordinaria de trabajo.

Ahora bien, teniendo también presente el texto de la ley, cabe señalar que la regla contenida en el precepto antes transcrito y comentado es de aplicación general para todos los trabajadores sin distinción, reconociendo solamente las excepciones previstas por el mismo legislador, entre las cuales no se consideran los trabajadores a trato a que se refiere la consulta.

En estas circunstancias, con el mérito de lo expresado en los párrafos que anteceden, resulta posible afirmar que los dependientes a trato de la empresa Tejeduría ..., en cuanto al monto mínimo de la remuneración mensual que deben percibir, se encuentran afectos al precepto contenido en el inciso 3º del artículo 44 del Código del Trabajo, en el caso que lo devengado, según el sistema de remuneración pactado, no alcance el monto del ingreso mínimo mensual.

Lo antes expuesto se encuentra en armonía con la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 3.070/146, de 25.05.94.

3) En cuanto a la consulta si procede seguir pagando mensualmente la gratificación de acuerdo al 25% de la remuneración, no obstante que la empresa ha tenido pérdidas, el punto N° 6 de la cláusula cuarta del contrato colectivo en análisis, estipula:

"Gratificación legal: La empresa pagará a cada trabajador afecto, el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con un tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, todo ello de conformidad a lo establecido en el artículo 50 del Código del Trabajo".

De la cláusula anterior se desprende que la empresa pagará gratificación de acuerdo al 25% de la remuneración con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, según la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de los antecedentes se deriva que el pago de este beneficio se efectúa en forma mensual, como práctica habitual de la empresa, de lo que puede colegirse que esta forma de pago ha pasado a integrar las estipulaciones del contrato, por haberse incorporado tácitamente al texto expreso del mismo, como se puede concluir de aplicar al caso lo previsto en los artículos 9º del Código del Trabajo y 1564 inciso 3º del Código Civil.

En efecto, las disposiciones legales citadas llevan a que sea pertinente en la especie la denominada regla de la conducta, en virtud de la cual la aplicación práctica que las partes o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de las estipulaciones de un contrato, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado tales normas, llega a constituir un acuerdo tácito que modifica, complementa o suprime la estipulación escrita respectiva del contrato de trabajo, conclusión que guarda armonía con una muy reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Dictamen Ord. N° 0226/8, de 10.01.92.

De este modo, habiéndose incorporado al texto del contrato que el pago de la gratificación se hará en forma mensual, este pacto no puede ser dejado sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes o por causas legales, según lo prevenido en el artículo 1545 del Código Civil, en orden al cual: *"Todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

De esta suerte, en la especie se debe arribar a que la empresa se encuentra obligada a pagar la gratificación de acuerdo a la modalidad mensual, toda vez que de no suceder así se estaría dejando de cumplir el contrato colectivo con las consecuencias legales que ello implica.

Pues bien, en nada obsta a lo antes expresado que la empresa vaya a tener pérdidas o sus excedentes no alcancen para el pago de la gratificación, toda vez que en tales circunstancias procede, una vez concluido el ejercicio comercial anual y determinado a través del balance correspondiente que efectivamente no hubo utilidades sino pérdidas, que los pagos efectuados por anticipo de gratificación se rebajen o descuenten de remuneraciones, como se ha establecido por esta Dirección.

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

1) La reducción de la jornada de trabajo en la víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo convenida en contrato colectivo suscrito entre empresa Tejeduría ... y el Sindicato de Trabajadores Nº 1 no puede significar la pérdida del beneficio de colación en especie o en dinero estipulado, de darse los requisitos para su otorgamiento.

2) A los trabajadores a trato de la misma empresa les corresponde pago del ingreso mínimo mensual si con lo devengado en el mismo período no alcanzan a obtener el equivalente a este ingreso; y

3) La empresa nombrada se encuentra obligada a seguir pagando la gratificación convenida en forma mensual, aun cuando no vaya a presentar utilidades, sin perjuicio de su rebaja o descuento de las remuneraciones una vez determinado por el balance anual correspondiente que no obtuvo realmente utilidades.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA ESPECIAL. REQUISITOS.

104/5, 9.01.98.

El "reporte diario" acompañado y que se ha tenido a la vista, no cumple con los requisitos legales necesarios para registrar debidamente la jornada de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 0518/24, de 25.01.97 y 1.757/81, de 20.03.95.

Se solicita a esta Dirección que autorice un registro de asistencia para el personal que cumple funciones de chofer para la recurrente, consistente en una hoja de "reporte diario" que se acompaña.

Sobre la materia, cúpleme hacer presente a Ud. que el artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso 1º dispone:

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

De la disposición legal transcrita se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean éstas ordinarias o extraordinarias, se determinan mediante un registro, el cual puede consistir en:

- a) Un libro de asistencia personal, o
- b) Un reloj control con tarjetas de registro.

Ahora bien, la jurisprudencia de esta Dirección del Trabajo ha interpretado esta disposición acen- tuando la finalidad de ésta y, en muchos casos, ha asimilado jurídicamente diversos mecanismos de control a una de estas dos modalidades, aunque –en rigor y técnicamente –no respondan estricta- mente a lo que comúnmente se entiende por "libro de asistencia" o "reloj control". De esta forma se ha resuelto, por ejemplo, mediante los Dictámenes N° 0518/24, de 25.01.97 y N° 1.757/81, de 20.03.95, – dándole respectivamente –el carácter de reloj control a un dispositivo computacional específico y de libro de asistencia a un Libro de Tarjas cuyo modelo conoció en su oportunidad esta Dirección.

En el caso en examen, teniendo presente las características y diseño del así denominado "repor- te diario" que se acompaña, no es dable asimilarlo a algunos de los controles legalmente estableci- dos.

En efecto, a simple vista se advierte que este documento no cuenta con los requisitos mínimos para registrar las horas ordinarias y extraordinarias trabajadas, omite diagramar incluso el espacio necesario para situar el nombre del dependiente, ni tampoco garantiza una foliación correlativa y segura de estos "reportes". Se advierte, en síntesis, que este documento ha sido concedido como control de ruta y mantención mecánica del *vehículo* de trabajo del *dependiente*.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal, jurisprudencia y razones invocadas, cúmpleme manifestar a Ud. que el "reporte diario" acompañado y que se ha tenido a la vista, no cumple con los requisitos legales necesarios para registrar debidamente la jornada de trabajo del personal de choferes de su dependen- cia.

FUERO. COMITES PARITARIOS.

105/6, 9.01.98.

La circunstancia sobreviniente de que un trabajador quede afecto a dos fue- ros, uno por ser miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y otro por su calidad de dirigente sindical, no autoriza para que se designe a un segundo trabajador como beneficiario de fuero en el referido Comité.

Fuentes: Código del Trabajo, inciso 4º del artículo 243.

Se consulta a esta Dirección, si en un Comité Paritario uno de sus miembros añade a su fuero otro adicional por su condición sobreviniente de dirigente sindical, podría ampararse –además– a otro dirigente, o sea, si en esta situación en que se han *acumulado* en un solo trabajador dos fueros por distinto concepto, podría esto traducirse en que dos miembros del Comité resultasen en definitiva con fuero.

Al respecto, el inciso 4º del artículo 243 del Código del Trabajo establece:

"En las empresas obligadas a constituir Comités Paritarios de Higiene y Seguridad gozará de fuero, hasta el término de su mandato, uno de los representantes titulares de los trabajadores. El aforado será designado por los propios representantes de los trabajadores en el respectivo Comité y sólo podrá ser reemplazado por otro de los representantes titulares y, en subsidio de éstos, por un suplente, por el resto del mandato, si por cualquier causa cesare en el cargo. La designación deberá ser comunicada por escrito a la administración de la empresa el día laboral siguiente a éste".

Ahora bien, de acuerdo a esta norma legal, uno de los representantes titulares de los trabajadores designado por éstos gozará de fuero hasta el *término* de su mandato y, si por cualquier causa, este trabajador así designado *cesara* en sus funciones, podrá ser reemplazado por otro representante titular de los trabajadores, y en subsidio un suplente.

En realidad, en la situación que se consulta, no existe tal *cese* del representante de los trabajadores en el Comité a que se refiere la ley, este trabajador ha *acumulado* a su fuero por este concepto, otro adicional por haber sido elegido –con posterioridad– dirigente sindical, y no cesa sino que *continúa en funciones*, situación que en concepto de esta Dirección, no autoriza para que los representantes de los trabajadores cambien a aquél de ellos que fuera elegido para gozar de fuero.

En efecto, la posibilidad de reemplazo a que se refiere la ley es –a todas luces– una circunstancia excepcional y circunscrita que tiene un trato especial y de derecho estricto, que se encuentra debidamente enmarcada por el nítido significado del verbo "*cesar*", en todo opuesto a la voz "*continuar*", lo cual –ciertamente– no permite una interpretación extensiva.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y razones hechas valer, cumples manifestar a Ud. que la circunstancia sobreviniente de que un trabajador quede afecto a dos fueros, uno por ser miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y otro por su calidad de dirigente sindical, no autoriza para que se designe a un segundo trabajador como beneficiario de fuero en el referido Comité.

JORNADA DETRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

106/7, 9.01.98.

Deniega autorización a la empresa Servicios y Abastecimientos ... para implantar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para sus dependientes que laboran en calidad de choferes, auxiliares de alimentación y auxiliares de servicios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 28 inciso 1º, y 38 inciso final.

Concordancias: Ord. Nº 5.054/239, de 30.09.94.

Se ha solicitado autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para el personal de choferes, auxiliares de alimentación y

auxiliares de servicios que laboran para la empresa recurrente en la Clínica ..., consistente en cumplir turnos diurnos y nocturnos de ocho o diez horas, de 7:00 a 15:30 horas o 17:30 horas, de 15:00 a 23:30 horas y de 23:00 a 07:30 horas, distribuidos en algunos casos en 5 días de trabajo, otros en 7 días o en 10 días ininterrumpidos, seguidos de un día de descanso.

Sobre el particular, cúpleme 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.

Sobre la base de lo señalado precedentemente, cabe concluir que la facultad entregada al Director del Trabajo para autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada no puede significar que, en ejercicio de la misma, se autoricen sistemas que excedan los máximos que permite la ley en materia de distribución semanal de la jornada, tal como lo ha señalado reiteradamente la doctrina de este Servicio, entre otros, en Dictamen Ord. N° 9.093/209, de 11.12.90.

En efecto, en la especie, el análisis de los antecedentes y, especialmente el informe del fiscalizador Sr. L. H. G., de 2.11.95, permiten establecer que se está solicitando la implantación de una distribución semanal de jornada que excede los máximos que permite la ley, según lo dispone el artículo 28, inciso primero, del Código del Trabajo, que expresa:

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

A la luz de la disposición antes citada ha sido posible constatar que en los sistemas propuestos los turnos en reiteradas ocasiones se cumplen en 7 días seguidos o en 10 días ininterrumpidos, lo que sobrepasa el máximo permitido por la ley.

De consiguiente, por las razones anotadas no cabe sino concluir que la distribución de jornadas y descansos que se proponen, importan transgredir la disposición legal citada y no procede que sean autorizadas de modo excepcional por esta Dirección, en aplicación del inciso final del artículo 38 antes citado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la empresa Servicios y Abastecimientos ..., para implantar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para sus dependientes que laboran en calidad de choferes, auxiliares de alimentación y auxiliares de servicio.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.

107/8, 9.01.98.

Niega lugar a la reconsideración de Instrucciones N° 97-967, de 16.10.97, cursadas a la empresa ... hoy ...

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.187/163, de 4.10.90; 3.570/80, 25.05.90.

Se solicita de esta Dirección reconsideración de las Instrucciones N° 97-967, de 16.10.97, cursadas por el fiscalizador E. P. V. mediante las cuales se ordena a esa empresa otorgar el paseo de Fiestas Patrias a todo su personal, haciendo presente que éste corresponde al personal proveniente de

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 9º 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".

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes.

Del mismo precepto aparece que, no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que, en todo caso, el legislador la ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez.

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.

Ahora bien, como el contrato de trabajo tiene carácter de consensual, se entienden 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 emanen del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, manifestando en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

Aún más, la formación del consentimiento puede emanar tanto de una manifestación expresa de voluntad como de una tácita, salvo aquellos casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exige que opere la primera de las vías señaladas.

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios

con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

En la especie, del análisis de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe de fecha 18.11.97, del fiscalizador Sr. E. P. V., aparece que la empresa ..., hoy ..., ha otorgado en forma regular y permanente durante, a lo menos, cinco años, a sus trabajadores el beneficio de un paseo colectivo con actividades recreativas y alimentación en vísperas del 18 de Septiembre, con cargo total de la empresa, de tal suerte que, al tenor de lo expresado en los párrafos precedentes, resulta posible afirmar que la referida forma de otorgamiento del beneficio constituye una cláusula que se encuentra incorporada tácitamente a los contratos respectivos.

Ahora bien, al configurar el otorgamiento de tal beneficio una estipulación tácita, preciso es señalar que ella no puede ser dejada sin efecto sino por consentimiento mutuo de las partes, o por causas legales, de conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, el 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, cumpro con informar a Ud. que el otorgamiento regular y permanente del beneficio del paseo en vísperas del 18 de Septiembre por parte de la empresa ..., hoy ..., al personal del que se trata, constituye una cláusula que se encuentra tácitamente incorporada a los contratos de trabajo de aquéllos, no resultando jurídicamente procedente que el empleador lo suspenda unilateralmente y, por tanto, se deniega la reconsideración de la Instrucción N° 97-967, de 16.10.97, por encontrarse ajustada a derecho.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACIONES DE COLACION Y MOVILIZACION. PROCEDENCIA.

108/9, 9.01.98.

Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y movilización, porque dichos beneficios no forman parte de las remuneraciones asignadas a dicho sector.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4º, 23; Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículo 72; Ley N° 18.717, artículo 4º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.947/216, de 8.07.97 y 3.948/217, de 8.07.97.

Se ha solicitado pronunciamiento acerca de si la Corporación solicitante tiene la obligación de pagar las asignaciones de movilización y colación a los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, debido a que no existe disposición en dicho cuerpo legal que contemple su pago y, de proceder, cuál sería el monto de las mismas de acuerdo a la categoría y nivel funcionarios correspondientes.

En la misma presentación se destaca que el artículo 23 de la citada ley dispone que "para los efectos de esta ley solamente constituyen remuneración" los estipendios señalados en la misma disposición, entre los cuales no se considera las asignaciones de colación y de movilización.

Finalmente, se señala que el artículo 97 de la Ley N° 18.883, letras b) y f), Estatuto de los Funcionarios Municipales, que rige supletoriamente en la especie, establece una serie de asignaciones e, incluso, en leyes especiales, entre la que se cuenta la del inciso segundo del artículo 4° de la Ley N° 18.717, pero que, sin embargo, el inciso primero de este mismo artículo derogó precisamente las asignaciones de colación y de movilización para los funcionarios municipales reemplazándolos por una bonificación sustitutiva de tales asignaciones.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo 23 de la Ley N° 19.378, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"Para los efectos de esta ley, constituyen remuneración solamente las siguientes:

"a) El sueldo base, que es la retribución pecuniaria de carácter fijo y por períodos iguales, que cada funcionario tendrá derecho a percibir conforme al nivel y categoría funcionaria en que esté clasificado o asimilado de acuerdo con el Título II de esta ley y que se encuentre señalado en el respectivo contrato.

"b) La Asignación de Atención Primaria Municipal, que es un incremento del sueldo base a que tiene derecho todo funcionario por el solo hecho de integrar una dotación.

"c) Las demás Asignaciones que constituyen los incrementos a que se tiene derecho en atención a la naturaleza de las funciones o acciones de atención primaria de salud a desarrollar y a las peculiares características del establecimiento en que se desempeña. Estas son: la asignación por responsabilidad directiva de un consultorio municipal de atención primaria, la asignación por desempeño en condiciones difíciles y la asignación de zona.

"Las remuneraciones deberán fijarse por mes en número de horas de desempeño semanal".

En iguales términos se reproduce esta disposición en el artículo 72 del Decreto N° 1.889, de Salud, que aprueba Reglamento de la Carrera Funcionaria del Personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicado en el Diario Oficial de 29.11.95.

De la disposición transcrita se desprende que para los efectos de la Ley N° 19.378, solamente constituyen remuneración el sueldo base, la Asignación de Atención Primaria Municipal, la Asignación por Responsabilidad Directiva de un Consultorio Municipal de Atención Primaria, la Asignación por Desempeño en Condiciones Difíciles y la Asignación de Zona.

En otros términos, para la citada ley la asignaciones de movilización y colación no forman parte del sistema remuneracional de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, puesto que no están consideradas en la circunstanciada relación de estipendios que establece para los efectos remuneratorios.

Ello significa que la voluntad del legislador es clara en esta materia en orden a no conceder tales asignaciones, máxime si en el citado artículo 23 se dispone imperativamente que para los efectos de esta ley constituyen remuneración *solamente* los estipendios que esta disposición precisa, y de acuerdo con la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 20 del Código Civil, las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras.

Al respecto, el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española señala: "*Solamente: De un solo modo, en una sola cosa, o sin otra cosa*", de lo cual se deriva que además de no estar contempladas, tales asignaciones deben entenderse necesariamente excluidas de las remuneraciones en el marco de la ley en estudio.

Atendido el claro tenor normativo, no es posible pretender el pago de las Asignaciones en cuestión por la vía de la aplicación supletoria del Estatuto de los Funcionarios Municipales, porque la Ley N° 19.378 regula expresa y circunstanciadamente la materia relativa a las remuneraciones de los funcionarios sometidos a sus disposiciones, y de acuerdo con lo dispuesto por el inciso primero del artículo 4° de esta última ley, las normas supletorias sólo serán aplicables cuando la materia de que se trate no esté regulada expresamente por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

Lo anterior no puede verse desvirtuado por la Ley N° 18.717 de 1988, puesto que dicho cuerpo legal lejos de permitir la procedencia de tales asignaciones para los funcionarios municipales, en el artículo 4° se dispuso expresamente su derogación, estableciendo en su lugar una "bonificación sustitutiva" de naturaleza distinta a las asignaciones en estudio, beneficio aquel que tampoco contempla el artículo 23 de la Ley N° 19.378.

De consiguiente, en opinión de la suscrita, las asignaciones de colación y movilización, respectivamente, no forman parte de las remuneraciones de los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal como tampoco es posible pretender su pago a través de la aplicación de las normas supletorias porque la Ley N° 19.378 y su reglamento, además de restringir el marco remuneratorio a los estipendios que expresamente establece, reguló circunstanciadamente la materia.

Por último, y en el evento de que los funcionarios afectados hubieran estado percibiendo estas asignaciones a la época de entrada en vigencia de dicho cuerpo legal, en todo caso el monto de esos beneficios debió adecuarse a sus remuneraciones en su momento, según el mecanismo previsto para ello por el artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y movilización, porque dichos beneficios no forman parte de sus remuneraciones.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

109/10, 9.01.98.

Se pronuncia acerca del feriado anual a que tienen derecho los dependientes de la empresa Publicaciones ..., señores ... y ..., en conformidad a las normas convencionales que se analizan en el presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 69.

Concordancias: Ordinarios N°s. 7.669/319, de 21.11.95, 5.429/228, de 23.09.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar el feriado al cual tienen derecho los trabajadores de la empresa Publicaciones ..., propietaria de las ... y ..., señor ...,

locutor y don ..., técnico, al tenor de lo previsto en el convenio colectivo vigente en la empresa hasta el 1º de octubre de 1997.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El referido convenio trataba el feriado anual de los trabajadores de la empresa en la cláusula N° 22, considerando cinco casos distintos: A) Radiocontroladores contratados antes del 30.09.81; B) Periodistas; C) Trabajadores no contemplados en A) ni en B) y contratados antes del 30.09.81, categoría en que se distingue entre trabajadores que han servido más de un año en la empresa y trabajadores con 10 años de trabajo y más en la empresa; D) Trabajadores no contemplados ni en A) ni en B) y contratados después del 30.09.81, y E) Trabajadores con más de 15 años de trabajo en la empresa y/o 60 años de edad.

Ahora bien, la letra D) de la citada cláusula, establecía:

"Trabajadores no contemplados ni en A, ni en B y contratados después del 30.09.81: los trabajadores que firman el presente Convenio y que no sean ni radiocontroladores ni periodistas y que hayan sido contratados por la empresa con posterioridad al 30.09.81, tendrían derecho a gozar de un feriado anual conforme a las normas legales vigentes sobre esta materia a esta fecha, con la excepción de aquellos trabajadores que efectivamente cumplan sus funciones de lunes a sábado, en cuyos casos el período anual de vacaciones será de 18 días hábiles".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que los trabajadores contratados después del 30.09.81 y que no son radiocontroladores ni periodistas, tenían derecho a gozar de un feriado anual que se concedía de acuerdo a las normas legales vigentes sobre la materia, otorgándose a aquellos dependientes que cumplían sus labores en una jornada de lunes a sábado, 18 días hábiles.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, se ha podido determinar que uno de los dependientes por los cuales se consulta, el Sr. ..., se encuentra afecto a esta letra de la cláusula en análisis, toda vez que fue contratado el 1º de agosto de 1993, esto es, después del 30.09.81, no tiene la calidad ni de radiocontrolador ni de periodista, por cuanto se desempeña como locutor y tiene distribuida su jornada de lunes a sábado.

De consiguiente, no cabe sino concluir que el dependiente de que se trata, durante la vigencia de la cláusula en estudio tuvo derecho a un feriado de 18 días hábiles.

A su vez, la letra E) de la cláusula referida, disponía:

"Trabajadores con más de 15 años de trabajo en la empresa y/o 60 años de edad: Tendrían derecho a un feriado legal que no podrá ser inferior a 25 días hábiles y además a 1 día hábil adicional por cada año de servicio que exceda los 15 años, sin embargo el total del feriado no podrá exceder los 30 días hábiles".

De la disposición convencional transcrita se colige que aquellos dependientes de la empresa que tienen más de 15 años de servicios en ella y/o 60 años de edad, tenían derecho a un feriado anual de 25 días hábiles, más 1 día hábil adicional por cada año de servicio que exceda los 15 años, con un tope de 30 días hábiles.

En otros términos, tenían derecho al feriado que esta cláusula establece, tanto los dependientes que tienen más de 15 años de servicio en la empresa, como aquellos que tienen 60 o más años de

edad toda vez que, de acuerdo al tenor literal de la misma, los requisitos no son copulativos, sino que independientes entre sí, bastando para tener derecho al beneficio, en consecuencia, sólo reunir una de las calidades enunciadas anteriormente.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido determinar, asimismo, que el segundo trabajador por el cual se consulta —el Sr. ...— se encontraba afecto a esta letra de la cláusula en estudio toda vez que fue contratado el 1º.12.79, es decir, a la fecha de vigencia de la misma, tenía más de 15 años de servicios en la empresa, reuniendo así una de las dos calidades que le daba derecho a gozar del beneficio que la norma convencional contemplaba.

En consecuencia, lo expresado anteriormente permite afirmar que durante la vigencia de la cláusula en estudio, el dependiente de que se trata, tuvo derecho a gozar de un feriado básico de 25 días hábiles más el aumento de un día hábil por cada año de servicio que exceda los 15, con un tope de 30 días hábiles.

En lo que respecta a la forma de contabilizar los días de feriado que conceda la cláusula en referencia, cabe hacer presente que esta Dirección a través de los Dictámenes N°s. 7.669/319, de 21.11.95 y 5.429/228, de 23.09.96 estableció que *"A partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir 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"*.

De consiguiente, conforme a la doctrina vigente de este Servicio, para determinar la duración del feriado convencional pactado a contar del 1º de noviembre de 1993, fecha de entrada en vigencia de la norma de cómputo de feriado que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, el día sábado siempre se considerará inhábil, aún en el evento que el beneficio convenido represente un número de días por concepto de feriado superior al establecido en la ley.

De esta manera, si aplicamos la doctrina enunciada precedentemente a la situación que nos ocupa, posible resulta convenir que para los efectos de determinar el feriado convencional de 18 días hábiles del Sr. ... y de 25 días hábiles del Sr. ..., el día sábado siempre debe considerarse inhábil, resultando, por ende, plenamente aplicable a dicho beneficio la norma contenida en el artículo 69 del Código del Trabajo.

Finalmente, es necesario señalar que de los mismos antecedentes que esta Dirección ha tenido a la vista, aparece que la empresa Publicaciones... suscribió con fecha 3 de octubre de 1997 un contrato colectivo con el Sindicato de Trabajadores de la misma en donde se contempla el feriado anual de los dependientes en la cláusula 21, la que al efecto, dispone:

"Los trabajadores firmantes de este contrato, tendrán derecho a gozar de un feriado anual según se detalla a continuación:

- *15 días hábiles a los que hayan trabajado entre 0 y 3 años.*
- *18 días hábiles a los que hayan trabajado entre 3 y 5 años.*
- *20 días hábiles a los que hayan trabajado entre 5 y 10 años.*
- *22 días hábiles a los que hayan trabajado entre 10 y 15 años.*

- 25 días hábiles para los trabajadores firmantes de este contrato que hayan trabajado más de 15 años de servicio o que durante la vigencia del presente contrato, tengan 60 o más años de edad, y 1 día hábil más por cada año de servicio que exceda a los 15 años con un tope de 30 días.

Todo el período de feriado será con goce de sueldo íntegro".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que los trabajadores que han trabajado entre 3 y 5 años en la empresa tienen derecho a 18 días hábiles por concepto de feriado y los que han laborado más de 15 años en la misma, tienen derecho a 25 días hábiles más 1 día hábil más por cada año de servicio que exceda de 15, con un tope de 30 días.

En conformidad a esta cláusula convencional, de consiguiente, resulta posible afirmar que los trabajadores por los cuales se consulta, tienen derecho al mismo número de días de feriado que contemplaba el convenio colectivo analizado en párrafos que anteceden, aplicándose también a dicho beneficio, la norma contenida en el citado y comentado artículo 69 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones convencionales citadas, jurisprudencia administrativa enunciada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los trabajadores de la empresa Publicaciones ... señores ... y ..., tienen derecho al feriado anual que en el cuerpo del presente informe se establece.

TARIFADO GRAFICO. VIGENCIA.

110/11, 9.01.98.

- a) Las cláusulas del Acuerdo N° 8 de la Comisión Tripartita para la Actividad Gráfica del Sector Privado, incorporadas oportuna y expresamente al contrato individual de un trabajador se encuentran vigentes a la fecha.**
- b) Al finiquito le es aplicable la legislación laboral vigente al momento de su suscripción, debiendo éste ser extendido al ponerse término a la relación laboral de que se trata.**

Fuentes: D.L. N° 2.758, artículos 2° y 3° transitorios. Acuerdo N° 8 para la Actividad Gráfica del Sector Privado, artículo 35.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.559, de 25.07.83 y 5.272/202, de 30.07.86.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes consultas: a) Vigencia del Tarifado Gráfico Nacional respecto de un trabajador contratado el 1º.09.76 con reconocimiento de ingreso a contar del 14.06.63, b) Normativa legal bajo la cual debería extenderse el respectivo finiquito, considerando que al trabajador en cuestión le fue declarada una incapacidad física de un 53% por los organismos médicos pertinentes, y c) Cuándo debería suscribirse el finiquito correspondiente.

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

a) Respecto de la consulta signada con esta letra cabe señalar que el artículo 3º transitorio del D.L. N° 2.758, de 1979, en su inciso 1º, disponía:

"Las normas establecidas en el artículo anterior serán aplicables a las resoluciones o acuerdos de las Comisiones Tripartitas establecidas en conformidad con lo dispuesto en el Título VI del Decreto Ley N° 670, de 1974, o por decretos supremos de extensión de remuneraciones, dictados conforme al artículo 3º del Decreto Ley N° 851, de 1975, las que en todo caso sólo regirán para los trabajadores que a la fecha de publicación de esta ley se encuentren prestando servicios en las respectivas empresas".

Por su parte, el artículo 2º transitorio del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º, establecía:

"Las estipulaciones y disposiciones contenidas en las actas de avenimiento, contratos, convenios o acuerdos colectivos y los fallos arbitrales vigentes a la publicación de esta ley, cualquiera sea la fecha de término establecida en los respectivos instrumentos, regirán hasta el día anterior a la fecha de inicio de vigencia de los contratos colectivos que les corresponda a las empresas, de acuerdo con la tabla establecida en el artículo anterior o en la fecha que se determine en conformidad con los artículos 11 y 14, transitorios".

Del contexto de las disposiciones legales precedentemente transcritas es dable inferir que las condiciones y beneficios contemplados en las resoluciones o acuerdos de las Comisiones Tripartitas, han regido hasta el día anterior a la fecha de inicio de vigencia de los contratos colectivos que les hubiera correspondido a cada empresa, de acuerdo con la tabla señalada en el artículo 1º transitorio del Decreto Ley N° 2.758 y sólo respecto de los trabajadores que al 6 de julio de 1979, fecha de publicación del mencionado texto legal, se encontraban prestando servicios en la respectiva empresa.

A su vez, el artículo 35 del Acuerdo N° 8 de la Comisión Tripartita para la Actividad Gráfica del Sector Privado, que fijó remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo para dicha actividad en el inciso 1º preceptuaba:

"El presente acuerdo regirá a contar del 1º de agosto de 1978, hasta el 31 de julio de 1979".

De conformidad a la disposición anterior el acuerdo a que se refiere la consulta se encontraba vigente al 6 de julio de 1979, fecha de publicación del D.L. N° 2.758, beneficiado, asimismo, por la prórroga consignada en el ya citado y comentado artículo 2º transitorio del D.L. N° 2.758.

Ahora bien, no obstante haberse extinguido en la fecha antes indicada el Acuerdo N° 8 en referencia, dado que sus cláusulas se incorporaron expresamente al contrato individual de trabajo del dependiente de que se trata, el cual se encontraba prestando servicios en la empresa durante el período de vigencia de aquél, éstas subsisten a la fecha atendido lo dispuesto en el artículo 1545 del Código Civil conforme al cual todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales.

b) y c) En relación a estas consultas cabe señalar que la normativa legal bajo la cual debería extenderse el respectivo finiquito es la laboral vigente, esto es, la contenida en el Código del Trabajo, haciendo presente que la jubilación en general y de invalidez en particular como sucede en la especie, no constituye causal de término de contrato y, por ende, en esta materia debe estarse a las causales contempladas en los artículos 159 y siguientes del citado cuerpo legal, debiendo suscribirse el correspondiente finiquito al momento de ponerse término a la relación laboral en cuestión.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

a) Las cláusulas del Acuerdo N° 8 de la Comisión Tripartita para la Actividad Gráfica del Sector Privado, incorporadas oportuna y expresamente al contrato individual de un trabajador se encuentran vigentes a la fecha.

b) Al finiquito le es aplicable la legislación laboral vigente al momento de su suscripción, debiendo éste ser extendido al ponerse término a la relación laboral de que se trata.

JORNADA DISCONTINUA. PROCEDENCIA.

111/12, 9.01.98.

Al personal de garzones de Establecimientos ... de esta ciudad le corresponde la jornada de trabajo de hasta 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, con un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 27.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 6.602/383, de 1º.12.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si procedería que el personal de Establecimientos ..., de Plaza de Armas N° ..., de esta ciudad, tenga jornada de 8 horas y no de 12, por desempeñar labores continuas.

Se consulta además otras materias, que son más bien objeto de fiscalización, como se ha efectuado.

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

El artículo 27 del Código del Trabajo, señala lo siguiente:

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

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

"Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

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

De la norma legal transcrita se desprende que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que establece el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, no se aplica, por excepción, a los siguientes trabajadores:

- 1) Los que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia,
- 2) Al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y, que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, y
- 3) Al personal que se desempeña en empresas de telégrafos, teléfonos, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas cuando también el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Asimismo se infiere, que las personas antes enumeradas no pueden permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de trabajo, teniendo derecho, dentro de esta jornada, a un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

Finalmente, del aludido precepto se deriva que, a petición del interesado, y en caso de duda acerca de si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas en el referido artículo, resolverá el Director del Trabajo, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Como es dable apreciar, para determinar la jornada de trabajo que corresponde aplicar al personal que trabaja entre otros establecimientos, en restaurantes, con excepción del personal que en dicho artículo se señala, se hace necesario establecer en cada caso en particular, si el movimiento diario es "notoriamente escaso" y si los trabajadores se encuentran obligados a permanecer constantemente a disposición del público.

Ahora bien, en la especie, se trata de precisar si el personal de garzones de Establecimientos ..., restaurante ubicado en Plaza de Armas de esta ciudad, corresponde que se rija por una jornada diaria de 8 o de 12 horas, atendido si se cumplen o no los requisitos anotados sobre movimiento diario y permanencia de los trabajadores a disposición del público.

Al efecto, del informe de 12.06.97, del fiscalizador E. M. C., que obra en los antecedentes, se desprende que efectuadas varias visitas al lugar de trabajo, en días y horas distintas, en *"ninguna de ellas se pudo establecer a plenitud las condiciones exigidas para que proceda la jornada de ocho horas, dado que el establecimiento nunca se vio con una cantidad de público tal que mantuviera constantemente en movimiento a la totalidad de los dependientes del mismo"*. Se agrega que el mayor flujo de clientes sólo se produce a la hora de almuerzo y en temporada de verano, según lo declarado por los propios trabajadores.

En demostración de lo anterior se adjuntó al informe de fiscalización actas de constitución en visita, en el lugar de trabajo, de 15 de mayo de 1997, de 11:10 a 11:30 horas; de 19 de mayo, de 19:30

a 19:45 y de 21:00 a 21:15 horas; de 24 de mayo, de 12:20 a 12:30 horas; de 27 de mayo, de 10:20 a 10:30 horas; de 28 de mayo de 17:00 a 17:15 horas y de 20:00 a 20:15 horas, y de 10 de junio, entre 10:35 y 10:50 horas, en todas las cuales el fiscalizador actuante verifica que el movimiento de público en el establecimiento mencionado era notoriamente escaso, es decir, el local se encontraba con menos del cincuenta por ciento de sus mesas ocupadas.

Hace excepción a lo expuesto visita efectuada el día 1º de mayo de 1997, de 13:10 a 13:30 y de 14:15 a 14:30 horas, en las cuales el movimiento podría calificarse de regular, es decir el establecimiento tenía un cincuenta por ciento de sus mesas ocupadas.

Pues bien, en estas circunstancias, es posible derivar que en la especie no se podría tener por cumplido uno de los requisitos legales para que la jornada de trabajo sea de ocho horas, dado que el movimiento diario del establecimiento en las diversas oportunidades verificadas podría calificarse de notoriamente escaso, por lo que procedería la jornada prevista en la ley para tal evento de 12 horas diarias, a la cual le corresponde, como se ha señalado, un descanso no inferior a una hora, para colación, imputable a la jornada.

Cabe agregar, que del mismo informe de fiscalización aludido se desprende que la situación de movimiento de público en el establecimiento mencionado variaría en época de verano, sólo en horas de almuerzo, lo que tampoco permitiría estimar cumplido el requisito legal para establecer una jornada de 8 horas diarias.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Uds. que al personal de garzones de Establecimientos ... de esta ciudad le corresponde la jornada de trabajo de hasta 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, con un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

112/13, 9.01.98.

La empresa Pesquera ... no se encontraba obligada a pagar el beneficio denominado "Ayuda Escolar" pactado en contrato colectivo, a los trabajadores cuyos contratos de trabajo terminaron el día 20 de marzo.

Fuentes: Código Civil, artículos 48, 49 y 1560.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 481/167, de 22.07.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los trabajadores de la empresa Pesquera ..., de Iquique, tienen derecho al pago del beneficio denominado Ayuda Escolar pactado en contrato colectivo, no obstante que se les finiquitara el 20 de marzo, dado que siempre se ha entregado el beneficio antes de esta fecha.

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

La cláusula 12 del documento que se adjunta a la presentación, que correspondería a contrato colectivo de la empresa por la cual se formula la consulta, estipula:

"La empresa pagará como única ayuda escolar por hijos estudiantes causantes de Asignación Familiar que cursen estudios regulares en Establecimientos reconocidos por el Estado, ya sea Enseñanza Básica, Media o Universitaria; una asignación escolar del siguiente orden:

<i>Parvularia y Kinder</i>	\$ 10.000
<i>Enseñanza Básica</i>	\$ 15.183
<i>Enseñanza Media</i>	\$ 22.774
<i>Enseñanza Universitaria</i>	\$ 37.957.

"El pago de la ayuda escolar antes señalada se efectuará en el mes de marzo de cada año. Para tener derecho a este beneficio el trabajador deberá acompañar los Certificados de Matrícula respectiva. Este derecho también se hace extensivo a las Tutelas Legales".

De la cláusula citada se desprende que la empresa pagará una ayuda escolar, de monto ascendente que se precisa según se trate de enseñanza parvularia y kinder, básica, media o universitaria, por hijo estudiante del trabajador que sea causante de asignación familiar, y que curse estudios regulares en establecimientos reconocidos por el Estado.

Asimismo, se deriva que el pago de la ayuda escolar se hará en el mes de marzo de cada año, y el trabajador para tener derecho al beneficio deberá acompañar los certificados de matrícula respectivos.

De lo expuesto, en cuanto a la oportunidad de pago de la ayuda escolar es posible concluir que se ha pactado que ocurra en el mes de marzo de cada año. Ahora bien, como no se ha fijado un día determinado del mes de marzo para el pago no resulta pertinente estimar que el beneficio en comento debe pagarse antes del día 20 de este mes si las mismas partes han convenido todo el mes para hacerlo.

En efecto, si se aplica en la especie por analogía el artículo 48 del Código Civil, los plazos de meses *"se entenderá que han de ser completos; y correrán además hasta la media noche del último día del plazo"*, disposición que más adelante, agrega: *"el plazo de un mes podrá ser, por consiguiente, de 28, 29, 30 ó 31 días..."* de lo cual es posible convenir que si las partes han fijado el mes de marzo para pagar el beneficio ha de entenderse que puede hacerse dentro de plazo hasta el último día de dicho mes, que cuenta con 31 días.

Lo anterior se encuentra ratificado con lo que prescribe el artículo 49, del mismo Código Civil:

"Cuando se dice que un acto debe ejecutarse en o dentro de cierto plazo, se entenderá que vale si se ejecuta antes de la media noche en que termina el último día del plazo; y cuando se exige que haya transcurrido un espacio de tiempo para que nazcan o expiren ciertos derechos, se entenderá que estos derechos no nacen o expiran sino después de la media noche en que termine el último día de dicho espacio de tiempo".

De consiguiente, si los contratos de trabajo de los dependientes acogidos al beneficio en comento terminaron un día 20 de marzo, según se indica en la presentación, no procedería exigir el pago de la ayuda escolar si el plazo estipulado al efecto aún se encontraba pendiente el día de la terminación de la relación laboral.

Ahora bien, lo anterior no podría verse modificado a juicio de esta Dirección, si el beneficio en análisis se hubiere pagado habitualmente con anterioridad al 20 de marzo, como se asevera en la consulta, toda vez que, al tenor del documento emanado de la empresa Pesquera ... acompañado a la presentación para fundar la asignación, se desprende que se trata del pago de un "anticipo de la ayuda escolar", que además se deja condicionado a la presentación de los certificados de matrícula "hasta antes del 30 de abril de 1997", agregando a continuación: *"en caso de no presentación del certificado en la fecha indicada, la empresa procederá a descontar de las remuneraciones del mes de mayo de 1997, la totalidad de los valores otorgados como anticipo de ayuda escolar"*, pago anticipado que en la especie no podría tener lugar, de acuerdo a las condiciones a las cuales se sujeta, si los contratos de trabajo terminarían el 20 de marzo, es decir con anterioridad a la fecha fijada para acreditar la matrícula y para el eventual descuento del beneficio si no se cumplía con tal requisito, sin perjuicio que se trata de un anticipo de pago y éste ocurriría cuando los contratos ya se habrían extinguido o al menos se habría avisado su término.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmplase informar a Uds. que a juicio de esta Dirección la empresa Pesquera ... no se encontraba obligada a pagar el beneficio denominado "Ayuda Escolar" pactado en contrato colectivo, a los trabajadores cuyos contratos de trabajo terminaron el día 20 de marzo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

113/14, 9.01.98.

Se rechaza solicitud de reconsideración de Dictamen N° 4.075/233, de 14.07.97, por el cual se concluye que el reajuste de la cláusula 1ª de contrato colectivo celebrado entre empresa Fábrica de Puertas y Ventanas ... y el Sindicato de Trabajadores es exigible el 1º de abril de 1998 y de 1999, por no haber antecedentes suficientes para variar tal conclusión.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 420 letra a); Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 4.075/233, de 14.07.97.

Se solicita reconsideración de Dictamen N° 4.075/233, de 14.07.97, por el cual se concluye que el reajuste de la cláusula 1ª de contrato colectivo celebrado entre empresa Fábrica de Puertas y Ventanas ... y el Sindicato de Trabajadores, es exigible el 1º de abril de 1998 y 1º de abril de 1999.

Se fundamenta la solicitud en que la intención de los trabajadores al proponer la respectiva cláusula fue que al inicio de vigencia del contrato colectivo se reajustara las remuneraciones, es decir el 1º de abril de 1997 y enseguida el 1º de abril de 1998, y no el 1º de abril de 1999, que estaría fuera de vigencia del contrato.

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

Tal como se expuso en dictamen impugnado Ord. N° 4.075/233, de 14.07.97, en la especie no resulta procedente apartarse del tenor literal de la cláusula contractual que fija un reajuste de remunera-

ciones del 7% "cada año que dura el presente documento", toda vez que no es aplicable la regla de interpretación de los contratos que descansa en la determinación de la intención de los contratantes más que en lo literal de las palabras, como se pretende, dado que en el caso, no hubo "discusión, o análisis entre partes" propiamente, si el proyecto de contrato se constituyó en el contrato colectivo por aplicación de lo previsto en el artículo 332 del Código del Trabajo, al no haber respondido el empleador dicho proyecto dentro de plazo.

Por lo demás, la regla de interpretación aludida, contenida en el artículo 1560 del Código Civil, referida a que "conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras", exige según su texto que la intención deba constar en forma clara y fehaciente, requisito que no se cumple en el presente caso, basado en la mera aseveración de los propios trabajadores de cuál habría sido su intención al proponer la cláusula de reajuste del contrato.

Por otra parte, cabe agregar, que si tal intención no consta o no se desprende en forma clara de los antecedentes, esta Dirección carece de competencia para pronunciarse al respecto, si se requiere de prueba y, se suscita controversia entre la parte trabajadora y empleadora, correspondiendo su conocimiento a los tribunales del trabajo, de conformidad a lo dispuesto en el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, que dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

"a) Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral":

Cabe agregar, por último, que la presentación no proporciona otros antecedentes que no sea la aseveración de cuál habría sido la intención de los trabajadores, elemento de juicio que no procede considerar como se ha expresado, por lo que no habría mérito suficiente para reconsiderar el dictamen recurrido.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds., que se rechaza solicitud de reconsideración de Dictamen Ord. N° 4.075/233, de 14.07.97, por el cual se concluye que el reajuste de cláusula 1ª del contrato colectivo celebrado entre empresa Fábrica de Puertas y Ventanas ... y el Sindicato de Trabajadores es exigible el 1º de abril de 1998 y de 1999, por no haber antecedentes suficientes para variar tal conclusión.

CONTRATO DE TRABAJO ENTRE CONYUGES. PROCEDENCIA.

114/15, 9.01.98.

No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de su marido y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria.

Fuentes: Ley N° 18.802, artículo 4º. Código Civil, artículo 1749.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la doctrina contenida en el N° 1 del Dictamen N° 8.134/165, de 8.11.88, que concluye que "No resulta jurídicamente

procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de su marido y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria", se encuentra actualmente vigente, atendida la dictación de la Ley N° 18.802, que derogó el artículo 132 del Código Civil.

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

Un nuevo análisis de la actual normativa laboral y contractual civil permite afirmar que la doctrina contenida en el N° 1 del Dictamen N° 8.134/165, de fecha 8.11.88, cuya copia se adjunta, se encuentra vigente.

En efecto, si bien el artículo 4° de la Ley N° 18.802, de 9 de junio de 1989, derogó el artículo 132 del Código Civil que establecía la potestad marital, de la cual derivaba la incapacidad de la mujer casada y la representación legal del marido y que constituye el primer fundamento del referido dictamen, no lo es menos, que la citada Ley N° 18.802, no alteró las disposiciones relativas a la administración ordinaria de la sociedad conyugal la cual, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1749 del Código Civil, es administrada por el marido, en su calidad de jefe de la sociedad conyugal, manteniéndose, así, el segundo argumento que sirvió de base al pronunciamiento de que se trata.

Lo expuesto en el párrafo que antecede permite afirmar que de aceptarse hoy que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, se alterarían las normas que rigen la administración de la sociedad conyugal, lo que no se encuentra ajustado a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud., que la doctrina contenida en el N° 1 del Dictamen N° 8.134/165, de 8.11.88, se encuentra actualmente vigente.

LEY N° 19.410. BONIFICACION DE EXCELENCIA. PROCEDENCIA.

115/16, 9.01.98.

Corresponde el pago del bono de excelencia académica del artículo 15 de la Ley N° 19.410, a la docente titular del Colegio Particular Subvencionado ..., de La Reina, doña ..., durante el trimestre abril-junio de 1997 no obstante haberse encontrado acogida a licencia médica en el período, sin perjuicio que también procede el pago respecto de la docente reemplazante.

Fuentes: Ley N° 19.410, artículo 15 incisos 1°, 2° y 4°; artículo 17 incisos 1° y 2°. D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículos 10 y 11.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 1.646/81, de 1°.04.97 y 2.897/137, de 17.05.94.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre procedencia del pago del beneficio denominado "*bono de excelencia académica*", del artículo 15 de la Ley N° 19.410, correspondiente al trimestre abril-junio de 1997, a docente doña ..., del Colegio Particular Subvencionado ..., de La Reina, acogida a licencia médica a partir del mes de abril del mismo año, o bien debería pagarse al docente reemplazante del mismo período.

Se agrega, por otra parte, que el mencionado bono debería incluirse en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral de cargo de la ISAPRE, por lo que correspondería que lo pagara esta institución.

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

El artículo 15 de la Ley N° 19.410, en sus incisos 1º, 2º y 4º, dispone:

"Créase, a contar desde 1996, una subvención por desempeño de excelencia calculada en los términos del artículo 13 y con el incremento del inciso primero del artículo 12, ambos del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

"Esta subvención por desempeño de excelencia corresponderá a un monto mensual en pesos por alumno de \$ 645, y se entregará trimestralmente en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados que hayan sido calificados como de excelente desempeño.

"Los establecimientos educacionales beneficiarios de esta subvención, serán seleccionados cada dos años sobre la base del sistema establecido en el artículo siguiente, representarán, a lo más, el 25% de la matrícula regional y el monto que se reciba será destinado integralmente a los profesionales de la educación que se desempeñen en dichos establecimientos".

Por su parte el artículo 17 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, prevé:

"Para efectuar el pago de esta subvención, el 90% de los recursos que los sostenedores recibían trimestralmente por aplicación del artículo 15 de esta ley, será dividido por el número de horas cronológicas semanales de desempeño de los profesionales de la educación en los establecimientos seleccionados y el monto resultante se multiplicará por el número de horas semanales de desempeño de cada profesional de la educación en dichos establecimientos.

"Esa bonificación de excelencia será imponible y tributable, no servirá de base para el cálculo de ningún otro beneficio, se percibirá mientras el establecimiento reciba la subvención respectiva y no se considerará para el cálculo de la remuneración mínima a que se refiere el artículo 7º".

Del análisis de las disposiciones legales precedentemente transcritas se infiere que, a partir de 1996, los establecimientos educacionales subvencionados conforme al Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993, actual Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1996, del mismo Ministerio, que hayan sido calificados como de excelente desempeño, calificación ésta que debe hacerse cada dos años, conforme al sistema de evaluación previsto en el artículo 15 de la Ley N° 19.410, percibirán una subvención por desempeño de excelencia.

Se infiere, asimismo, que el 90%, de dicha subvención debe ser destinada trimestralmente al pago de una bonificación de excelencia a todos los profesionales de la educación que laboran en el establecimiento educacional seleccionado siempre y cuando dichos docentes no tengan calificación deficiente.

Finalmente, se deduce que el monto de la referida bonificación debe determinarse en cada caso particular, según la carga horaria del respectivo profesional de la educación y conforme al procedimiento que la misma norma legal se encarga de señalar.

De esta suerte, de conformidad con las normas legales antes transcritas y comentadas se deduce, entonces, que para acceder al beneficio de la bonificación de excelencia es menester cumplir con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Que el establecimiento educacional haya sido calificado como de excelente desempeño,
- 2) Que el profesional de la educación tenga contrato de trabajo vigente con el referido establecimiento educacional, y
- 3) Que dicho docente no tenga calificación deficiente.

En otros términos, es posible concluir de lo antes expuesto que es el establecimiento educacional el beneficiario de la bonificación en análisis, la que debe distribuir entre todo su personal docente, siempre que tenga contrato vigente y no se encuentre calificado en lista de deficiencia.

Ahora bien, en la especie, la docente por la cual se consulta, doña ..., del Colegio Particular Subvencionado ..., de La Reina, acogida a licencia médica durante el trimestre abril-junio de 1997, por el cual correspondió pago del bono de excelencia académica al establecimiento mencionado, mantuvo su contrato de trabajo vigente toda vez que la licencia, como lo ha sostenido la reiterada doctrina de esta Dirección, entre otros, en Dictamen Ord. N° 6.709/295, de 30.10.95, sólo produce la suspensión de los efectos del contrato pero no su extinción, lo que lleva a concluir que le correspondió el pago del bono por el lapso señalado, si de los antecedentes no se desprende que hubiere sido calificada en lista de deficiencia.

A mayor abundamiento, cabe agregar que el artículo 10 del D.F.L. N° 44, de 1978, sobre Subsidios por Incapacidad Laboral, dispone:

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

A su vez, el artículo 11 de la misma disposición legal, señala:

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

De las normas anteriores se desprende que las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, no se considerarán para la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral, sin embargo, el trabajador no perderá el derecho a percibir tales remuneraciones en la forma y oportunidad que corresponda por el tiempo que se haya percibido subsidio.

Como el bono de excelencia académica no es una remuneración que se perciba en forma habitual, sino que se otorga en forma trimestral, en períodos de mayor extensión que un mes, no se incluye en la base de cálculo del subsidio, no obstante el trabajador no pierde el derecho a su pago el que debe ser efectuado por el empleador durante el lapso que el trabajador estuvo acogido a subsidio.

De este modo, procede el pago del bono a la docente nombrada por el lapso de duración de su licencia médica con goce de subsidio en el período abril-junio de 1997.

En lo que dice relación con el pago del mencionado bono al docente reemplazante de la titular nombrada, cabe expresar que las disposiciones de la Ley N° 19.410 analizadas, hacen procedente el pago a todo trabajador docente con contrato de trabajo vigente no calificado en lista de deficiencia, y no lo ha condicionado a la circunstancia de que los servicios se presten única y exclusivamente en calidad de titular, de suerte que, aplicando el aforismo jurídico que señala que *"donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir"*, posible es afirmar que él corresponde tanto al profesor titular como a aquél contratado para reemplazarlo en el evento que, por cualquier causa, no pueda prestar servicios.

De consiguiente, al profesional afecto a un contrato de reemplazo se le deberá pagar también el bono a que se refiere el artículo 15 de la Ley N° 19.410 si reúne los requisitos necesarios para acceder a él, careciendo de incidencia en esta materia su condición de reemplazante.

A idéntica conclusión ha llegado la doctrina de esta Dirección, manifestada en Dictamen Ord. N° 2.897/137, de 17.05.94, entre otros, al tratar el pago de asignaciones tales como de experiencia, de perfeccionamiento, de responsabilidad directiva o unidad de mejoramiento profesional en favor de personal docente reemplazante.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que corresponde el pago del bono de excelencia académica del artículo 15 de la Ley N° 19.410, a la docente titular del Colegio Particular Subvencionado ..., de La Reina, doña ..., durante el trimestre abril-junio de 1997 no obstante haberse encontrado acogida a licencia médica en el período, sin perjuicio que también procede el pago respecto de la docente reemplazante.

GRATIFICACION LEGAL. PROCEDENCIA. CORPORACIONES DE DERECHO PRIVADO.

116/17, 9.01.98.

- 1) El personal que labora en el Establecimiento Educacional ..., se rige por las normas del Título IV del Estatuto Docente, salvo en las materias que la propia ley señala, en las cuales se aplica supletoriamente el Código del Trabajo.**
- 2) Los profesionales de la Educación que laboran en el Establecimiento Educacional referidos se encuentran legalmente facultados para negociar con su empleador los beneficios y condiciones de trabajo que estimen conveniente, con la sola limitación de someterse a la normativa que sobre el particular se consigna en el Código del Trabajo.**
- 3) La Corporación Educacional que administra el Colegio ... no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores.**

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 19, 70, 83, 88; Código del Trabajo, artículo 47.

Concordancias: Dictamen N° 4.157/247, de 12.08.93.

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

- 1) Normativa aplicable al personal docente que labora en el establecimiento educacional ..., particularmente, en materia remuneracional.

2) De aplicarse al personal en referencia las normas del Estatuto Docente, en lo relativo a remuneraciones, podría el empleador desglosar la remuneración que, actualmente, perciben a fin de dar cumplimiento a los diversos requerimientos del texto legal citado.

3) En igual caso al señalado en la pregunta que antecede, los profesionales de la educación se encontrarían facultados para exigir el pago retroactivos de los beneficios remuneratorios.

4) Forma de calcular las asignaciones que se consignan en el Estatuto Docente, respecto al personal docente de que se trata.

5) Si el personal docente que la labora en el establecimiento educacional ... se encuentra facultado para negociar colectivamente en aquellos aspectos no regulados en el Estatuto Docente.

6) Si al personal que labora en el establecimiento educacional ..., le asiste el derecho al beneficio de la gratificación legal.

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

1) En relación con esta consulta cabe hacer presente que el personal por el cual se consulta, se encuentra afecto a las normas de la Ley N° 19.070 y sus posteriores modificaciones, ello al tenor de lo prevenido en el artículo 1° de la citada ley.

Con todo, es del caso puntualizar que el análisis armónico de la Ley N° 19.070, en especial su artículo 19 permite establecer que el personal por el cual se consulta, que labora en un establecimiento educacional particular pagado, no queda afecto al título III de la citada ley que regula la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal; a su vez, el mismo estudio y, en particular el artículo 70 autoriza para sostener que dicho personal queda afecto al Título IV del Estatuto Docente que reglamenta el contrato de los profesionales de la educación en el sector particular, entre los cuales se encuentran, precisamente, los trabajadores, que se trata, salvo en las materias que la propia ley señala, caso en el cual se aplica supletoriamente el Código del Trabajo; al efecto, adjunto remito a Uds., copia del Dictamen N° 2.153/137, de 6.05.93, que contiene la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia.

En mérito de lo expuesto en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que al personal de que se trata, en materia remuneracional, sólo le resulta aplicable la remuneración básica mínima nacional que se consigna en el artículo 83 del Estatuto Docente, excluyéndose, así, todos los beneficios contemplados en la ley para el sector municipal y para el sector particular subvencionado.

2) En lo que concierne a esta pregunta, cabe advertir que al tenor de las disposiciones legales invocadas y consideraciones expuestas en el punto precedente, no corresponde que el empleador desglose la remuneración pactada con el personal docente que labora en el establecimiento educacional en cuestión, máxime si se considera que la inaplicabilidad del Estatuto Docente, en este aspecto, determina, necesariamente, que el empleador se encuentre obligado a continuar pagando las remuneraciones en los términos convenidos individual o colectivamente.

3) En cuanto a esta consulta y, atendido lo expuesto en la pregunta N° 1), preciso puntualizar que al carecer el personal de que se trata del derecho a los beneficios remuneracionales del personal docente que labora tanto en el sector municipal como en los establecimientos particulares subvencionados, con la sola excepción de la remuneración básica mínima nacional, no tienen derecho a ejercer acción alguna para requerir el pago de los mismos.

4) En este aspecto, es necesario advertir, una vez más, que el personal que labora en establecimientos educacionales particulares pagados, cuyo es el caso en consulta, no tiene derecho a percibir las diversas asignaciones que se consignan en el Estatuto Docente, salvo que las partes no acordaren, evento en el cual se deberá proceder conforme a lo convenido individual o colectivamente.

5) En lo relativo a esta pregunta, cabe tener presente el artículo 88 del Estatuto Docente que, dispone:

"Los profesionales de la educación del sector particular tendrán derecho negociar colectivamente conforme a las normas del sector privado.

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el legislador permite a los profesionales de la educación del sector particular, entre los cuales se encuentran, precisamente, aquellos que prestan servicios en colegios particulares pagados, cuyo es el caso en consulta, negociar colectivamente, de conformidad con las normas generales que se contemplan en el Código del Trabajo.

Asimismo, se desprende que por expreso mandato del legislador las partes, de común acuerdo, pueden excluir a un establecimiento de educación particular subvencionado del mecanismo de negociación colectiva en cuanto concurren los requisitos aludidos en el inciso 2º del mismo precepto legal.

Al tenor de lo expuesto posible es afirmar que el acuerdo de exclusión del procedimiento de negociación colectiva sólo rige tratándose de colegios particulares subvencionados.

De consiguiente el análisis de la disposición legal transcrita y comentada autoriza para sostener que el personal docente que presta servicios en un establecimiento educacional particular pagado se encuentra legalmente facultado para negociar con su empleador en los términos y condiciones que estimen conveniente, con la sola limitación de sujetarse a la normativa que sobre el particular se consigna en el Código del Trabajo.

De ello se sigue que aun cuando un establecimiento educacional particular pagado remunere a todos sus profesionales de la educación con contrato indefinido, con las mismas asignaciones previstas por la ley para el sector municipal tal circunstancia no lo habilita para convenir con sus trabajadores excluirse del proceso de negociación colectiva.

De esta manera, entonces, no cabe sino concluir que el personal en referencia se encuentra facultado para negociar con su empleador no sólo los beneficios y condiciones de trabajo que se consignan en el Estatuto Docente para el sector municipal y/o particular subvencionado sino que, además, otros no previstos en dicho cuerpo legal.

6) En cuanto a esta última pregunta, cabe tener presente que el artículo 47 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anual-

mente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes. La gratificación de cada trabajador con derecho a ella será determinada en forma proporcional a lo devengado por cada trabajador en el respectivo período anual, incluidos los que no tengan derecho".

Del precepto legal antes transcrito se colige que la obligación de gratificar anualmente a los trabajadores existe cuando se reúnan las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que se trate de establecimientos, ya sea, mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas, o cualesquiera otro, o de cooperativas;
- b) Que estos establecimientos o empresas, con excepción de las cooperativas, persigan fines de lucro;
- c) Que estén obligados a llevar libros de contabilidad, y
- d) Que tengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros.

Como es dable apreciar, la gratificación constituye un beneficio cuya procedencia se encuentra sujeta a que la empresa o establecimiento reúna los requisitos anteriormente señalados, de suerte tal que si ellos no concurren en su totalidad la obligación del empleador de otorgarlo desaparece.

Ahora bien, si se tiene presente que la Corporación por la cual se consulta, encargada de administrar el Establecimiento Educacional ..., es una persona jurídica de derecho privado que no persigue fines de lucro, posible resulta sostener que no se genera en ella la obligación de gratificar a sus dependientes, toda vez que no concurre a su respecto, uno de los requisitos esenciales para que la antedicha obligación se haga exigible.

En efecto, en lo que dice relación con el lucro en la institución en comento, cabe señalar que el tratadista Luis Claro Solar, en su obra *"Explicaciones de Derecho Civil Chileno y Comparado"*, Volumen II, de las personas, pág. 517, ha señalado: *"La Corporación, como persona jurídica, persigue un interés colectivo distinto de los intereses individuales de sus miembros, un interés ideal no de lucro para ellos y que corresponde a las múltiples actividades del ser humano, religiosas, científicas, literarias, artísticas, caritativas, recreativas, sociales, de desarrollo físico, etc. y se le concede la personalidad para que pueda ejercer derechos y contraer obligaciones civiles que le permitan realizar ese interés"*.

Por lo anterior, resulta forzoso concluir que las Corporaciones Educativas no se encuentran obligadas a pagar gratificaciones a su personal, toda vez que no concurre respecto de ellas el requisito de perseguir fines de lucro.

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

- 1) El personal que labora en el Establecimiento Educacional ..., se rige por las normas del Título IV del Estatuto Docente, salvo en las materias que la propia ley señala, en las cuales se aplica supletoriamente el Código del Trabajo.
- 2) Los profesionales de la Educación que laboran en el Establecimiento Educacional referido se encuentran legalmente facultados para negociar con su empleador los beneficios y condiciones de

trabajo que estimen conveniente, con la sola limitación de someterse a la normativa que sobre el particular se consigna en el Código del Trabajo.

3) La Corporación Educacional que administra el Colegio ... no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores.

EMPRESA. ALTERACION DEL DOMINIO, POSESION O MERA TENENCIA. PROCEDENCIA.

146/18 y 147/19, 12.01.98.

La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación que se producirá en la empresa Centro de Investigación ..., por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsistirán en la empresa Tecnologías ..., por el solo ministerio de la ley.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 4º y 216 letra a).

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.693/245, de 16.10.96; 2.661/161, de 31.05.93; 3.501, de 13.06.84 y 2.372, de 26.10.82.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, resulta aplicable a la situación que se producirá en la empresa Centro de Investigación ..., a objeto de establecer la situación laboral de los trabajadores que prestan servicios en dicha empresa, y que posteriormente se desempeñarán en la empresa Tecnologías

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, dispone:

"Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, como reiteradamente lo ha sostenido esta Dirección, que el legislador ha vinculado la continuidad de la relación laboral y los derechos individuales y colectivos del trabajador con la empresa en sí y no con la persona natural o jurídica dueña de ésta. Por tal razón las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán tales derechos ni la subsistencia de los contratos de trabajo, los que continúan vigentes con el nuevo empleador. Ahora bien, en la especie de acuerdo a la información proporcionada por los recurrentes se ha podido establecer que el Centro de Investigación ..., con fecha 6 de agosto de 1996, constituyó una sociedad anónima cerrada cuya razón social es Tecnologías ..., mediante escritura pública suscrita ante la Notario Pública Sra. ..., la cual asumirá las actividades de transferencia tecnológica y de servicios para la minería que antes desarrollaba la primera de las empresas nombradas.

Lo anterior, según sostiene la empresa, con el objeto de separar definitivamente las actividades de estudio investigación y fomento científico de interés del Estado, de aquéllas de transferencias y servicios para el desarrollo minero, las que serán asumidas por la nueva empresa.

Asimismo, según la información proporcionada por la empresa, Tecnologías ... desde su formación a la fecha no ha ejecutado operaciones comerciales y su directorio integrado por cinco miembros han tenido como única misión llevar a cabo las acciones y contratar asesorías conducentes a la puesta en marcha efectiva de las operaciones de la sociedad.

Por otra parte, de acuerdo a lo señalado por la empresa, Centro de Investigación ... ha aportado a esta sociedad recursos económicos y aportará además diversos otros bienes que le permitan cumplir sus fines específicos.

Finalmente, se indica en la aludida presentación, que las operaciones de la sociedad Tecnologías ... se inician efectivamente el próximo 1º de enero de 1998, oportunidad en la cual el personal vinculado a las actividades de transferencia tecnológica y de servicios que actualmente presta servicios en el Centro de Investigación ..., pasaría a desempeñarse en la nueva empresa Tecnologías ..., sin solución de continuidad.

Para los efectos antes indicados, se agregará un anexo a los respectivos contratos individuales de trabajo, en el cual se dejará constancia que Tecnologías ... es continuadora de Centro de Investigación ..., manteniendo, a su vez, inalterables los derechos y obligaciones emanados de los contratos individuales y, si correspondiere, de los contratos colectivos de los dependientes de que se trata.

Los hechos antes descritos permiten sostener, en opinión de esta Repartición, que en la situación que motiva la presente consulta ha existido una modificación parcial al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa Centro de Investigación ..., a saber, la división de la empresa, a través de la creación de la sociedad Tecnologías ..., la venta de bienes muebles, razón por la cual resulta aplicable la norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo.

Cabe señalar que del precepto legal precedentemente citado, se desprende que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores en caso de modificación total o parcial de dominio o mera tenencia de la empresa, se produce por el solo ministerio de la ley, no siendo necesario, en consecuencia, para tal efecto, que las partes suscriban un nuevo contrato de trabajo o que modifiquen los ya existentes. Así lo ha manifestado esta Repartición en el punto N° 1 de los Dictámenes N°s. 3.501, de 13.06.84, 2.372, de 26.10.82, 2.661/161, de 31.05.93 y 5.693 de 16.10.96.

De lo expresado se colige que la situación que motiva la presente consulta, no constituye causal de término de los respectivos contratos de trabajo, motivo por el cual no afecta la plena vigencia de los celebrados con la entidad primitiva y, consecuentemente, resulta improcedente la suscripción de nuevos contratos, el otorgamiento de finiquitos y el pago de indemnizaciones por término de contrato.

Lo expuesto no obsta a que se actualicen los contratos de trabajo, dejándose constancia en ellos del cambio de empleador y conteniéndose una mención relativa a la antigüedad de los dependientes. Cabe señalar, que la falta de anuencia del trabajador en la antedicha actualización es irrelevante, toda vez, que la subsistencia de los derechos y obligaciones de los trabajadores por aplicación de la norma contemplada en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, se produce, según ya se expresara, por el solo ministerio de la ley. Así lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en los Dictámenes N°s. 2.661/161, de 31.05.93 y 5.693/245, de 16.10.96.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación que se producirá en la empresa Centro de Investigación ..., por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsistirán en la empresa Tecnologías ..., por el solo ministerio de la ley.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION POR DESEMPEÑO EN CONDICIONES DIFICILES. CALIFICACION. VIGENCIA.

200/20, 14.01.98.

Las Instrucciones D 12.01.97.087, de 28.07.97, impartidas por la fiscalizadora Sra. V. O. M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, por ende, su reconsideración, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 50 inciso 1º, y 4º.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones D.12.01.97-087, de 28.07.97, impartidas por la fiscalizadora Sra. V. O. M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas, que ordenan a la Corporación Municipal de Punta Arenas pagar diferencias por concepto de asignación por desempeño en condiciones difíciles, desde marzo a junio de 1997, respecto de los docentes que se desempeñan en los establecimientos educacionales individualizados en nómina anexa de acta de instrucciones, al no continuar pagando los porcentajes establecidos en la Resolución N° 28, de 22.01.96, de la Secretaría Ministerial de Educación de Magallanes.

Fundamentan su solicitud de reconsideración en la circunstancia que la fiscalizadora actuante, al impartir las instrucciones impugnadas habría aplicado las resoluciones que señalan los diversos establecimientos dependientes de la Corporación Municipal de Punta Arenas con derecho al beneficio de la asignación por desempeño en condiciones difíciles y los porcentajes que por tal concepto corresponden en forma errónea, específicamente, en lo concerniente a la vigencia de las mismas.

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

Los incisos 1º y 4º del artículo 50 de la Ley N° 19.070 en su nuevo texto fijado por la Ley N° 19.410, publicada en el Diario Oficial de fecha 2.09.95, dispone:

"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.

"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".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la asignación por desempeño en condiciones difíciles es aquella que perciben los docentes que ejercen sus funciones en establecimientos educacionales calificados como de desempeño difícil por razones de marginalidad, extrema pobreza, ubicación geográfica, u otras características análogas, cuyo monto puede alcanzar hasta un 30% de la remuneración básica mínima nacional correspondiente, de acuerdo a los grados en que se presenten las condiciones antes señaladas.

Se infiere, además, que la calificación respecto de si un establecimiento educacional es de desempeño difícil como, asimismo, los grados de dificultad respectivo, son determinados cada dos años por la Secretaría Regional Ministerial de Educación, a propuesta de los respectivos Departamentos de Educación de acuerdo al procedimiento establecido en el Decreto N° 427, de 1991, del Ministerio de Educación.

En relación con lo anterior es del caso puntualizar que con anterioridad al 2.09.95, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.410, la calificación de un establecimiento educacional como de desempeño difícil se determinaba anualmente.

De esta forma, posible es afirmar que a partir de la publicación de la Ley N° 19.410 se amplió de uno a dos años el período de duración de la calificación de los establecimientos de desempeño difícil.

Precisado lo anterior, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección aparece que, la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la XII Región, con fecha 3.05.95 dictó la Resolución exenta N° 229, que señala los establecimientos educacionales y fija los porcentajes de la asignación por desempeño en condiciones difíciles por el período marzo de 1995 a febrero de 1996.

A su vez, la referida Secretaría Ministerial, con fecha 22.01.96 emite la Resolución exenta N° 28, que señala los establecimientos educacionales y fija los porcentajes del beneficio de que se trata por el período marzo de 1996 a febrero de 1997.

Posteriormente, la misma Secretaría Ministerial de Educacional, con fecha 7.03.96, dictó la Resolución exenta N° 87, atendidas las consideraciones que en la misma se indican, en especial aquella que señala textualmente lo siguiente *"que, es necesario ampliar la vigencia de la Resolución exenta N° 229-95, de acuerdo a la modificación introducida al "Estatuto de los Profesionales de la Educación", por la Ley N° 19.410-95"*; resolviendo, por una parte, ampliar la citada Resolución exenta N° 229, de 3.05.95, en orden a que el beneficio de la asignación en análisis y los porcentajes en ella fijados es por el término de dos años, a contar de marzo de 1995, expirando, en consecuencia en febrero de 1997, y, por otro lado, invalidar la Resolución exenta N° 28, de 22.01.96.

Finalmente, la Secretaría Regional Ministerial de Educación de la XII Región, emite la Resolución exenta N° 587, de 18.07.97, que establece los establecimientos y fija los porcentajes de la asignación por desempeño en condiciones difíciles por el período marzo de 1997 a febrero de 1999. Esta resolución refunde las Resoluciones exentas N°s. 104 y 300, de 21.02.97 y 5.05.97, respectivamente, ampliando el período del beneficio de uno a dos años.

El análisis armónico del artículo 50 del Estatuto Docente, en relación con las resoluciones exentas que se mencionan en acápites que anteceden, permiten afirmar que en el período marzo de 1997 a junio del mismo año se encontraba vigente, en lo que respecta al beneficio de la asignación por desempeño en condiciones difíciles la Resolución exenta N° 587, de 18.07.97, que como ya se expresara refundió las Resoluciones exentas N°s. 104 y 300, que fijó los establecimientos y el porcentaje a contar de marzo de 1997.

De ello se sigue, entonces, que el período comprendido en la fiscalización no quedó regido por la Resolución exenta N° 28 que, como ya señalare, fue expresamente invalidada por la Resolución N° 87 que rigió hasta febrero de 1997.

De esta suerte, no cabe sino concluir que durante el período marzo a junio de 1997, para los efectos de la aplicación del beneficio en estudio y, en especial, de su porcentaje debe estarse a lo dispuesto en la ya citada Resolución N° 587, no encontrándose, por ende, ajustadas a derecho en tal materia las Instrucciones N° D.12.01.97-087, de 28.07.97.

La conclusión anterior ha de entenderse sin perjuicio de la facultad de la Inspección para constatar si en el período referido la Corporación Municipal de Punta Arenas pagó la asignación por desempeño en condiciones difíciles dando fiel y estricto cumplimiento a lo establecido en la Resolución exenta N° 587 e impartir instrucciones, si procediere.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla en informar a Uds. que las Instrucciones D 12.01.97.087, de 28.07.97, impartidas por la fiscalizadora Sra. V. O. M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas no se encuentran ajustadas a derecho, procediendo, por ende, su reconsideración, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

NEGOCIACION COLECTIVA. SUSPENSION. PERIODO DE INTERRUPCION ACTIVIDADES ACADEMICAS UNIVERSIDAD.

316/21, 19.01.98.

El procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento universitario debe entenderse suspendido durante los períodos en que cesan las actividades académicas con ocasión de vacaciones de verano, invierno y Fiestas Patrias, respecto de los trabajadores involucrados en el mismo, en el evento que coincida con tales períodos el día en que deba hacerse efectiva la huelga.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 374.

Concordancias: Ord. N° 3.978/89, de 7.06.90 y Ord. N° 7.066/233, de 28.10.91.

Se solicita un pronunciamiento jurídico de esta Dirección respecto de:

1) Si debe entenderse suspendido el proceso de negociación colectiva durante el período en que la Universidad... cesa sus actividades docentes debido a vacaciones de verano.

2) Si resulta procedente jurídicamente la contratación a honorarios de académicos que dictan asignaturas de manera permanente cada semestre en la Universidad

1) Respecto a la consulta signada con este número cabe señalar que:

El artículo 374 del Código del Trabajo prescribe:

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

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

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

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

La norma precitada establece la oportunidad legal en que los trabajadores pueden hacer efectiva la huelga.

Igualmente fluye de la misma, que de no hacerse efectiva la huelga en tal oportunidad, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de la facultad que tiene de acogerse a lo dispuesto en el artículo 369 del Código del Trabajo.

Por último, la norma en análisis establece que en caso de continuar laborando el número de trabajadores que el precepto fija, debe entenderse que no ha llegado a hacerse efectiva la huelga.

Lo antes expresado indica que a diferencia de otras instancias del procedimiento de negociación colectiva en que el trabajador es representado por la comisión negociadora, tratándose de la manifestación de voluntad del dependiente de hacer efectiva o no la huelga el legislador requiere la exprese personalmente por la vía de su asistencia o no asistencia a las labores, por lo que se requiere que el trabajador no este imposibilitado de decidir si se presenta o no a su lugar de trabajo.

Consecuencia de lo anterior es que la comprobación de si los trabajadores han hecho o no efectiva la huelga constituye una circunstancia de hecho y como tal, no podría materialmente establecerse si quienes han de acreditarla se encuentran coetáneamente en un período de suspensión de actividades y la empresa los ha liberado de la obligación de prestar servicios, por razones ajenas al procedimiento de negociación colectiva en que están involucrados.

De esta forma, si el tercer día hábil siguiente a la fecha de aprobación de la huelga recae en un día en que los trabajadores involucrados en la negociación no están obligados a laborar por cualquier

circunstancia, el aludido procedimiento debe entenderse suspendido y éstos deberán hacer efectiva la huelga al primer día hábil siguiente a dicho tercer día en que les corresponda prestar servicios.

Ahora bien, en la especie, el contrato colectivo vigente suscrito entre la Universidad ..., vence el día 28 de febrero de 1998, fecha en la cual el personal de tal entidad mayoritariamente se encuentra de vacaciones debiendo volver a sus labores los académicos el día 23 de marzo y el resto de los funcionarios el 2 de marzo.

Conforme a esas fechas, en el evento hipotético de que llegare a votarse una huelga durante el proceso de negociación colectiva, tal votación debería realizarse entre los días 24 y 28 de febrero de 1998, pudiendo contarse sólo con los trabajadores no académicos, si es que la huelga se votara el último día de la vigencia del citado contrato colectivo.

En consecuencia, conforme a las consideraciones anteriores y disposiciones legales citadas:

1) Si el día que debe hacerse efectiva la huelga incide dentro del período en que el establecimiento universitario de que se trata cesa en sus actividades docentes debido a vacaciones de verano o invierno o Fiestas Patrias, el respectivo proceso debe entenderse suspendido, correspondiendo hacerse efectiva la huelga el primer día hábil en que les corresponde prestar servicios una vez reiniciadas las actividades académicas.

2) La contratación a honorarios de Académicos Universitarios no sujeta a una relación laboral, se encuentra resuelta en el Dictamen N° 5.299/249, de 14.09.92.

GRATIFICACION LEGAL. PROCEDENCIA. PAGO.

317/22, 19.01.98.

Se rechaza impugnación de instrucciones del fiscalizador Sr. A. R. N° 13.02.-97-652, de fecha 3.07.97 que ordena dar cumplimiento al pago de anticipos de gratificación establecidos en la cláusula 17 del contrato colectivo suscrito entre la empresa Plásticos ... y su Sindicato de Trabajadores con arreglo al inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 50, 369 y 370. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.111/47, de 18.02.88; 6.308/283, de 14.11.96 y 7.172/360, de 24.11.97.

Se han impugnado las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. A. R. G. contenidas en informe 13.02.97-652, que ordenan el pago de anticipos de gratificación de acuerdo a la cláusula 17 del contrato colectivo vigente suscrito entre la empresa Plásticos ... y el Sindicato de Trabajadores de esa entidad.

Fundamenta su planteamiento el peticionario en que la gratificación invocada por los trabajadores a que hace referencia la citada cláusula 17 del contrato colectivo antedicho, es la legal a que se

refiere el artículo 50 del Código del Trabajo, gratificación que no debería pagarse si el ejercicio del año 1997 no arroja utilidades para la empresa como se prevé.

De igual modo estima que las instrucciones no se ajustan a derecho por cuanto la cláusula sobre gratificación no existiría atendido que, al no votar la huelga los trabajadores no han podido ejercer la facultad del inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, entendiéndose, por ende, que han aceptado la última oferta del empleador, la que no contempla el beneficio.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La referida cláusula 17 del citado contrato colectivo establece:

"Las partes acuerdan que respecto de gratificaciones se regirán por las disposiciones contenidas en el artículo 50 del Código del Trabajo, bajo la forma de anticipos mensuales equivalentes a un 12º de 4,75 Ingresos Mínimos Mensuales".

De la disposición convencional transcrita es posible inferir que las partes pactaron en materia de gratificación, el pago del beneficio de acuerdo a la modalidad prevista en el artículo 50 del Código del Trabajo, estipulándose también que dicho pago se efectuaría conforme a un sistema de 12 anticipos mensuales de 1/12 de 4,75 ingresos mínimos mensuales cada uno.

Por su parte, el artículo 50 del Código del Trabajo dispone:

"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4,75) ingresos mínimos mensuales. Para determinar el veinticinco por ciento anterior, se ajustarán las remuneraciones mensuales percibidas durante el ejercicio comercial conforme a los porcentajes de variación que hayan experimentado tales remuneraciones dentro del mismo".

De este precepto se infiere que el empleador que abone o pague a sus dependientes el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, con el tope de 4,75 ingresos mínimos mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere.

Ahora bien, considerando que en la especie las partes pactaron el sistema de pago de gratificación del artículo 50 del Código del Trabajo, bajo la modalidad de 12 pagos mensuales, los efectos propios de este acuerdo de voluntades deben llevarnos a concluir que resulta procedente que los trabajadores exijan el pago de dichos anticipos, y que es obligatorio para el empleador pagarlos toda vez que de conformidad al artículo 1545 del Código Civil *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Por otra parte, si bien es cierto que el pago de la gratificación legal resulta procedente en la medida que existan utilidades líquidas, no lo es menos que tal circunstancia constituye una cuestión de hecho determinable solamente al cierre del respectivo ejercicio comercial.

Por tal razón, los abonos o pagos pactados en la cláusula precitada del contrato colectivo deben continuar pagándose conforme se ha estipulado, y sólo podrán ser descontados en el evento que no

hubieren utilidades líquidas. Así, el derecho del empleador nace en el momento en que el Servicio de Impuestos Internos practica la liquidación definitiva para la determinación del impuesto a la renta o para el solo efecto de gratificar, según lo ha establecido por el artículo 48 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en lo que respecta al argumento del empleador de que los trabajadores aceptaron la última oferta del empleador por cuanto no votaron la huelga, razón por la cual no cumplieron con los requisitos para ejercer la facultad contemplada en el artículo 369 del Código del Trabajo, cabe señalar:

El artículo 369 inciso 2º del Código del Trabajo dispone:

"La comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de dieciocho meses".

Del precepto transcrito fluye que durante el procedimiento de negociación colectiva la comisión negociadora puede exigir al empleador en cualquier momento la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las mismas estipulaciones del contrato vigente, exigencia a la que el empleador no puede negarse, debiendo celebrarse tal contrato por una duración de 18 meses a contar de esa fecha.

Por su parte el artículo 370 del Código del Trabajo en sus incisos 1º a 3º establece:

"Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurren los siguientes requisitos:

"a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio;

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

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

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

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

El inciso 3º de la norma precitada, referida a la votación destinada a que los trabajadores resuelvan si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, prescribe que, no obstante que los trabajadores no efectúen la votación en la oportunidad legal, pueden ejercer la facultad establecida en el inciso segundo del artículo 369 del Código del Trabajo, en el plazo de cinco días, desde el último día en que debió procederse a la votación.

A la luz de la disposición anotada, el planteamiento del empleador en orden a que los trabajadores involucrados jamás convocaron a una votación, por lo que no pudo establecerse la oportunidad en

que se votaría la huelga y que por ello no es posible determinar el plazo en que debían ejercer la facultad del citado artículo 369 inciso 2º, no resulta jurídicamente procedente.

En efecto, del citado inciso 3º del artículo 370 del Código del Trabajo fluye que aun cuando la votación no se efectúe en la oportunidad que corresponda, le asiste a los trabajadores la facultad de exigir al empleador dentro del plazo de 5 días contados desde el último día en que debió procederse a la votación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo de conformidad al artículo 369 inciso 2º del mismo cuerpo legal.

Ahora bien el último día en que debió procederse a la votación corresponde al último día de vigencia del contrato colectivo vigente pues hasta esa fecha es cuando pueden manifestar los trabajadores su voluntad de aceptar la última oferta o declarar la huelga, de acuerdo a lo dispuesto en la letra b) del inciso 2º del artículo 370 en comento; luego, el plazo de 5 días a que hace referencia el inciso 3º del artículo 370 del Código del Trabajo será el de los 5 días siguientes a la expiración del contrato colectivo.

De esta suerte, forzoso es concluir que el plazo a que se refiere el inciso 3º del artículo 370 es perfectamente determinable y la circunstancia de que se haya o no votado la huelga carece de incidencia en dicha materia, máxime si se considera que la norma del referido inciso 3º fue prevista precisamente para el caso de que se haya omitido dicha instancia del proceso de negociación.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, consta que el contrato colectivo materia de la consulta regía hasta el 31 de mayo de 1997, hallándose acreditado que los trabajadores ejercieron la facultad del artículo 369, inciso 2º, del Código del Trabajo, con fecha 5 de junio de 1997, esto es dentro del plazo de 5 días que establece la ley, por lo que debe concluirse que lo hicieron conforme a derecho y que la cláusula 17 del instrumento colectivo se encuentra, por ende, plenamente vigente.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que se rechaza impugnación de instrucciones del fiscalizador Sr. A. R. Nº 13.02.97-652, que ordena dar cumplimiento al pago de los anticipos de gratificación establecidos en la cláusula 17 del contrato colectivo suscrito entre la empresa Plásticos ...y su Sindicato de Trabajadores con arreglo al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo.

ORGANIZACION SINDICAL. INHABILIDAD. PROCEDENCIA.

318/23, 19.01.98.

La expulsión de un socio de una organización sindical que detenta, además, la calidad de dirigente de la misma, por disposición de la asamblea, en uso de las facultades que le conceden los estatutos del sindicato, no le hace perder su calidad de director, sino una vez declarada su inhabilidad por parte de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: Código de Trabajo, artículos 236 y 237 incisos 5º, 6º y 7º.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la expulsión de un socio de una organización sindical que detenta, además, la calidad de dirigente de la misma, por

disposición de la asamblea, en uso de las facultades que le conceden los estatutos del sindicato, le hace perder su calidad de director.

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

De conformidad con el ordenamiento jurídico laboral vigente, en especial con lo dispuesto en el N° 4 del artículo 236 del Código del Trabajo, para ser dirigente sindical es necesaria la concurrencia de ciertos requisitos copulativos, entre los cuales se encuentra, precisamente, el de detentar la calidad de socio de la respectiva organización sindical.

En efecto, el citado artículo 236, dispone:

"Para ser director sindical, se requiere cumplir con los requisitos que señalen los respectivos estatutos, los que deberán contemplar, en todo caso, los siguientes:

"1) Ser mayor de 18 años de edad.

"2) No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva. Esta inhabilidad sólo durará el tiempo requerido para prescribir la pena, señalado en el artículo 105 del Código Penal. El plazo de prescripción empezará a correr desde la fecha de la comisión del delito;

"3) *Saber leer y escribir, y*

"4) *Tener una antigüedad mínima de seis meses como socio del sindicato, salvo que el mismo tuviere una existencia menor*".

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar, al tenor de lo prevenido en el inciso 5° del artículo 237 del citado Código del Trabajo, que en el evento que un dirigente sindical en ejercicio incurra en alguna causal que lo inhabilitó para detentar dicho cargo, como sería el no cumplir con alguno de los requisitos para su elección, sólo podría perder esta calidad, una vez declarada su inhabilidad por parte de la Dirección del Trabajo, de oficio o petición de parte, en los términos y condiciones previstas por la ley.

Efectivamente, el artículo 237 del Código del Trabajo, en sus incisos 5°, 6° y 7° dispone:

"La inhabilidad o incompatibilidad, actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la origine. Sin embargo, en cualquier tiempo podrá calificarla a petición de parte. En todo caso, dicha calificación no afectará los actos válidamente celebrados por el directorio.

"El afectado por la calificación señalada en el inciso anterior podrá reclamar de ella ante el Juzgado de Letras del Trabajo respectivo, dentro del plazo de cinco días hábiles contados desde que le sea notificada.

"El afectado que haga uso del reclamo previsto en el inciso anterior mantendrá su cargo mientras aquél se encuentre pendiente y cesará en él si la sentencia le es desfavorable".

De consiguiente, lo expuesto en acápite que anteceden autoriza para sostener que la expulsión de un socio de una organización sindical, de conformidad a las normas estatutarias de la misma no produce, de pleno derecho, su cesación en el cargo de director sindical.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la expulsión de un socio de una organización sindical que detenta, además, la calidad de dirigente de la misma, por disposición de la asamblea, en uso de las facultades que les conceden los estatutos del sindicato, no le hace perder su calidad de director, sino una vez declarada su inhabilidad por parte de la Dirección del Trabajo.

INDEMNIZACION LEGAL. BASE DE CALCULO. GRATIFICACION.

319/24, 19.01.98.

1) El monto de lo pagado mensualmente por concepto de gratificación, debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio convenida en la cláusula decimacuarta del contrato colectivo vigente en la empresa Conservera ..., cuando la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo se funde en las causales de necesidades de la empresa, establecimiento, o servicio, o desahucio del empleador.

2) Por el contrario, la cantidad correspondiente al aludido beneficio, no debe incluirse en la base de cálculo de la referida indemnización por años de servicio, si el término de la relación laboral se produce por la aplicación de causales de término diversas a las antes indicadas.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.991/349, de 17.11.97; 2.548/126, de 24.01.95, 1.152/47, de 14.09.95; 3.344/199, de 6.07.93; 3.228/198, de 5.07.93 y 283/19, de 15.01.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio convenida en la cláusula decimacuarta del contrato colectivo vigente en la empresa Conservera..., debe incluirse lo pagado mensualmente por concepto de gratificación legal.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 172, inciso 1º, del Código del Trabajo, prescribe:

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

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de calcular la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización legal por años de servicio y las sustitutivas del aviso previo, debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remu-

neración conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente avaluada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

De la misma disposición se colige, a la vez, que deben excluirse para el cálculo de que se trata, los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de Navidad.

En el mismo orden de ideas y en lo que concierne a la gratificación legal cabe precisar que este Servicio en forma reiterada y uniforme entre otros, en los Dictámenes N° 3.597/104, de 16.05.91; 283/19, de 15.01.93; 3.228/198, de 5.07.93; 3.344/199, de 6.07.93 y 1.152/47, de 14.09.95, ha sostenido que la gratificación legal que se paga mes a mes debe considerarse para los efectos de calcular la indemnización legal por años de servicio, por las consideraciones que se consignan en los aludidos pronunciamientos jurídicos.

Por otra parte, esta Repartición ha establecido que el ordenamiento jurídico vigente en el artículo 172 en análisis, ha consignado la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, vale decir, aquella indemnización que el empleador se encuentra obligado a pagar cuando funda la terminación del contrato de trabajo en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la causal de desahucio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo, esto es, aquélla cuyo pago resulta exigible cuando el empleador, al poner término a la relación laboral por las causales señaladas, no otorga al trabajador un aviso con a lo menos treinta días de anticipación.

De ello se sigue, que la regla que se contiene en el inciso 1º del artículo 172 en estudio, no resulta aplicable respecto de indemnizaciones convencionales cuya exigibilidad procede por causales distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o recinto o al desahucio, las cuales deben ser determinadas conforme a la base de cálculo que las partes contratantes hayan convenido.

Armonizando lo expuesto en los acápite anteriores, posible es convenir que la gratificación legal pagada mes a mes sólo procede incluirla para los efectos calcular la indemnización legal por años de servicios, vale decir, cuando el término de la relación laboral se produce por aplicación de la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o por desahucio del empleador.

Por el contrario, el aludido beneficio no debe considerarse para el pago de la indemnización por años de servicio cuando la terminación del contrato se funda en alguna causal diversa a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o al desahucio del empleador.

En la especie, de acuerdo al contrato colectivo vigente en la empresa, se ha podido establecer que Conservera ... y el sindicato constituido en la misma, convinieron en la cláusula decimacuarta de dicho instrumento una indemnización por años de servicio equivalente a 45 días de sueldo base por cada año de servicio.

Asimismo, de la aludida estipulación aparece que si el trabajador es despedido por cualquier causal que no sea imputable a un hecho o culpa suya o si éste se acoge a jubilación, tendrá derecho además a una indemnización especial equivalente a tres sueldos bases.

Finalmente, de la cláusula decimacuarta en estudio se desprende que las partes convinieron que la indemnización pactada reemplaza a toda otra establecida en cualquier texto legal, circunstancia

ésta que permite sostener que los trabajadores tienen derecho a impetrarla también cuando se invoque las necesidades de la empresa establecimiento o servicio.

Concordando lo expuesto anteriormente con lo sostenido en párrafos anteriores, posible es sostener que únicamente si el término de la relación laboral de los dependientes de que se trata, se funda en algunas de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador, la indemnización por años de servicio que procede pagar conforme a la cláusula decimacuarta del contrato colectivo vigente en la empresa, deberá incluir la gratificación pagada mes a mes, no siendo procedente, por el contrario, considerar dicha gratificación cuando el pago de la referida indemnización por años de servicio debe efectuarse por la aplicación de causales de terminación del contrato diversas a las antes indicadas.

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

El monto de lo pagado mensualmente por concepto de gratificación, debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio convenida en la cláusula decimacuarta del contrato colectivo vigente en la empresa Conservera ..., cuando la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo se funde en las causales de necesidades de la empresa, establecimiento, o servicio, o desahucio del empleador.

2) Por el contrario, la cantidad correspondiente al aludido beneficio, no debe incluirse en la base de cálculo de la referida indemnización por años de servicio, si el término de la relación laboral se produce por la aplicación de causales de término diversas a las antes indicadas.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

320/25, 19.01.98.

No se ajustan a derecho las actuaciones realizadas por los funcionarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé relativas a la denuncia efectuada por un trabajador en contra de la Corporación Municipal de Dalcahue, por tratarse de una materia sometida al conocimiento de los tribunales de justicia.

Fuentes: Constitución Política de Chile, artículo 7º. D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 5º.

Se ha consultado si resulta procedente que funcionarios de este Servicio levanten acta de reincorporación y requerimiento de pago de remuneraciones de fecha 23.06.97 en cumplimiento de una orden de no innovar decretada por la I. Corte de Apelaciones de Puerto Montt con fecha 8.04.97 en causa Rol N° 1.527, recurso de protección caratulado ... contra ... , Alcalde de la comuna de Dalcahue.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que el D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en su artículo 5º letra b), establece:

"Al Director le corresponderá especialmente:

"b) Fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social, sin perjuicio de la competencia que sobre determinadas materias tengan otros servicios u organismos fiscales, salvo que el caso esté sometido a pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento".

De la norma legal transcrita se desprende claramente que la facultad concedida al Director del Trabajo de interpretar la legislación y reglamentación social se encuentra limitada cuando tenga conocimiento que el respectivo asunto hubiere sido sometido a la resolución de los Tribunales de Justicia, caso en el cual debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a lo expresado en la referida presentación, los hechos en que intervienen los funcionarios de este Servicio, se encuentran actualmente sometidos al conocimiento de los Tribunales, debiendo haberse abstenido de intervenir en el reintegro del recurrente a sus labores en la Corporación Municipal de Educación y Servicios Ramón Freire de Dalcahue, toda vez que a éste le asistía el derecho de solicitar ante los mismos tribunales de justicia el cumplimiento de la orden de no innovar.

A mayor abundamiento y corroborando la afirmación antes sustentada, cabe tener presente que la Constitución Política de la República, en su artículo 73 inciso 1º, prescribe:

"La facultad de conocer las causas civiles y criminales, de resolverlas y de hacer ejecutar lo juzgado, pertenece exclusivamente a los tribunales establecidos por la ley. Ni el Presidente de la República ni el Congreso pueden, en caso alguno, ejercer funciones judiciales, avocarse causas pendientes, revisar los fundamentos o contenidos de sus resoluciones o hacer revivir procesos fenecidos".

Finalmente, es necesario consignar que la misma Constitución, en su artículo 7º, sanciona con la nulidad las actuaciones de los órganos del Estado efectuadas fuera de su competencia legal, en los siguientes términos:

"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su competencia y en la forma que prescribe la ley.

"Ninguna magistratura, ninguna persona ni grupo de personas pueden atribuirse, ni aun a pretexto de circunstancias extraordinarias, otra autoridad o derecho que los que expresamente se les hayan conferido en virtud de la Constitución o las leyes".

"Todo acto en contravención a este artículo es nulo y originará las responsabilidades y sanciones que la ley señale".

En consecuencia, en virtud de las disposiciones legales y constitucionales citadas y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que no se ajustan a derecho las actuaciones realizadas por los funcionarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé relativas a la denuncia efectuada por un trabajador en contra de la Corporación Municipal de Dalcahue, por tratarse de una materia sometida al conocimiento de los tribunales de justicia.

FERIADO. COMPUTO. DIA PLEBISCITO.

478/26, 23.01.98.

Para los efectos de calcular el feriado legal que le corresponde a un trabajador, debe considerarse el día 11 de diciembre de 1997 como un día inhábil.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 67; Ley N° 18.700, artículo 169.

Concordancias: Dictamen N° 1.164-49, de 24.02.88.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si el día 11 de diciembre de 1997, oportunidad en que se llevó a cabo la elección de Parlamentarios, debe considerarse como día hábil o inhábil para los efectos de determinar el número de días de feriado legal que le corresponde a un trabajador.

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

El artículo 67 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

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

Del precepto legal transcrito puede inferirse que para los efectos de computar el feriado legal deben considerarse únicamente los días hábiles.

Sobre el particular, cabe tener presente que el feriado es un derecho que debe hacerse efectivo en un período determinado, vale decir, dentro de un plazo, de suerte tal que para poder determinar cuáles son los días hábiles que él comprende se hace necesario recurrir a las disposiciones del título preliminar del Código Civil, que en su artículo 50, en materia de plazos, establece:

"En los plazos que se señalaren en las leyes o en los decretos del Presidente de la República, o de los tribunales o juzgados, se comprenderán aún los días feriados; a menos que el plazo señalado sea de días útiles, expresándose así, pues en tal caso no se contarán los feriados".

De la disposición legal precedentemente anotada fluye que, cuando la ley señala expresamente que un plazo es de días útiles, no han de considerarse para su cómputo los días feriados.

Ahora bien, en relación con la norma antes transcrita y comentada se hace necesario fijar el alcance de la expresión "días útiles" para lo cual debemos acudir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, que respectivamente establecen "cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu" y que el "sentido natural y obvio" en que deben entenderse las palabras es aquel que les otorga "el uso general de las mismas", debiendo recurrirse, en esta materia, al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua, según lo han señalado reiteradamente los Tribunales de Justicia.

Seguendo las reglas señaladas, nos encontramos con que, de acuerdo a la obra indicada, el vocablo "útil" involucra *"el tiempo o días hábiles de un término señalado por la ley o la costumbre, no contándose aquéllos en que no se puede actuar"*.

Conforme a lo anterior es dable sostener que días útiles y días hábiles tienen un mismo significado, de suerte tal que, aplicando la regla contenida en el artículo 50 del Código Civil, resulta posible convenir que en un plazo de días hábiles no deben considerarse aquellos días que tienen el carácter de feriados.

De ello se sigue, que son días hábiles aquellos días que no son feriados, debiendo entenderse por estos últimos los que se les ha asignado dicha condición expresamente por la ley.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 169 de la Ley N° 18.700, de 1988, que aprobó la Ley Orgánica Constitucional sobre Votaciones Populares y Escrutinios, establece en su inciso 1°:

"El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal".

Por lo tanto, si el día 11 de diciembre de 1997 se llevó a cabo la elección de Parlamentarios, dicho día tiene el carácter de feriado, por disponerlo así expresamente la ley.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que para los efectos de calcular el feriado legal que le corresponde a un trabajador, debe considerarse el día 11 de diciembre de 1997 como un día inhábil, al tener asignado por ley el carácter de día feriado.

GRATIFICACION LEGAL. IMPUTACION DE BENEFICIOS.

479/27, 23.01.98.

Rechaza solicitud de reconsideración de Dictámenes Ords. N°s. 4.072/230 y 4.073/231, ambos de 14.07.97, en cuanto concluyen que para cálculo de bono de producción pactado en contratos colectivos celebrados con los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 2 de empresa de Servicios Sanitarios ... debe compararse la utilidad líquida de la empresa con su patrimonio excluidos los pasivos no capitalizados al año 1995, al no haber mérito suficiente para modificarlos.

Fuentes: Código Civil, artículos 1545 y 1560.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 4.072/230 y 4.073/231, de 14.07.97.

Se solicita reconsideración de Dictámenes Ords. N°s. 4.072/230 y 4.073/231, ambos de 14.07.97, en cuanto concluyen que para cálculo del beneficio bono de producción pactado en contratos colectivos celebrados con los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 2 ... debe compararse la utilidad líquida de la empresa con su patrimonio sin considerar los pasivos no capitalizados al año 1995.

Se fundamenta la petición en que si para el cálculo del bono se debe considerar el patrimonio de la empresa con exclusión de pasivos no capitalizados se estaría mezclando o confundiendo dos conceptos diferentes, dado que el concepto de patrimonio incluye pasivos no exigibles, como serían justamente los excluidos.

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

Si bien en los dictámenes impugnados se hace referencia al elemento patrimonio de la empresa como parámetro para calcular el bono de producción, desestimando en su contenido los pasivos cuya capitalización estuviere pendiente al año 1995, que deberían excluirse del concepto patrimonio mientras no se aprobase formalmente su capitalización, no se confundió conceptos ni se incurrió en contradicción por cuanto no correspondía entrar al análisis técnico contable ni menos tributario de tales conceptos, sino que se trató de dilucidar, aplicando la regla de interpretación de los contratos del artículo 1560 del Código Civil, la intención de las partes contratantes al estipular el beneficio y fijar su base de cálculo, concluyendo que las mismas no habrían podido tener en vista el alcance contable o tributario de tales expresiones sino que por el contrario, se refirieron al término patrimonio en su sentido corriente u ordinario, que no podría ser otro que la hacienda o todos los bienes de una persona o entidad adquiridos a cualquier título, desde el momento que en la propia tabla acordada para calcular el beneficio denominaron patrimonio al parámetro correspondiente, sin ninguna otra especificación, como consta de los antecedentes.

Por la misma razón anterior no se entró a determinar si el pasivo que debía excluirse del concepto de patrimonio era exigible o no exigible, toda vez que tal calificación técnica sin duda tampoco estuvo en la mente de las partes negociadoras de la cláusula que contiene el bono, sino que al señalarse en los dictámenes que no se debería considerar en el patrimonio los pasivos cuya capitalización estuviere pendiente, se hizo aplicando también el alcance ordinario o corriente de las expresiones, es decir, que mientras no se hubiere acordado formalmente la capitalización de pasivos no se podía considerar que integraran el patrimonio de la empresa, o sea, no conforman el capital de la misma en sentido obvio y no técnico.

Por otra parte, en cuanto a lo aseverado que en convenios colectivos anteriores celebrados entre las mismas partes se aplicó en materia de pasivos el criterio sustentado por la empresa en esta presentación, es decir, que sólo los pasivos no exigibles integran el patrimonio, por lo que sería aplicable en la especie lo dispuesto en los artículos 1546 y 1564, incisos 2º y 3º, del Código Civil, cabe expresar que ello no tiene mayor asidero en el caso en estudio si la capitalización de pasivos de que se trata corresponde al año 1995, pendiente al año 1996, esto es, incide en los actuales contratos colectivos y no en convenios de años anteriores, en los cuales se basa el argumento impugnatorio, razón por la cual no procedería dar aplicación a las normas de interpretación de los contratos de los artículos 1546 y 1564 del Código Civil.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se rechaza solicitud de reconsideración de Dictámenes Ords. N°s. 4.072/230 y 4.073/231, ambos de 14.07.97, en cuanto concluyen que para cálculo de bono de producción pactado en contratos colectivos celebrados con los Sindicatos de Trabajadores N° 1 y N° 2 de empresa de Servicios Sanitarios ... debe compararse la utilidad líquida de la empresa con su patrimonio excluidos los pasivos no capitalizados al año 1995, al no haber mérito suficiente para modificarlos.

LICENCIA MEDICA. EFECTOS. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE JORNADA Y DESCANSO.**480/28, 23.01.98.****Aclara sentido del Ord. N° 7.346/375, de 10.12.97, sobre efectos que produce la licencia médica extendida durante el período de descanso de un sistema excepcional de control de la jornada de trabajo y los descansos autorizado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final. D.S. N° 3, de 1986, del Ministerio de Salud Pública.

Concordancias: Ords. N°s. 7.346/375, del 10.12.97; 6.194/318, de 14.10.97; 8.147/328, de 18.12.95; 001, de 3.01.94 y 2.397, de 23.04.96.

En relación a la presentación de antecedente y por necesidades de buen servicio, se ha estimado necesario aclarar el sentido y alcance de los efectos que produce la licencia médica extendida durante el período de descanso de un sistema excepcional de control de la jornada de trabajo y los descansos autorizado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo.

Al respecto debemos decir que:

La uniforme y reiterada doctrina sobre la materia que se encuentra contenida entre otros, en el Ord. N° 8.174/328, señala que *"el trabajador que se encuentra con licencia médica está ejerciendo un derecho expresamente consagrado por la legislación y si tenemos presente que el fundamento que se tiene en consideración para concederla (enfermedad) es absolutamente diferente en su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista para otorgar el descanso compensatorio, es posible sostener que ambos derechos no pueden excluirse entre sí"*.

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

En consecuencia aplicando este criterio debemos concluir que la licencia médica siempre interrumpe el período de descanso de los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos autorizados de conformidad al artículo 38 inciso final del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL.

481/29, 23.01.98.

Los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los beneficios del convenio colectivo suscrito directamente entre el empleador panificador y sus dependientes, no se encuentran obligados a efectuar en favor del Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346.

Concordancias: Dictamen N° 6.097/198, de 9.09.91 y N° 2.668/127, de 4.05.94.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el "Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica" por el hecho de haber firmado un convenio con diversos industriales panaderos de Arica, con fecha 20 de diciembre de 1996 y que rige por dos años desde el 2.01.97, el que regula los sueldos y otros beneficios de los panificadores dependientes de los empleadores que concurren al acuerdo, tiene derecho por tal circunstancia a hacer exigible el aporte establecido en el artículo 346 del Código del Trabajo, toda vez que estos empleadores hacen extensivos tales beneficios con posterioridad a trabajadores no asociados al "Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica".

Sobre el particular cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso primero del artículo 346 del Código del Trabajo, dispone:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de cotizar de los trabajadores a quienes se les extiendan beneficios contenidos en un instrumento colectivo, nace en favor del sindicato que hubiere obtenido tales beneficios en un proceso de negociación colectiva.

En otros términos, conforme a la norma en análisis, es necesario, para que exista la obligación de cotizar, que los beneficios que se hagan extensivos por el empleador se encuentren contemplados en un contrato colectivo, en un convenio colectivo o en un fallo arbitral, generado en una negociación colectiva en la que fueron partes el mismo empleador y un sindicato.

En la especie, de acuerdo a los documentos tenidos a la vista, los beneficios que los empleadores han otorgado a sus trabajadores no afiliados a la organización sindical recurrente se encuentran contenidos en instrumentos colectivos generados a través de negociaciones efectuadas separada-

mente por cada empleador y sus dependientes en las cuales la organización recurrente cumple funciones asesoras, por lo cual no es posible entender que dichos instrumentos hayan sido suscritos por una organización sindical precisa que "hubiere obtenido los beneficios" en los términos de la norma legal precitada.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto y las disposiciones legales citadas, cumpro con informar a Uds. que los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los beneficios del convenio colectivo suscrito directamente entre el empleador panificador y sus dependientes, no se encuentran obligados a efectuar en favor del Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. ASIGNACION EXPERIENCIA. PROCEDENCIA.

482/30, 23.01.98.

No resulta jurídicamente procedente que la Sociedad Nacional de Minería, Administradora del Liceo Jorge Alessandri Rodríguez de Tierra Amarilla, suprima en forma unilateral las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento que hasta el mes de octubre de 1997 pagó a la docente de ese establecimiento educacional Sra. N.N., como tampoco, que exija a ésta la devolución de las sumas percibidas por tales conceptos desde el mes de mayo del mismo año.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 53. Código Civil, artículo 1545.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente la supresión por parte de su empleador de los beneficios de asignación de experiencia y de perfeccionamiento que percibió hasta octubre de 1997, por la circunstancia de haber obtenido una pensión de vejez anticipada en la A.F.P. Magister S.A., cuya percepción se inició a partir del mes de mayo del mismo año. Solicita, además, se determine la procedencia de la devolución de los montos percibidos por los conceptos anotados en el período comprendido entre mayo y octubre de 1997.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De los antecedentes aportados y tenidos a la vista se ha podido establecer que la recurrente presta servicios desde el 12.11.95 en el Liceo Jorge Alessandri Rodríguez de Tierra Amarilla, establecimiento dependiente de la Sociedad Nacional de Minería, cuya administración se rige por el Decreto N° 3.166, de 1980, y que ejerce actualmente la función de orientadora.

De ello se sigue que resultan aplicables en la especie las normas previstas en el Título IV del estatuto docente, relativo al contrato de los profesionales de la educación del sector particular, las cuales, a diferencia de las que rigen respecto de los docentes del sector municipal, no establecen las asignaciones de experiencia ni de perfeccionamiento, circunstancia que permite sostener que tratándose de personal docente afecto a las citadas normas, como es el caso de la recurrente, no existe obligación legal de pagar los referidos beneficios, salvo en el caso previsto en el artículo 88 de la Ley N° 19.070, antes citada.

Sin perjuicio de lo anterior, es necesario precisar que revisado el contrato de trabajo de la recurrente se ha podido establecer que en la cláusula sexta se establece lo siguiente:

"La remuneración del trabajador será la suma de \$406.456 brutos, mensuales, que será liquidada y pagada por períodos mensuales vencidos, en el lugar de trabajo, el último día del respectivo mes. Esta remuneración comprende todas las asignaciones y beneficios que la ley establece para los profesionales de la educación".

Igualmente se ha podido establecer que en anexo del referido instrumento se consignan los diversos emolumentos que conforman la remuneración de la recurrente, en los cuales se incluyen, entre otros, los beneficios de asignación de experiencia y de perfeccionamiento, ascendentes a la suma de \$142.610 y \$11.439, respectivamente.

De la cláusula contractual transcrita y lo establecido en el anexo antes mencionado se infiere que las partes convinieron que en el monto de la remuneración acordada se encuentran comprendidas las asignaciones de que se trata, circunstancia que autoriza para afirmar que éstas constituyen beneficios de carácter convencional a que tiene derecho la recurrente por la sola aplicación de su contrato individual de trabajo.

En otros términos, el derecho a dichos beneficios por parte de la referida docente no tiene una fuente de origen legal, sino convencional, esto es, el acuerdo de voluntad de las partes en orden a considerarlos parte integrante de la remuneración pactada.

Atendido lo anterior, forzoso es convenir que los aludidos beneficios no pueden ser suprimidos o alterados unilateralmente por el empleador, sino por el consentimiento mutuo de las partes o por causas legales. Ello, en virtud de lo dispuesto 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".

A mayor abundamiento, cabe señalar que de la disposición contenida en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo se infiere que el legislador ha otorgado a las partes la facultad de modificar cláusulas contractuales, siempre que tales modificaciones se efectúen de común acuerdo y no se refieran a materias respecto de las cuales la ley hubiere prohibido convenir.

De esta suerte, con el mérito de lo expresado en párrafos que anteceden no cabe sino concluir que, en la especie, no resulta jurídicamente procedente la supresión por parte de la entidad empleadora de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de que gozaba la recurrente, como tampoco, que exija a ésta la devolución de las sumas percibidas por tal concepto desde el mes de mayo de 1997, fecha en que comenzó a percibir una pensión de vejez anticipada por parte de la Administradora de Fondos de Pensiones Magister S.A.

No altera la conclusión anterior, lo dispuesto por el artículo 53 del Estatuto Docente, disposición en que, de acuerdo a los antecedentes recopilados, se habría fundamentado la medida adoptada por el empleador, por cuanto tal norma legal no resulta aplicable al caso que nos ocupa, aun cuando las partes hubieren convenido expresamente que el otorgamiento de las aludidas asignaciones se haría en los mismos términos de la Ley N° 19.070, lo que no ocurre en la especie, en que no existe estipulación alguna en tal sentido.

En efecto, el citado artículo 53 de la Ley N° 19.070, en su texto refundido, coordinado y sistematizado por el D.F.L. N° 1, del Ministerio de Educación, publicado en el Diario Oficial de 22.01.97, dispone:

"A los profesionales de la educación que hubieren jubilado y que se incorporen a una dotación docente, no les serán aplicables los artículos 48 y 49 respecto de los años servidos previos a la jubilación".

Del precepto legal anotado se infiere que los docentes jubilados que han sido recontratados para incorporarse a una dotación docente no tienen derecho a las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento respecto de los años servidos con anterioridad a su jubilación.

Como es dable apreciar la referida disposición sólo rige tratándose de profesionales de la educación que, habiendo jubilado, fueren recontratados para incorporarse a una dotación docente, situación distinta a la de la recurrente en que no ha existido término de su relación laboral a raíz de su jubilación.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que aún en el evento de que en la especie las partes hubieren acordado que la percepción de las asignaciones mencionadas procedería en los mismos términos de la citada Ley N° 19.070, lo que como ya se dijera, no acontece en el caso en comento, el precepto del transcrito artículo 53 igualmente no sería aplicable atendido que respecto de la docente de que se trata no ha existido una recontratación como lo establece dicha norma legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que la Sociedad Nacional de Minería, Administradora del Liceo Jorge Alessandri Rodríguez de Tierra Amarilla, suprima en forma unilateral las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento que hasta el mes de octubre de 1997 pagó a la docente de ese establecimiento educacional Sra. N.N., como tampoco, que exija a ésta la devolución de las sumas percibidas por tales conceptos desde el mes de mayo del mismo año.

PROTECCION MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PROCEDENCIA.

483/31, 23.01.98.

En el caso que el Canal de Televisión ocupe veinte o más trabajadoras, sólo está facultado para disponer el desempeño de labores compatibles con el ejercicio real y efectivo del derecho a dar alimento a su hijo en "dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día".

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 203 y 206.

Concordancias: Dictamen N° 7.486/171, de 18.10.90.

Se consulta sobre la compatibilidad de una cláusula contractual suscrita por una dependiente –periodista de Canal de Televisión– que la obligaría a realizar labores de su profesión en cualquier parte

de Chile, con las normas sobre protección a la maternidad que contempla el Código del Trabajo. De acuerdo a lo que manifiesta la recurrente, actualmente su hijo tiene 9 meses de edad y hace tres dejó de amamantarlo, sin embargo, no precisa si la empresa para la cual trabaja actualmente ocupa "veinte o más trabajadoras".

Ahora bien, si así fuese, la empleadora estaría impedida de hacer efectiva la cláusula contractual referida precedentemente.

En efecto, los incisos 1º y 5º del artículo 203 del Código del Trabajo establecen:

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

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

Conforme a las normas precedentes, los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras se encuentran obligados a tener salas anexas e independientes del lugar de desempeño a objeto que las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años, disposición que la ley hace extensiva a "los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica". Añaden también estas disposiciones, que el empleador cumplirá con esta obligación si paga directamente los gastos de sala cuna al establecimiento que eligiese la mujer trabajadora.

Sin embargo, esta obligación del empleador—para compatibilizar más eficazmente la maternidad con la condición de trabajadora— el legislador la complementa con el derecho "para dar alimento" que asiste a la dependiente, contemplado por el inciso 1º del artículo 206 del Código del Trabajo:

"Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración".

Ahora bien, precisando el alcance de este derecho de la madre trabajadora, complementario al de sala cuna, el Dictamen N° 7.486/171, de 18.10.90, de esta Dirección dejó establecido que "el artículo 37 de la Ley N° 17.301, publicada en el Diario Oficial de 22 de abril de 1970, reemplazó en el inciso 1º del artículo 315 del antiguo Código del Trabajo de 1931, la palabra amamantar, claramente restrictiva, por los vocablos dar alimento, con lo cual, a juicio del suscrito, se amplió el derecho de que se trata a la posibilidad de que la madre trabajadora suministre a su hijo cualquier alimento. En otros términos, bajo el imperio de la legislación actualmente vigente, el derecho de que se trata no se limita al amamantamiento y la leche materna".

Así entonces, como se advierte con toda claridad, se configura una evidente incompatibilidad entre los derechos a sala cuna y a dar alimento —por una parte— y la facultad del empleador para disponer que la recurrente realice sus labores de periodista en cualquier parte del país —por la otra—

, toda vez que la aplicación *ilimitada* de esta cláusula contractual hace imposible el ejercicio de derechos legalmente establecidos, cuyo sentido y alcance —como se ha visto— han sido precisados por esta Dirección.

En este orden de ideas, es indispensable que en situaciones como las descritas, la parte empleadora haga uso de sus facultades de administración de los recursos humanos de su empresa o establecimiento, procurando que los derechos del personal puedan efectiva y realmente llevarse a cabo, evitando desde luego y fijando límites, a situaciones que hagan ilusorio su ejercicio, toda vez que el carácter irrenunciable de éstos ciertamente prevalece sobre una cláusula contractual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que en el caso que su empleador, Canal de Televisión, ocupe veinte o más trabajadoras, sólo está facultado para disponer el desempeño de labores compatibles con el ejercicio real y efectivo del derecho a dar alimento a su hijo en "*dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día*".

FERIADO CONVENCIONAL. COMPUTO. DIA SABADO.

484/32, 23.01.98.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.796/262, de 18.08.97 que concluye que "Para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de la empresa ... , en conformidad a las letras A) y B) de la cláusula 4.2 sobre "Vacaciones y Feriado Progresivo" del instrumento colectivo de 1º.09.95, el día sábado debe considerarse inhábil, para determinar la duración de dicho beneficio".

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 69.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.045/274, de 17.10.94; 1.929/99, de 27.03.95; 7.669/319, de 21.11.95; 1.669/63, de 18.03.96 y 4.796/262, de 18.08.97.

Se ha solicitado reconsideración del Dictamen N° 4.796/262, de 18.08.97 el cual concluye que "*Para los efectos de calcular el feriado convencional a que tienen derecho los trabajadores de la empresa ... , División Andina, en conformidad a las letras A) y B) de la cláusula 4.2 sobre "Vacaciones y Feriado Progresivo", del instrumento colectivo de 1º.09.95, el día sábado debe considerarse inhábil, para determinar la duración de dicho beneficio*".

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Las consideraciones de hecho y de derecho en que se fundamenta la referida solicitud de reconsideración no permiten modificar la doctrina contenida en el aludido pronunciamiento jurídico.

En efecto, a partir del 1º de noviembre de 1993, fecha en que comenzó a regir la norma que actualmente se contiene en el artículo 69 del Código del Trabajo, las partes contratantes al pactar un

número de días por concepto de feriado superior al establecido en la ley, se encontraban obligadas a respetar la regla contenida en dicho precepto en términos tales, que para calcular el feriado que éstas convengan, el sábado se considera inhábil, cualquiera fueren las consideraciones que tuvieron en vista al acordar un feriado superior al legal.

De ello se sigue, que no resulta jurídicamente procedente en la situación en consulta imputar los 3 días de permiso al feriado de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de la empresa que se encuentran afectos a una jornada bisemanal, vale decir no otorgar dichos días de permiso, a cambio de contabilizar el aludido feriado convencional de lunes a viernes, por la circunstancia de que, según sostiene la empresa, los días de permiso fueron convenidos con el objeto de seguir calculando el descanso anual de 21 días hábiles, considerando el día sábado como hábil.

Sostener una tesis contraria implicaría una renuncia de derecho por parte de los respectivos trabajadores, la cual se encuentra expresamente prohibida, al tenor de lo prevenido en el inciso 1º del artículo 5º del Código del Trabajo.

En consecuencia, cumpro con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Ordinario Nº 4.796/262, de 18.08.97, y, por ende, para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de la empresa que se encuentran sujetos a una jornada bisemanal, el día sábado debe considerarse inhábil, sin perjuicio del derecho que les asiste a los aludidos dependientes de impetrar los 3 días de permiso convenidos en la cláusula 4.2 del instrumento colectivo de 1º.09.95 celebrado entre dicha empresa y el Sindicato Unificado de Trabajadores constituido en la misma.

CLAUSULA TACITA. FERIADO.

485/33, 23.01.98.

Niega lugar a la reconsideración del Ord. Nº 1.813, de 24.06.97, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, que mantuvo a firme las Instrucciones Nº 096-010, de 9.01.96, cursadas a la empresa Impresora y Editora ... por la fiscalizadora Sra. M. R. O. dependiente de la referida Inspección Comunal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 9º, 69 y 13 letra c) transitorio.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.780/168, de 4.06.93, 1.469/070, de 24.03.97.

Se ha solicitado reconsideración del Ord. Nº 1813 de 24.06.97, emitido por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, en virtud del cual se negó la reconsideración de las Instrucciones Nº 096-10, de 9.01.96 que ordenan a la empresa Impresora y Editora ... *"otorgar feriado progresivo de modo continuo al básico ordinario a los indicados en nómina y presentar original del comprobante básico y progresivo otorgado en el año 1995; y restablecer rotación de turno cada 2 semanas a los trabajadores ... que fue modificado a partir de abril de 1995 siendo cláusula tácita debe ser modificada sólo por acuerdo de las partes"*.

Al respecto, cúpleme informar a Ud., que las consideraciones de derecho en que se fundamenta la solicitud de reconsideración se tuvieron en vista con ocasión de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el Ordinario N° 1.813, de 24.06.97 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente.

Atendido lo expuesto precedentemente y habida consideración que no existen antecedentes de hecho ni de derecho que permitan modificar lo resuelto en el ordinario aludido, no resulta procedente acceder a la reconsideración planteada.

En consecuencia, cumpro con informar a Ud., que se niega lugar a la reconsideración del Ord. N° 1.813, de 24.06.97, emitido por la Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Nor Oriente y, por ende, se mantienen a firme las Instrucciones N° 096-10, de 9.01.96, cursadas a la empresa Impresora y Editora ..., por la fiscalizadora Sra. M. R. O., dependiente de la referida Inspección Comunal.

ESTATUTO DE SALUD. HORAS EXTRAORDINARIAS.

486/34, 23.01.98.

Procede aclarar el dictamen recurrido, Ord. N° 3.192/178, de 2.06.97, precisándose que las horas desempeñadas por los funcionarios de la atención primaria de salud municipal, a continuación de su jornada ordinaria, en días sábado, domingo, festivos o en horario nocturno, que tengan el carácter de trabajos extraordinarios, se compensarán con descanso complementario o se pagarán con el recargo legal sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que corresponda, según sea el caso.

Fuentes: Código Civil, artículo 22 inciso 1°; Ley N° 19.378, artículo 15; Ley N° 18.883, artículos 62, 63, 65 y 66.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 3.192/178, de 2.06.97.

Se solicita reconsideración de Dictamen Ord. N° 3.192/178, de 2.06.97, por el cual se concluye que las horas desempeñadas por funcionarios de atención primaria de salud municipal, a continuación de su jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo o festivo tienen carácter de trabajo extraordinario debiendo compensarse o pagarse con los recargos legales, según sea el caso.

Se fundamenta la solicitud en que el dictamen aludido sólo podría aplicarse a los funcionarios municipales que deban cumplir labores a continuación de su jornada ordinaria en días sábado, domingo, festivos o en horario nocturno, siendo erróneo respecto de aquellos funcionarios cuya jornada ordinaria y habitual de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, deba precisamente cumplirse en sábado, domingo, festivo o en horario nocturno, por cuanto de otro modo, estos trabajadores por el solo hecho de laborar en tales días y circunstancias tendrían una remuneración superior, adicional, creándose a su favor un rango especial de remuneraciones ajeno al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

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

El dictamen recurrido, luego de analizar lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley N° 19.378, que trata de la jornada de trabajo del personal sujeto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, hace aplicable al caso por vía supletoria, a fin de absolver la consulta referida a trabajos en días sábado, domingo, festivos o nocturnos, lo prescrito en los artículos 62, 63, 65 y 66 de la Ley N° 18.883, que fija el Estatuto Administrativo para los Funcionarios Municipales, en lo relativo a la jornada de trabajo de este personal.

En efecto, el artículo 62 inciso 1º, de la ley antes citada, contempla que:

"La jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios será de cuarenta y cuatro horas semanales distribuidas de lunes a viernes, no pudiendo exceder de nueve horas diarias".

De esta norma se deriva que la jornada ordinaria de trabajo de los funcionarios municipales será de cuarenta y cuatro horas semanales, distribuidas no obstante, de lunes a viernes, con tope de nueve horas diarias.

Ahora bien, precisada la jornada ordinaria, el legislador ha regulado la jornada extraordinaria del personal, disponiendo en el artículo 63 inciso 1º que:

"El alcalde podrá ordenar trabajos extraordinarios a continuación de la jornada ordinaria, de noche o en días sábado, domingo y festivos, cuando hayan de cumplirse tareas impostergables".

De la disposición legal se desprende que el alcalde podrá ordenar trabajos extraordinarios, a continuación de la jornada ordinaria, o de noche, o en días sábado, domingo o festivos siempre que haya de cumplirse en todos los casos con tareas impostergables.

De este modo, el alcalde, según la disposición legal en análisis, deberá ejercer su facultad de disponer la ejecución de trabajos extraordinarios sujeta al requisito de que haya de cumplirse tareas que deben ser atendidas en su momento oportuno, sin que puedan sufrir atraso alguno en su realización, ante circunstancias excepcionales o no habituales.

Ahora bien, el mismo artículo 63 antes indicado, en su inciso 2º, dispone:

"Los trabajos extraordinarios se compensarán con descanso complementario. Si ello no fuere posible por razones de buen servicio, aquéllos serán compensados con un recargo en las remuneraciones".

Esto es, los trabajados que reúnan el carácter de extraordinarios se compensarán ya sea con descanso complementario o bien con un recargo en las remuneraciones.

Por su parte, los artículos 65 y 66 siguiendo una secuencia lógica, regulan la compensación de los trabajos realizados a continuación de la jornada, y los efectuados en horario nocturno o en días sábado, domingo o festivos respectivamente, señalándose en cada caso la compensación mediante descanso o bien recargo de remuneración, referidos todos ellos sin duda a los trabajos extraordinarios.

De este modo, las disposiciones antes anotadas, todas comentadas en el dictamen impugnado, dicen relación con la realización de trabajos extraordinarios, y regulan la forma de su compensación ya sea con descanso o con recargo de la remuneración de la hora ordinaria de trabajo.

Bajo este entendido, que se trata de jornadas extraordinarias de trabajo, el dictamen recurrido ha debido considerar las distintas situaciones que regulan las disposiciones legales antes citadas.

Se arriba a lo expresado de aplicar al caso la regla de interpretación de la ley contenida en el artículo 22, inciso 1º, del Código Civil, en cuanto: *"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía"*.

De esta suerte, los trabajos ejecutados en días sábado, domingo o festivos o en horario nocturno tendrán derecho al recargo legal correspondiente sólo en la medida que se trate de trabajos dispuesto por el alcalde con el carácter de extraordinarios.

En otros términos, los trabajos realizados normal, y ordinariamente en días sábado, domingo, festivos o en horario nocturno, no procede que se incrementen con el recargo legal que está previsto para los trabajos realizados los mismos días u horas pero que tengan el carácter de extraordinarios.

De consiguiente, en la especie, atendida la consulta, los funcionarios municipales cuya jornada ordinaria y normal de trabajo, por la naturaleza de los servicios que prestan, debe cumplirse precisamente los días sábado, domingo, festivos, o en horario nocturno, como ocurre por ejemplo según se cita en la presentación con el personal que labora en el Servicio de Atención Primaria de Urgencia S.A.P.U., no tienen derecho por dicha sola circunstancia al recargo legal de las horas extraordinarias, toda vez que no se trata en su caso de labores extraordinarias, sino que del régimen ordinario de que trabajo de este personal, contratado justamente bajo tal modalidad de distribución de jornada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que, procede aclarar el dictamen recurrido, Ord. N° 3.192/178, de 2.06.97, precisándose las horas desempeñadas por los funcionarios de la atención primaria de salud municipal, a continuación de su jornada ordinaria, en días sábado, domingo, festivos o en horario nocturno, que tengan el carácter de trabajos extraordinarios, se compensarán con descanso complementario o se pagarán con el recargo legal sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que corresponda, según sea el caso.

LEY N° 19.504. INDEMNIZACION. BENEFICIOS. LEY N° 18.883. INCUMPLIMIENTO.

487/35, 23.01.98.

La indemnización prevista en el artículo 7º de la Ley N° 19.504, para los profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales es incompatible con el beneficio remuneratorio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883.

Fuentes: Ley N° 19.504, artículo 7º. Ley N° 18.883, artículo 149.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si la indemnización prevista en el artículo 7º de la Ley N° 19.504, para los profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales administrativos por Corporaciones Municipales es compatible con el beneficio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883.

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

La Ley N° 19.504, en su artículo 7° incisos 1° y 2° prescribe:

"Los profesionales de la educación que tengan todos los requisitos cumplidos para jubilar, que presten servicios en los establecimientos educacionales del sector municipal administrados directamente por las municipalidades o por las corporaciones a que se refiere el artículo 19 de la Ley N° 19.070, y que durante un período de seis meses contado desde el 1° del mes siguiente a la fecha de publicación de esta ley presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de las horas que sirvan, tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal, o la que hubieren pactado a todo evento con su empleador, de acuerdo al Código del Trabajo, si esta última fuere mayor.

"Una vez que esté totalmente tramitado y notificado el empleado por el empleador el decreto o resolución que conceda alguno de los beneficios previsionales señalados, éste dictará al efecto el acto administrativo que ponga término a la relación laboral y ordene el pago de la indemnización a que se refiere el inciso anterior. Con todo, el término de la relación laboral sólo se producirá cuando el empleador ponga la totalidad de la indemnización que les corresponda a disposición de los profesionales de la educación a quienes se les haya aplicado este artículo".

De las disposiciones legales antes anotadas se desprende que los profesionales de la educación que se desempeñen en establecimientos educacionales del sector municipal, entre los cuales se encuentran los administrados por corporaciones educacionales creadas por las Municipalidades o por corporaciones privadas de acuerdo al D.F.L. N° 1/3.063, de Interior, de 1980 y que en el plazo de 6 meses, contado desde el 1° de junio del año en curso presenten su solicitud o expediente de jubilación, pensión o renta vitalicia en cualquier régimen previsional, respecto del total de horas que sirvan, tienen derecho a impetrar una indemnización equivalente a un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios o fracción superior a seis meses prestados a la respectiva municipalidad o corporación municipal o a la que hubieren pactado a todo evento, de conformidad al Código del Trabajo, siempre que esta última fuese mayor.

Asimismo, aparece que la jubilación, pensión o renta vitalicia a que alude el precepto en estudio puede estar referida tanto a pensiones de vejez como de invalidez, por cuanto el legislador al consignar el beneficio en comento, no ha efectuado distingo alguno al respecto. Lo anterior se corrobora si aplicamos una regla práctica de interpretación a saber, el denominado "argumento de no distinción" "que se expresa en el aforismo jurídico que señala "donde la ley no distingue no es lícito al intérprete distinguir".

A su vez, se infiere que el término del contrato, en la situación en estudio, se producirá única y exclusivamente cuando el empleador ponga a disposición del trabajador el monto total de la indemnización a que tiene derecho, en virtud de lo prescrito en la disposición en comento.

Lo expuesto en acápite que anteceden autoriza para sostener que el legislador ha establecido una causal especial de término del contrato de los profesionales de la educación dependientes de las corporaciones municipales o de las Corporaciones Privadas, distinta de las generales que se consignan con el artículo 72 del Estatuto de los Profesionales de la Educación, para dicho personal.

Precisado lo anterior, se hace necesario recurrir al artículo 149 de la Ley N° 18.883, Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales que, prescribe:

"Si se hubiere declarado irrecuperable la salud de un funcionario, éste deberá retirarse de la municipalidad dentro del plazo de seis meses, contado desde la fecha en que se le notifique la resolución por la cual se declare su irrecuperabilidad. Si transcurrido este plazo el empleado no se retirare, procederá la declaración de vacancia del cargo.

"A contar de la fecha de la notificación y durante el referido plazo de seis meses el funcionario no estará obligado a trabajar y gozará de todas las remuneraciones correspondientes a su empleo, las que serán de cargo de la municipalidad".

Del precepto preinserto se infiere que declarada irrecuperable la salud de un funcionario, éste desde la fecha que se le notifique la resolución respectiva dispondrá de un plazo de seis meses para retirarse del empleo.

Asimismo se deduce que expirado dicho plazo si el funcionario no se retira se declarará vacante el cargo.

Finalmente, aparece que a partir de la data de la notificación aludida y durante el plazo de seis meses que en la misma se indica, el funcionario se encuentra liberado de su obligación de prestar servicios asistiéndole, en todo caso, el derecho a percibir el total de sus remuneraciones por parte de su empleador.

Ahora bien, el estudio de las disposiciones pertinentes del Estatuto Docente, en relación con la norma legal precedentemente transcrita y comentada permite afirmar que la aplicación de esta última disposición legal a los trabajadores de la educación, por los cuales se consulta, sólo resulta procedente en virtud de lo prevenido en el artículo 72 del Estatuto Docente, que establece, taxativamente, las causales generales de término de la relación y, específicamente, la contemplada en la letra g).

La citada disposición, señala:

"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:

"g) Por salud irrecuperable o incompatible con el desempeño de su función en conformidad a lo dispuesto en la Ley N° 18.883".

De consiguiente en mérito de lo expuesto no cabe sino concluir que el beneficio remuneratorio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883, no resulta aplicable en el evento que el contrato de un profesional de la educación termine de acuerdo a lo prevenido en el artículo 7° de la ley 19.504.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la indemnización prevista en el artículo 7° de la Ley N° 19.504, para los profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales es incompatible con el beneficio remuneratorio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883

LEY Nº 19.485. APLICABILIDAD.

608/36, 29.01.98.

Reconsidera Instrucciones Nº 13.13.97-89, de 13.06.97, impartidas por el fiscalizador Sr. R. S., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo, al Colegio

Fuentes: Ley Nº 19.485, artículo 16 inciso 2º.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de las Instrucciones Nº 13.13.97-89, de 13.06.97, impartidas por el fiscalizador Sr. R. S., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo, que ordenan al Colegio ... pagar la U.M.P. a todo su personal docente por el período mayo de 1996 a mayo de 1997, el bono de escolaridad que se consigna en la cláusula decimasegunda del contrato colectivo de fecha 25.03.96, al personal afecto al mismo y el incremento bono fondo Ley Nº 19.070, contemplado en la cláusula vigésima segunda del instrumento colectivo referido, a la Sra. ... y al Sr.

El recurrente fundamenta su solicitud, en lo que se refiere al pago de la U.M.P., por el período aludido en la circunstancia que, en su opinión, de conformidad a lo prevenido en los artículo 12 y 17 de la Ley Nº 19.070 en su texto fijado por el D.F.L. Nº 1, de 1996 y con lo estipulado en la cláusula vigésima del contrato colectivo suscrito con fecha 25.03.96, correspondió incorporar este beneficio a la remuneración base.

En cuanto al bono de escolaridad manifiesta que su pago se efectuó dando fiel y cabal cumplimiento a lo prevenido en el inciso 2º del artículo 16 de la Ley Nº 19.485.

En lo concerniente al pago del beneficio contemplado en la cláusula vigésima segunda del contrato colectivo antes aludido, respecto de la Sra. ... y Sr. ..., expresa que no les asiste el derecho a percibirlo, toda vez que el mismo ha sido establecido para el personal docente, calidad que no detentan los trabajadores de que se trata, quienes se desempeñan como auxiliares.

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

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se ha podido constatar que el Colegio ..., desde el mes de mayo de 1996 a la fecha procedió a incorporar a la remuneración base diversos beneficios que percibían los profesionales de la educación dependientes del mismo, entre los cuales se encuentra, precisamente, la U.M.P.

En efecto, el análisis comparativo de las liquidaciones de remuneraciones del mes de abril de 1996, en relación con las posteriores liquidaciones permite afirmar que la remuneración base que perciben los profesionales de que se trata desde mayo 1996 incluye, además, de la remuneración base que percibían al mes de abril de 1996, el fondo Ley Nº 19.070, la U.M.P., y la asignación de perfeccionamiento.

Lo expuesto en acápite que anteceden autoriza para sostener que el Colegio ... no adeuda a su personal docente suma alguna por concepto de U.M.P. no encontrándose, así, ajustadas a derecho las instrucciones impartidas al respecto, procediendo, por tanto, su reconsideración.

Con todo, en opinión de esta Dirección correspondería desglosar en la liquidación de remuneraciones del personal los distintos beneficios, asignaciones o estipendios que la componen.

En cuanto al bono de escolaridad se refiere, la cláusula decimasegunda del contrato colectivo suscrito entre la Corporación Privada de Desarrollo Social, sostenedora del establecimiento educacional denominado ... y el Sindicato de Trabajadores del establecimiento, celebrado con fecha 25.03.96, establece:

"Decimasegunda: Bono de Escolaridad.

"Esta Corporación pagará anualmente a cada trabajador involucrado en esta negociación y que tenga hijos reconocidos como carga familiar al 31 de marzo de 1996, en esta Corporación, los siguientes bonos imponibles:

Sala cuna, guardería, enseñanza parvularia y básica \$ 10.000

Enseñanza media \$ 12.000

Enseñanza superior \$ 14.000

"Este bono será cancelado junto con las remuneraciones de marzo de 1997 y marzo de 1998".

A su vez, la cláusula vigésima del mismo instrumento colectivo, señala:

"Vigésima: del Supremo Gobierno de la República de Chile.

"La Corporación hará efectivo todos los beneficios que otorgue el Supremo Gobierno, con su debido financiamiento, como los mencionados en el presente contrato colectivo, sean éstos reajustes de la subvención escolar, bonos, asignaciones, aguinaldos u otros beneficios fiscales otorgados específicamente y que atañan al personal del presente instrumento colectivo y proporcionalmente, en el mismo porcentaje que establezca la ley".

Por su parte, la Ley N° 19.485, en su inciso 2°, dispone:

"Cuando por efectos de contratos o convenios entre empleadores y los trabajadores de actividades contempladas en el inciso anterior, correspondiere el pago del bono de escolaridad, éste será imputable al monto establecido en éste artículo y podrán acogerse al financiamiento que esta ley señala".

Del análisis conjunto de las disposiciones precedentemente transcritas se desprende que a los beneficios que contempla la ley son imputables los montos correspondientes a los bonos de escolaridad pactados colectivamente entre empleadores y trabajadores.

Se colige, asimismo, que las partes convinieron, expresamente, en la cláusula 20 antes transcrita, que el empleador se obliga a pagar los beneficios que otorgue el Supremo Gobierno con su debido financiamiento, con lo cual, obviamente se entiende que tales beneficios las partes acuerdan pagarlos en los mismos términos que establezca la ley respectiva, en este caso la Ley N° 19.485, que ordena que a los mismos le sean imputables los establecidos mediante acuerdos entre las partes, cuyo es el caso del bono de escolaridad en comento.

La conclusión anterior, se ve confirmada por el carácter imperativo de la norma que establece la imputabilidad en el artículo 16, inciso 2° de la Ley N° 19.485, que expresamente manda que "será

imputable" el beneficio que en ella se señala, lo cual en opinión de este Servicio destaca el espíritu reiterativo de la aludida cláusula 20 del contrato suscrito entre las partes respecto del fin último perseguido por el legislador en la norma comentada, quedando, además, claramente de manifiesto su ámbito genérico, motivo por el cual, en el caso en análisis no cabe sino concluir que no ha existido intención de convenir un doble pago del bono de escolaridad.

Conforme con lo expuesto, forzoso resulta concluir que procede dejar sin efectos las instrucciones impartidas al efecto al Colegio

Por último en lo concerniente a la instrucción que ordena el pago del incremento bono fondo Ley N° 19.070, previsto en la cláusula vigésima segunda del contrato colectivo vigente, cabe advertir que del análisis de la referida estipulación se desprende que el citado beneficio fue establecido única y exclusivamente para el personal del establecimiento educacional sujeto al mismo que detenta la calidad de profesional de la educación.

En efecto, la mencionada cláusula, dispone:

"Incremento bono fondo Ley N° 19.070.

"Esta Corporación incrementará el bono fondo Ley N° 19.070 en 11%, a contar del 1° de abril de 1996, el cual seguirá siendo imponible y afectará a cada uno de los profesionales de la educación involucrados en el presente contrato. Como este bono es con cargo al Fondo de Recursos Complementarios de dicha ley, se otorgará mensualmente mientras el Ministerio de Educación entregue tal fondo".

De esta manera, entonces, atendido que los trabajadores respecto de los cuales se impartió la instrucción en análisis prestan servicios en calidad de auxiliares no cabe sino concluir que no les asiste el derecho al incremento bono fondo Ley N° 19.070, procediendo, por ende, su reconsideración por no ajustarse a derecho.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que se reconsideran las Instrucciones N° 13.13.97-89, de 13.06.97, impartidas por el fiscalizador Sr. R. S., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo, al Colegio

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO. COMPETENCIA DIRECTOR DEL TRABAJO. SOLICITUD EMPLEADOR.

609/37, 29.01.98.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de autorizar el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, en virtud de la facultad establecida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, cuando ha sido solicitado solamente por la parte trabajadora.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 7.563/254, de 14.11.91.

El Sindicato de Trabajadores de la empresa ..., ha solicitado a esta Dirección que se les autorice un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos, en virtud de la facultad conferida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso final, prescribe:

"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".

Del precepto legal transcrito se infiere que, en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo se encuentra facultado para autorizar una especial distribución de la jornada de trabajo y de los descansos cuando, por la peculiar prestación de los servicios, no pudiere aplicarse las normas sobre descanso compensatorio contempladas en el mismo precepto.

Ahora bien, en opinión de este Servicio, la facultad prevista en la disposición legal precedentemente comentada no debe ser ejercida a petición exclusiva de los trabajadores de la respectiva empresa, sino que, por el contrario, ésta podrá ejercitarse a solicitud del empleador o por requerimiento conjunto de éste con sus trabajadores.

En efecto, debe estimarse que autorizar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos, mediando únicamente petición de los trabajadores, importaría una injerencia manifiesta en las facultades de organización, dirección y administración de la empresa, las cuales competen al empleador.

En consecuencia, en virtud de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que la Dirección del Trabajo se encuentra impedida de autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, en virtud de la facultad establecida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, cuando ha sido solicitado solamente por la parte trabajadora.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. FISCALIZACION. NORMAS LABORALES DE AERONAUTICA DE CHILE (ENAER).

610/38, 29.01.98.

Corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales aplicables al personal dependiente de la empresa Nacional de Aeronáutica de Chile ENAER.

Fuentes: Ley N° 18.297, Orgánica de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile, artículo 15.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las facultades que asistirían a este Servicio para fiscalizar la empresa Nacional de Aeronáutica de Chile ENAER.

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

El artículo 15 de la Ley N° 18.297, Orgánica de la Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile, en su nuevo texto fijado por el N° 4 del artículo único de la Ley N° 18.864 publicada en el Diario Oficial de 5.12.89, dispone:

"La empresa Nacional de Aeronáutica de Chile estará sujeta a la fiscalización de la Contraloría General de la República, exclusivamente en lo concerniente al examen de las cuentas de entradas y gastos".

De la norma legal antes transcrita se infiere que la competencia de la Contraloría General de la República para fiscalizar a la empresa Nacional de Aeronáutica de Chile se encuentra circunscrita al examen de las cuentas de entradas y gastos de la misma, no teniendo, por tanto, dicho organismo injerencia alguna en materias ajenas a éstas.

Atendido lo anterior, forzoso es concluir que la competencia para interpretar y fiscalizar el cumplimiento de las normas laborales aplicables al personal de la empresa Nacional de Aeronáutica de Chile corresponde a la Dirección del Trabajo, acorde a lo previsto en el artículo 1° letras a) y b) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio.

Corroborada la conclusión anterior lo resuelto en Oficio 3.501/90, de 30.03.90, de la Contraloría General de la República, el cual sobre la base de la norma legal antes anotada concluye que ese Organismo debe abstenerse de emitir un pronunciamiento respecto de una solicitud de ENAER relativa a la autorización de un sistema computarizado de control de asistencia y determinación de las horas de trabajo por no encontrarse tal materia comprendida en el ámbito de su competencia, procediendo por tal razón a hacer devolución de la misma a este Servicio para su estudio y posterior resolución.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales aplicables al personal dependiente de la empresa Nacional de Aeronáutica de Chile ENAER.

REGISTRO ASISTENCIA. OBLIGACION EMPLEADOR.**611/39, 29.01.98.****Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 97-1151, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 476.**Concordancias:** Ord. N° 971/48, de 8.02.96.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 97-1151, impartidas a la Corporación Cultural de la I. Municipalidad de Santiago por la fiscalizadora Sra. E. B. J., de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, que le ordenan poner en uso registro control de asistencia y mantener al día registro en horas y firmas, respecto de ocho trabajadores que cumplen funciones de jefes de taller en la referida Corporación.

Fundamenta su petición la recurrente en que en su opinión, dichos trabajadores se encuentran afectos al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, por poseer facultades de administración y además trabajar sin fiscalización superior inmediata.

Asimismo, en la circunstancia de que cada uno de los referidos trabajadores ha dirigido una carta a este Servicio haciendo presente que en su concepto deberían encontrarse excluidos de la limitación de jornada, por las razones que hacen valer en las respectivas presentaciones.

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

En lo concerniente a la primera argumentación esgrimida por la recurrente, vale decir, aquella que considera que los trabajadores de que se trata se encuentran afectos al inciso 2° del artículo 22 del Código del Trabajo, cabe señalar que esta materia ya fue analizada en forma amplia por la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, a través del Ordinario N° 3.934, de 21.08.97, cuyos fundamentos y conclusión son compartidos plenamente por esta Dirección, de manera que no será tratada nuevamente en esta oportunidad.

En lo que respecta a las declaraciones de los Jefes de Taller acompañadas, cabe recordar que el artículo 476 del Código del Trabajo, dispone:

"La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen".

En este sentido, las atribuciones que la ley coloca dentro de la esfera de competencia de esta Dirección y las normas laborales cuyo cumplimiento y aplicación son el objeto de éstas, por tener ambas la naturaleza de preceptos de orden público, –tanto las orgánicas como las de fondo–, resulta improcedente para esta Entidad Fiscalizadora que la mera declaración de los dependientes pudiera tener el suficiente mérito jurídico para enervar instrucciones fundadamente impartidas.

De aceptarse un predicamento como el descrito, las atribuciones fiscalizadoras de esta Dirección quedarían supeditados a la autocomposición de las partes.

La doctrina enunciada precedentemente ha sido sostenida por este Servicio en Ordinario N° 971/48, de 6.02.96.

En consecuencia, cúpleme manifestar a Ud. que sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones hechas valer, se deniega la reconsideración de las Instrucciones N° 97-1151, de 16 de junio de 1997, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago, interpuesta por la Corporación Cultural de la I. Municipalidad de Santiago.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

612/40, 29.01.98.

No procede jurídicamente que la empresa Nacional del Carbón suspenda o no pague el beneficio denominado "Consultas Médicas y Exámenes de Laboratorio" a sus trabajadores, contemplado en la cláusula vigésima sexta del contrato colectivo respectivo, por el período correspondiente a la paralización de actividades de dicha empresa, siendo, en consecuencia, plenamente aplicable al beneficio señalado, el criterio que en esta materia sostuvo este Servicio en Dictamen Ordinario N° 3.796/202 ,de 30 de junio de 1997.

Concordancias: 1) Dictamen Ord. N° 3.796/202, de 30.06.97.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento, por la empresa Nacional del Carbón S.A., con el objeto de determinar si el criterio contenido en Dictamen N° 3.796/202, de 30 de junio de 1997, en relación a la exigibilidad de ciertos beneficios convenidos colectivamente, se extiende a un beneficio denominado "Consultas Médicas y Exámenes de Laboratorio" del rol-A de trabajadores, contemplado en la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo correspondiente.

Al respecto cumplo en informar a Ud. lo siguiente:

La jurisprudencia de este Servicio, contenida en Ordinario N° 6.751/222 y en el propio Ordinario N° 3.796/202, señalan la regla de que *"los beneficios laborales esporádicos, cuya exigibilidad está ligada a un evento, tiempo o fecha, y que no están directa y materialmente vinculadas a la prestación de servicios determinados, se perfeccionan por la sola llegada del evento, tiempo o fecha, siempre que los trabajadores se mantengan como tales en virtud del contrato de trabajo que contempla esos beneficios"*.

De este modo, la determinación de qué obligaciones remunerativas deben ser pagadas por el empleador frente a la falta de prestación de los servicios por parte del trabajador se encuentra condicionada a que la remuneración de que se trate esté relacionada con la prestación efectiva de los servicios.

Así, en la situación de falta de prestación de servicios por parte del trabajador las remuneraciones vinculadas directamente a ella no se devengan, esto es, no nace legalmente la obligación remunera-

tiva para el empleador, sin embargo, en cambio, las que corresponden y se vinculan directamente a la prestación efectiva de los servicios, no deben entenderse suspendidas sino simplemente no nacidas.

Aplicando lo señalado, este Servicio sostuvo en Dictamen Ordinario N° 3.796/202, de 30.06.97, que el pago del beneficio convenido en el contrato colectivo denominado "bono cheque" no debía ser suspendido durante el período que duró la paralización de actividades de sus trabajadores en cuanto su devengamiento se produce no en razón de la prestación efectiva de los servicios, sino de la producción de las contingencias de salud respectivas, debiendo ser canceladas mientras dichas contingencias se presenten y el contrato se encuentra vigente.

Ahora respecto del beneficio de salud denominado "Consultas Médicas y Exámenes de Laboratorios" cabe señalar que, el contrato colectivo dispone, en la cláusula vigésima sexta, lo siguiente:

"2) Consultas médicas y exámenes de Laboratorio.

"Para las consultas médicas y exámenes de laboratorios los trabajadores, para sí y para sus cargas familiares, deberán recurrir al Sistema de Libre Elección de la Ley N° 16.781, comprometiéndose la empresa a financiar la parte de cada prestación que sea de cargo del beneficiario.

"Al respecto, las Ordenes de Atención o Bonos FONASA, se podrán adquirir directamente, en cuyo caso se les restituirán los valores comprometidos, mediante su incorporación en los anticipos y/o liquidaciones mensuales de remuneraciones, o los podrán retirar, sin costo, desde el Hospital de la empresa, que para estos efectos tiene la calidad de Institución Delegada del FONASA. Eso sí, en esta segunda alternativa, todo entendido a que la dicha calidad de Institución Delegada se encuentre vigente, y con acatamiento de las condiciones exigidas por FONASA, es decir, que el número anual de órdenes de atención, entregadas durante el año, no exceda de seis por cada beneficiario (seis por trabajador, más seis por cada carga familiar del trabajador con derecho al Sistema de Libre Elección).

"En el caso de atención por ISAPRES, se procederá a la devolución de los valores incurridos, en los mismos términos en que procede con FONASA. Para ello, se aplicará como tope el valor FONASA Nivel 3, para consultas y exámenes; en el caso de programas médicos, se aplicará el mismo tope establecido en el punto 4 de la presente cláusula.

"No procederá la devolución de los valores antes consignados, en el caso de atención de cargas adicionales, que no estén comprendidas en el presente Contrato Colectivo".

Del texto contractual citado, se sigue que, al igual que el beneficio denominado "bono cheque", la asignación de consulta médica corresponde a un beneficio cuyos supuestos necesarios y suficientes son dos:

a) que se produzca la contingencia de salud respectiva ("para las consultas médicas y exámenes de laboratorio los trabajadores deberán concurrir al Sistema de Libre Elección de la Ley N° 16.781, comprometiéndose la empresa a financiar la parte de la prestación que sea de cargo del beneficiario"), y

b) que la relación laboral se encuentra vigente.

De este modo, presentándose las contingencias de salud respectivas, y encontrándose vigente, esto es, no terminada la relación laboral, debe entenderse devengado el beneficio denominado "Consul-

tas Médicas y Exámenes de Laboratorios", convenido en el contrato colectivo ya citado, con prescindencia de la consideración si dichas circunstancias concurren durante un período de paralización o no.

En consecuencia, de las consideraciones de hecho y de derecho precedentemente transcritas, cabe concluir que no procede jurídicamente que la empresa Nacional del Carbón suspenda o no pague el beneficio denominado "Consultas Médicas y Exámenes de Laboratorio" a sus trabajadores, contemplado en la cláusula vigésima sexta del contrato colectivo respectivo, por el período correspondiente a la paralización de actividades de dicha empresa, siendo, en consecuencia, plenamente aplicable al beneficio señalado, el criterio que en esta materia sostuvo este Servicio en Dictamen Ordinario N° 3.796/202, de 30 de junio de 1997.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

613/41, 29.01.98.

La bonificación de movilización pactada en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito con fecha 30.04.97, entre la Universidad ... y el Sindicato N° 4 constituida en la misma, debe pagarse en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el caso que los respectivos dependientes estén haciendo uso de licencia médica, permiso un goce de remuneración o hayan faltado injustificadamente a sus labores.

Por el contrario, la aludida bonificación debe pagarse en forma íntegra durante el período correspondiente al feriado anual.

Fuentes: Código Civil, artículos 1560 y 1564.

Concordancias: Dictámenes N°s. 617/27, de 27.01.94, 4.224/172, de 24.07.96 y 6.208/279, de 11.11.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la asignación de movilización convenida en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito con fecha 30 de abril de 1997, entre la Universidad ... y el Sindicato N° 4 constituida en la misma, debe pagarse en forma proporcional a los días efectivamente trabajados.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El aludido instrumento colectivo, en la cláusula 5.3, establece:

"Bonificación de Movilización:

"A partir del 1º de mayo de 1997, la Universidad pagará al personal, involucrado en este instrumento colectivo una asignación de movilización de \$16.150 (diez y seis mil ciento cincuenta pesos) mensuales que se liquidará y pagará conjuntamente con las remuneraciones de cada período. Esta asignación no constituirá remuneración para ningún efecto.

"Los trabajadores beneficiarios que tengan jornadas de 22 horas o más de trabajo, percibirán esta bonificación al 100% de la cifra antes mencionada.

"El 1º de enero del año 1998, esta bonificación se reajustará en el 100% de la variación registrada por el I.P.C. entre el 1º de enero de 1997 y el 31 de diciembre de 1997.

"El 1º de enero de 1999, esta bonificación se reajustará en el 100% de la variación registrada por el I.P.C. entre el 1º de enero de 1998 y el 31 de diciembre de 1998".

De la norma convencional preinserta se infiere que los trabajadores afectos al instrumento colectivo en referencia, tienen derecho a percibir una asignación de movilización ascendente a la suma de \$ 16.150 mensuales la cual se paga conjuntamente con las remuneraciones cada período, beneficio éste que se reajustará de acuerdo a los porcentajes y en las fechas indicadas en la aludida estipulación.

Ahora bien, para resolver la consulta planteada se hace necesario determinar previamente el sentido y alcance de la mencionada cláusula, para lo cual cabe recurrir a los preceptos que sobre interpretación de los contratos se contemplan en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil, el primero de los cuales dispone:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras".

De la disposición legal transcrita se infiere que el primer elemento que debe tomarse en consideración al interpretar normas convencionales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cuál ha sido la intención de las partes, puesto que los contratos se generan mediante la voluntad de éstos, y son no lo que en el contrato se diga, sino lo que las partes han querido estipular.

Ahora bien, no apareciendo claramente definida en la especie, cual ha sido la intención de los contratantes al pactar la estipulación que nos ocupa, es necesario recurrir a otros elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente, a las normas que al efecto se contienen en el artículo 1564, incisos 2º y final, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato *"Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".*

De la norma legal transcrita en primer término se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito en relación al mismo asunto.

Asimismo, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada *"regla de la conducta"*, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusula expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado a las estipulaciones de un contrato fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

Precisado lo anterior, cabe consignar que de los antecedentes reunidos en torno al caso que nos ocupa, y, en especial, del informe de fiscalización de 14.11.97, evacuado por la Srta. I. B. A. fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo, Santiago, se ha podido establecer, en primer término, que la empresa y el Sindicato N° 4 de Trabajadores de la Universidad ... en el contrato colectivo que celebraron el 18 de octubre de 1994, convinieron la bonificación de movilización en términos similares a la que se contiene actualmente en la cláusula 5.3 del convenio colectivo en actual vigencia.

Asimismo, del aludido informe de fiscalización aparece que esta bonificación durante la vigencia de los instrumentos colectivos a que se ha hecho alusión anteriormente, y a contar del mes de diciembre de 1991, se ha pagado, en forma proporcional a los días efectivamente laborados, ya sea por licencias médicas, inasistencias injustificadas o permisos sin goce de remuneración, salvo en el caso del feriado anual en que el aludido beneficio ha sido pagado en forma íntegra sin deducción alguna.

Como es dable apreciar, en la especie las partes reiteradamente en el tiempo, y bajo la vigencia de los diversos instrumentos colectivos que han suscrito desde el año 1991, e incluso durante el actual convenio colectivo celebrado el 30.04.97, las partes han entendido y ejecutado las estipulaciones que han establecido la bonificación de movilización, en forma tal que su pago es proporcional a los días efectivamente trabajados, esto es, se ha deducido de su valor mensual aquellos días en que el trabajador no ha prestado servicios por estar acogido a licencia médica, a un permiso sin goce de remuneración, o haber faltado a su trabajo sin causa justificada, pagándose, por el contrario, en forma completa durante el período de feriado anual, circunstancia esta que a la luz de lo expresado en párrafos precedentes autoriza para sostener que éste es el verdadero sentido y alcance de la estipulación que se contiene en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito el 30.04.97, entre la Universidad ... y el Sindicato N° 4 constituido en la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que la bonificación de movilización pactada en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito el 30.04.97, entre la Universidad ... y el Sindicato N° 4 constituido en la misma, debe pagarse en forma proporcional a los días efectivamente laborados en el caso que los respectivos trabajadores se encuentren haciendo uso de licencia médica, permisos sin goce de remuneración o hayan faltado injustificadamente a sus labores.

Por el contrario, la aludida bonificación debe pagarse en forma íntegra durante el período correspondiente al feriado anual.

ORGANIZACIONES SINDICALES. MINISTRO DE FE. PERSONAS FACULTADAS.

614/42, 29.01.98.

Los funcionarios municipales se encuentran incluidos en las expresiones "funcionarios de la Administración del Estado" empleado por el artículo 218 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 218; L.O.C. N° 18.575, de Bases de la Administración, artículo 1° inciso 2°.

Se consulta si los *funcionarios municipales* se encuentran incluidos en las expresiones "*funcionarios de la Administración del Estado*" que emplea el artículo 218 del Código del Trabajo.

Al respecto, esta disposición establece:

"Para los efectos de este libro y del Libro IV, serán ministros de fe, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado que sean designados en calidad de tales por la Dirección del Trabajo".

De la norma transcrita precedentemente se infiere, que para realizar las diligencias y actuaciones de los Libros III y IV del Código del Trabajo que requieran la intervención de un ministro de fe, podrán cumplir esta función, además de los inspectores del trabajo, los notarios públicos, los oficiales del Registro Civil y los funcionarios de la Administración del Estado designados por esta Dirección.

Por otra parte, el inciso 2° del artículo 1° de la L.O.C. N° 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado, precisa que:

"La Administración del Estado estará constituida por los Ministerios, las Intendencias, las Gobernaciones y los órganos y servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, incluidos la Contraloría General de la República, el Banco Central, las Fuerzas Armadas y las Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, las Municipalidades y las empresas públicas creadas por ley".

Así entonces, como es dable apreciar de acuerdo al tenor literal de esta disposición, las Municipalidades forman parte integrante de la Administración del Estado, por ende, esta Dirección se encuentra facultada para designar como ministro de fe a un funcionario municipal.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer notar que no ha sido política esta Jefatura Superior de Servicio investir como ministros de fe a funcionarios que no formen parte de la dotación de esta Dirección.

En consecuencia, sobre la base de las normas precedentes, cúmpleme informar a Ud. que los funcionarios municipales se encuentran incluidos en las expresiones "*funcionarios de la Administración del Estado*" que emplea el artículo 218 del Código del Trabajo.

REGLA DE LA CONDUCTA. JORNADA DE TRABAJO.**615/43, 29.01.98.**

El personal de la empresa ... que presta servicios en las áreas operativas Control de Calidad; Subgerencia Hangar; Mantenimiento Aviones; Talleres de Fabricación; Talleres Eléctricos y Talleres Mecánicos se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38. Código Civil, artículo 1564.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar:

1) Que actualmente se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos los trabajadores que laboran en las áreas operativas Control de Calidad 3705; Subgerencia Hangar 3710; Mantenimiento Aviones 3725; Talleres de Fabricación 3730; Talleres Eléctricos 3735 y Talleres Mecánicos 3740.

2) Que respecto de los referidos trabajadores no existe cláusula tácita que, como contraexcepción de las estipulaciones y normas vigentes en la empresa, establezca que los mismos no están obligados a laborar en días domingo y festivos.

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

El análisis de la totalidad de los antecedentes reunidos en torno a la situación en consulta, entre ellos, el contrato colectivo de trabajo vigente en la empresa a contar del 1º.10.96; Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad; Informe de fiscalización y documentación anexa, permite sostener, en primer término, que el personal que labora en las áreas operativas indicadas en el punto 1) precedente, pertenecen al Area de Mantenimiento de ...

Asimismo, que el referido personal en la medida que pertenezca en calidad de socio al Sindicato de Trabajadores de Aviación de empresa ..., se encuentra afecto al Contrato Colectivo de Trabajo de fecha 23.09.96, suscrito entre esta organización sindical y la empresa y vigente entre las partes a contar del 1º de octubre del mismo año, como de igual forma al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad en su calidad de trabajadores de la citada empresa.

Fijado lo anterior, cabe señalar que de acuerdo al informe de fiscalización de 13.11.97 en materia de jornada de trabajo el Area de Mantenimiento se rige por sistemas de trabajo de 48 horas semanales distribuidas en 5 ó 6 días, en turnos rotativos, lo cual nos lleva derechamente al punto o materia en consulta, esto es, si los trabajadores del área en comento se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

Al efecto, en opinión de la suscrita, debemos recurrir a las normas vigentes en la empresa, esto es, el Contrato Colectivo ya aludido y al Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, así la cláusula "Decimanovena: Régimen de Trabajo" títulos "jornada de trabajo" y "descanso dominical", señala:

"Jornada de trabajo.

"La jornada ordinaria de trabajo será de 48 horas semanales que la empresa distribuirá en 5 ó 6 días, en horario diurno o nocturno, bajo sistema de turnos o con horario administrativo, según sus necesidades operacionales y de conformidad con la legislación vigente.

"Las partes dejan expresamente establecido que esta disposición reemplaza las cláusulas que, sobre horario y distribución de jornada de trabajo, se contienen en los respectivos contratos individuales de los trabajadores.

"Asimismo, se deja establecido que la empresa puede eventualmente distribuir la jornada de trabajo en 5 días durante un período de tiempo sin que ello implique su renuncia al derecho de distribuirla posteriormente en 6 días, tal como se acuerda en esta cláusula.

"La empresa deberá elaborar un Rol Mensual de Turnos y publicarlo durante los últimos 5 días del mes anterior. Cualquier modificación que la empresa requiera hacer con posterioridad a la publicación del Rol, deberá ser comunicada a los trabajadores involucrados con 48 horas de anticipación".

"Descanso dominical.

"Se deja constancia que la empresa se encuentra exceptuada del descanso dominical con lo dispuesto en el artículo 38 del referido Código del Trabajo, por lo que está facultada para distribuir la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos, obligándose a dar los descansos que la ley prescriba".

Por su parte, el Reglamento de Orden, Higiene y Seguridad en sus artículos 17, 19 y 20 prescribe:

"Artículo 17.

"La jornada ordinaria tendrá una duración de 48 horas semanales y se distribuirá de lunes a viernes respecto de los trabajadores que se desempeñan en labores no exceptuadas del descanso dominical y en días festivos.

"En el caso de aquellos trabajadores que prestan servicios en actividades exceptuadas de descanso en tales días, dicha distribución incluirá domingo y festivos y considerará los descansos compensatorios que prescribe la ley.

"Los tripulantes de vuelo y los tripulantes de cabina deberán regirse por las normas que mantenga vigente la Dirección General de Aeronáutica Civil".

"Artículo 19.

"Las jornadas regidas por el sistema de turnos estarán enmarcadas dentro de las disposiciones legales vigentes que permiten una jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales, y para el caso de las faenas exceptuadas del descanso dominical, el otorgamiento de un día libre por cada domingo y/o festivo trabajado".

"Artículo 20.

"Los turnos se distribuirán en forma tal que se labore continuamente todos los días de la semana, incluidos domingo y festivos. La distribución de los turnos en las distintas unidades o áreas de trabajo

será de carácter rotativo, debiendo el trabajador desempeñarse en cualquiera de los turnos contemplados en este Reglamento que periódicamente le asigne la empresa".

De las normas convencionales y reglamentarias precedentemente transcritas es dable colegir que, en la parte que nos preocupa, el régimen de trabajo de los trabajadores sujetos a turnos operativos es de 48 horas semanales distribuidas en 5 ó 6 días conforme al Rol Mensual de Turnos que debe elaborar la empresa publicado durante los últimos 5 días del mes anterior para conocimiento de aquéllos; que la empresa se encuentra exceptuada del descanso dominical conforme a las disposiciones del Art. 38 del Código del Trabajo lo cual le permite distribuir la jornada de trabajo incluyendo los días domingo y festivos, y los turnos de carácter rotativo distribuidos de forma tal que se labore continuamente todos los días de la semana, incluidos tales días, y finalmente, que las normas convencionales colectivas sobre horario y distribución de la jornada de trabajo reemplazan las cláusulas que sobre el particular se contienen en los respectivos contratos individuales.

Lo anterior permite lícitamente concluir que los trabajadores de ... sujetos a régimen de turnos se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

Consecuencialmente, entonces, los trabajadores que se desempeñan en el Area de Mantenimiento, que comprende las distintas áreas operativas ya citadas, a quienes afectan las normas convencionales y reglamentarias transcritas precedentemente, se encuentran también exceptuados del descanso dominical y en días festivos.

No obstante la conclusión anterior, cabe señalar que, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, la empresa en la práctica ha dado cumplimiento a las normas sobre excepcionalidad del descanso en días domingo y festivos ya indicadas, en el caso de los trabajadores que nos ocupan – áreas operativas– a lo menos durante meses del año 1997 de una forma particular y concreta, cual es que en tales días labora rotativamente sólo parte del personal de dichas áreas, menos de un tercio del total, por cuanto la actividad laboral disminuye en días domingo y festivos resultando innecesario que preste servicios la totalidad del personal, pero asegurando la atención de la necesidad básica y vital de mantenimiento de las aeronaves.

De tal suerte que no cabe sino concluir que en la especie ha operado la denominada "*regla de la conducta*", que en materia de interpretación de contratos encuentra su fundamento en el artículo 1564 del Código Civil conforme al cual las cláusulas de un contrato pueden interpretarse "*por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra*".

Por tanto, si bien el personal que se desempeña en el Area de Mantenimiento se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, su desempeño en tales días debe ajustarse a la práctica reiterada adoptada por la empresa descrita en el párrafo precedente, requiriendo para su modificación el acuerdo de las partes involucradas.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales, convencionales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el personal de la empresa ... que presta servicios en las áreas operativas Control de Calidad 3705; Subgerencia Hangar 3710; Mantenimiento Aviones 3725; Talleres de Fabricación 3730; Talleres Eléctricos 3735 y Talleres Mecánicos 3740, se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos, según la modalidad indicada en el cuerpo del presente informe.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares

4, 14.01.98.

Depto. Administrativo

Comunica cambio de domicilio y líneas telefónicas.

Comunica actual domicilio y números telefónicos de las siguientes dependencias:

DEPENDENCIA	DOMICILIO	TELEFONOS
Unidad de Adquisiciones	Unión Americana N° 156	6893547 (fono fax) 6893654 6890813
Oficina de Inventario	Unión Americana N° 156	6894143 (fono fax)
I.C.T. Coronel	Los Carrera N° 337	

Los números telefónicos de la Inspección Comunal de Coronel no contemplan cambios.

7, 15.01.98.

Depto. Recursos Humanos

Comunica nuevo domicilio y líneas telefónicas.

Nos es muy grato saludar a usted, y comunicarle nuestra nueva dirección:

DIRECCION : NUEVA YORK N° 33, PISO 9 SANTIAGO

TELEFONOS : 6889295-6889491

FAX : 6889489

Por favor solicitamos a usted, hacer extensiva esta información a todos los funcionarios de su dependencia.

8, 22.01.98.

Depto. Fiscalización

Manual de Usuario correspondiente al Sistema de "Cobranza de Multas".

Mediante esta circular, el Departamento de Fiscalización, distribuyó a los Directores Regionales del Trabajo, el Manual de Usuario correspondiente al sistema de cobranza de Multas.

Se está completando el proceso de implementación del Sistema de Cobranza de Multas, para lo cual hacemos llegar a usted el manual de usuario.

Para el buen funcionamiento del Sistema a nivel regional será necesario contar con las siguientes herramientas:

- Sistema computacional instalado en la DRT.
- Una copia del sistema que se instalará en las Inspecciones.
- Capacitación de los Usuarios involucrados.
- Conocimiento del manual que se acompaña.

Con motivo de la implementación del sistema recordamos a usted que las instrucciones contenidas en la Circular N° 12, del 30 de enero de 1997, del Depto. de Fiscalización, siguen vigentes. A modo de recordatorio enviamos el cronograma permanente (punto 2.6), emitido en la circular recién nombrada.

ACTIVIDAD	MES ANTERIOR AL ENVIO	MES EN QUE SE ENVIAN LOS DATOS	MES EN QUE SE RETROALIMENTA
Multa ejecutoriada Inspección termina de ingresar información al sistema o llenar formularios	90 días (transitoriamente)	Días hábiles 1 y 2	
Inspección envía disquete a la DRT o formularios		Día hábil 3	
Dirección Regional elabora, consolida, depura y controla la información		Días hábiles 4, 5 y 6	
DRT envía disquete al Depto. de Fiscalización, Unidad de Control, Multas y Reconsideraciones		Día hábil 7	
Depto. Fiscalización consolida, depura, controla y da formato a la información		Días hábiles 8, 9, 10 y 11	
Depto. de Fiscalización entrega disquete a TGR		Día hábil 12	
TGR informa estado de pago de multas, información que debe ser enviada a las DRT			En el curso del mes

Reiteramos que para el buen funcionamiento de la cobranza de las multas por Tesorería General de la República es de vital importancia que los plazos establecidos en el cronograma permanente sean debidamente cumplidos.

Las DRT deben proceder a instalar el sistema en las Inspecciones de su jurisdicción que cuenten con la infraestructura computacional necesaria (Computador Personal debe funcionar con ambiente Windows). También deberán entregar una copia del presente manual de usuario a sus inspecciones.

En cada Dirección Regional debe existir un administrador del sistema, designado por el Director Regional, el cual se encargará de mantener el contrato directo con las Inspecciones y con la Dirección Nacional, instalación del sistema a nivel regional, será además responsable de depurar y verificar que la información entregada a la DNT sea correcta y enviada dentro de los plazos estipulados.

El administrador será también la persona autorizada para dar las claves de acceso al Sistema y de cambiarlas, a lo menos cada 3 meses.

El Director Regional debe a la brevedad informar a este Departamento los siguientes datos acerca del responsable de administrar e implementar el sistema:

- Nombre completo.
- Grado y escalafón.
- Cargo.
- Número telefónico.

Toda la correspondencia referente a la cobranza de las multas deberá ser enviada al Departamento de Fiscalización, Unidad de Multas y Reconsideraciones.

Finalmente recuerdo a usted que la calidad, pertinencia y actualidad de la información son de responsabilidad del Director Regional, quien debe tomar todas las medidas para el buen funcionamiento del proceso, según lo que establece la Orden de Servicio N° 13, del 15 de diciembre de 1997.

9, 22.01.98.

Depto. Administrativo

Comunica cambio de domicilio, números telefónicos y casilla.

Comunica actual domicilio, números telefónicos y/o casilla de las siguientes dependencias:

DEPENDENCIA	DOMICILIO	TELEFONOS
Depto. de Estudios	Nueva York N° 33, piso 9°.	6889364 6889287 (fax)
	Jefe Depto. Secretaría	
	Profesionales	6889379 6889375 6889369
Oficina de Capacitación D.R.T. Valparaíso I.P.T. Valparaíso	Nueva York N° 33, piso 9°	6889295 6889491 6889489 (fax)
	Casilla N° 2860	
	Casilla N° 3030	

10, 29.01.98.

Depto. Recursos Humanos

Comunica nombramiento de Jefa de Unidad de Desarrollo Organizacional y nueva denominación de la Unidad de Personal y Remuneraciones.

En atención a la Resolución N° 6.835, del 31 de diciembre de 1997, comunico a usted, que a partir del 2 de enero de 1998 asumió como Jefa de la Unidad de Desarrollo Organizacional, dependiente del Departamento de Recursos Humanos, la Sra. Luz Paulina Muñoz Costa del Río.

Además, debo informar a usted que la Unidad de Remuneraciones a partir del 2 de enero de 1998, se fusionó con la Unidad de Personal, pasando esta última a denominarse Unidad de Personal y Remuneraciones.

Agradeceré comunicarlo a los funcionarios de su dependencia.

2.- Resoluciones.

55 exenta, 19.01.98.

Deroga resolución que señala y delega facultades que indica en el Jefe del Departamento de Fiscalización y en los Directores Regionales del Trabajo. (*)

Lo dispuesto en los artículos 10 y 43 de la Ley N° 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado.

Lo dispuesto en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo.

Lo dispuesto en el artículo 5° letras a), d), f) y p) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

Lo dispuesto en la Resolución N° 520, de 1996, de la Contraloría General de la República.

Considerando: La conveniencia de desconcentrar las funciones administrativas y resolutivas del Servicio, a objeto de agilizar y optimizar su funcionamiento.

Resuelvo:

1.-Delégase en el Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo la facultad de dejar sin efecto o rebajar, según corresponda, las multas administrativas aplicadas por funcionarios dependientes de este Servicio, por infracción:

I.-A las normas sobre higiene y seguridad, cualquiera sea su monto;

(*) Publicada en el Diario Oficial, el 24.01.98.

II.-A las normas de carácter laboral, cuando la sanción aplicada sea superior a 50 Unidades Tributarias Mensuales.

III.-A las normas de carácter previsional y de salud, cuando la sanción aplicada sea superior a 100 Unidades de Fomento.

2.-Delégase en los Directores Regionales del Trabajo la facultad de dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las multas administrativas aplicadas por funcionarios dependientes de este Servicio, por infracción a las normas de carácter laboral, previsional y de salud, en todos aquellos casos no contemplados en la delegación del N° 1 de la presente resolución.

3.-Las resoluciones que se dicten en virtud de la presente delegación de facultades deberán ser archivadas en el registro especial respectivo, a fin de que sean revisadas por la Unidad de Control Multas y Reconsideraciones dependiente del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, cuando esta Unidad lo estime pertinente.

4.-Sin perjuicio de esta delegación de facultades, el Director del Trabajo podrá requerir de los funcionarios delegados la remisión de cualquier asunto sometido a su conocimiento y que se encuentre pendiente ante ellos, a fin de revisar los antecedentes del caso. Frente a esta situación, el funcionario delegado sólo podrá pronunciarse sobre la reconsideración solicitada una vez que los antecedentes le sean devueltos.

5.-En todo caso, la presente delegación de facultades no obstará a que el Director del Trabajo ejerza el control jerárquico permanente del funcionamiento y actuación de los funcionarios delegados, el cual no sólo se extenderá a la legalidad, sino que también a la eficacia y oportunidad de sus actuaciones.

6.-Déjase sin efecto la Resolución exenta N° 845, de 5 de agosto de 1996, de la Dirección del Trabajo, publicada en el Diario Oficial el 14 de agosto de 1996.

Anótese, comuníquese y publíquese. María Ester Feres Nazarala, Directora del Trabajo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

Dictámenes.

692, 14.01.97.

Trabajadores que experimenten dificultades para que sus empleadores les reciban y cursen licencias médicas.

Concordancias: Circular N° 1.126, de 1989, de esta Superintendencia.

Se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento respecto de la intervención que le compete a los servicios inspectivos del trabajo, cuando los trabajadores tengan dificultades con sus empleadores, para que éstos les reciban y cursen licencias médicas.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que mediante la Circular N° 1.126, de 25 de abril de 1989, impartió instrucciones sobre la materia consultada.

La citada circular señala en su parte pertinente, que el artículo 64 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, dispone que "Los procedimientos establecidos en los incisos segundo y tercero del artículo 11 podrán aplicarse, según corresponda, a los trabajadores dependientes que no estando acogidos a subsidio de cesantía, experimenten dificultades en obtener que sus actuales o anteriores empleadores cursen y suscriban los respectivos formularios. Estas situaciones serán calificadas prudencialmente por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional (ISAPRE), sin perjuicio de exigir, los primeros, los comprobantes de la Administradora de Fondos de Pensiones o institución previsional a que esté afiliado el trabajador, que acredite su derecho a subsidio por incapacidad laboral".

Por lo expuesto, cuando un trabajador tenga dificultades para que su empleador le curse y suscriba una licencia médica, los Servicios de Salud o Instituciones de Salud Previsional de acuerdo con las facultades señaladas, deben aplicar el procedimiento alternativo contemplado en el artículo 64 del D.S. N° 3, calificando prudencialmente la situación, procediendo a recibir el formulario, estampando la fecha de la recepción.

Para estos efectos, los Servicios de Salud o las ISAPRE pueden hacer uso de las facultades que les confieren el artículo 21 del mismo texto reglamentario, para lo cual pueden requerir al interesado, entidad empleadora o entidades de previsión, los antecedentes laborales y previsionales necesarios, a fin de completar la Sección N° 7 de la licencia médica y poder emitir el pronunciamiento respectivo.

Asimismo y dentro de dichas facultades, se encuentran las de la letra e) del artículo 21, norma que permite a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o ISAPRE disponer cualquier otra medida informativa que permita una mejor resolución de la licencia médica, dentro de lo cual podrían requerir un informe de fiscalización a la Inspección del Trabajo.

Además, nada impide que si un trabajador lo requiere, las Inspecciones del Trabajo levanten acta respecto del hecho de que un empleador se negó a recibir o cursar una licencia médica, antecedente que después puede servir a la COMPIN o a la ISAPRE para emitir un pronunciamiento definitivo.

742, 14.01.97.

Licencia médica. Funcionarios afectos a Leyes N°s. 19.070 y 19.378. Derecho a gozar de la remuneración durante el reposo. Procedencia del reembolso en beneficio del ente empleador.

Concordancias: Ords. N°s. 1.881 y 10.124, de 1994, ambos de esta Superintendencia.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia copia de la presentación que le dirigiera la Corporación Municipal de Renca, solicitando se informe al tenor de la misma.

En la referida presentación, la Directora de Recursos Humanos de la aludida Corporación expone que, de acuerdo al artículo 36 de la Ley N° 19.070, un docente que presta servicios en una escuela municipalizada tiene derecho a gozar del total de sus remuneraciones mientras se encuentre haciendo uso de una licencia médica; beneficio del cual también gozará el personal que presta servicios en Consultorios de Salud Municipalizados, de acuerdo al artículo 19 de la Ley N° 19.378.

En consideración a lo anterior solicita, en síntesis, se informe si procede que el empleador aplique un descuento por los días que un trabajador (de los aludidos precedentemente) se ausenta por enfermedad habiendo acreditado esto con la respectiva licencia médica, pero que no cumple el requisito de tener 6 meses de afiliación y 3 de cotización para tener derecho al subsidio por incapacidad laboral, así como también, en el caso que la entidad pagadora del subsidio rebaje el número de días de reposo otorgados en la licencia.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar, en primer lugar, que el artículo 1° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que aprobó el reglamento de autorización de licencias médicas por los Servicios de Salud e Instituciones de Salud Previsional, define la licencia médica como el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, reconocida por el empleador, en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional.

De la definición precedente se colige que para que una licencia médica pueda ser considerada como tal, es preciso, entre otras cosas, que cuente con la autorización del Servicio de Salud o ISAPRE, de modo tal que la falta de dicha autorización obsta a la existencia de una licencia, la que por tal razón no producirá los efectos que le son propios.

Cabe señalar que tal autorización o rechazo –que al igual que la reducción o ampliación del período de reposo le corresponden a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) o Unidad de licencias médicas o a la ISAPRE– dependerá del cumplimiento de todas las normas formales y de fondo, que se establecen para que una licencia médica sea considerada tal.

Por su parte, el artículo 37 de la Ley N° 18.933, que creó la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, contiene una norma según la cual las licencias médicas que sirvan de antecedente para el ejercicio de derechos o beneficios legales que deban ser financiados por la ISAPRE con la que el cotizante ha suscrito un contrato de salud, deben otorgarse en los formularios cuyo formato determine el Ministerio de Salud y ser autorizadas por la ISAPRE respectiva.

Ahora bien, el artículo 36 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto de los Profesionales de la Educación que al igual que el artículo 19 inciso tercero de la Ley N° 19.378, que se aplica al personal que presta sus servicios en Consultorios de Salud Municipalizados, otorgó a dichos trabajadores el derecho a continuar gozando del total de sus remuneraciones durante la vigencia de una licencia médica, define a ésta en términos similares al artículo 1° del D.S. N° 3, citado, incluyendo entre los requisitos con que debe cumplir, la autorización del Servicio de Salud o de la ISAPRE en su caso.

De lo precedentemente expuesto es posible concluir que el pago de remuneraciones conforme a las normas señaladas se funda en el hecho cierto de ser autorizada la licencia médica, autorización que presupone el cumplimiento de todos los requisitos de forma y de fondo establecidos por el antes citado D.S. N° 3.

Por otra parte, y sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que el requisito de "seis meses de afiliación y de tres meses de cotización dentro de los seis meses anteriores a la fecha inicial de la licencia médica", contenido en el artículo 4° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, constituye un requisito para tener derecho al subsidio por incapacidad laboral durante los períodos en goce de licencia médica, pero no es un requisito de autorización de la misma, por lo que no tiene repercusión en el derecho del trabajador cuya licencia ha sido autorizada de recibir su remuneración correspondiente a su período, y sí lo tiene en la procedencia del reembolso que se establece en favor del ente empleador (Municipalidades o Corporaciones Municipales).

Lo anterior se funda en lo dispuesto por el inciso primero del artículo único de la Ley N° 19.117, y los incisos cuarto y quinto del artículo 19 de la Ley N° 19.378, así como también en lo resuelto por esta Superintendencia en los ordinarios de concordancias, en orden a que no procederá efectuar el referido reembolso cuando, de acuerdo al citado D.F.L. N° 44, el trabajador no cumpla los requisitos para tener derecho al subsidio por incapacidad laboral. En caso contrario, también deberá aplicarse el D.F.L. N° 44, para determinar el monto del reembolso a que haya lugar.

En consecuencia, de acuerdo a lo antes expuesto, se puede concluir que cuando un trabajador de aquéllos a los que le son aplicables las leyes citadas en este oficio, goza de una licencia médica, autorizada, tiene derecho al pago de la remuneración durante el período de la misma así como también el ente empleador tiene el derecho a exigir la devolución de lo pagado por días no autorizados.

807, 15.01.97.

Improcedencia de que las ISAPRE contraten a empresas externas para verificar cumplimiento del reposo.

La Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento sobre la legalidad de la contratación por parte de las Instituciones de

Salud Previsional, de empresas verificadoras de domicilio, con el objeto de constatar si el trabajador da cumplimiento al reposo indicado en la licencia médica, teniendo presente lo dispuesto por los artículos 21 y 55 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Expresa que en su concepto, el artículo 21 del D.S. N° 3, permite la contratación de dichas empresas para los fines señalados, por cuanto dispone que "podrán disponer de acuerdo con sus medios" algunas de las medidas que la norma señala, entre ellas la visita domiciliaria y cualquier otra medida informativa que permita una mejor resolución de la licencia médica, de manera que dentro de ellas se podría incluir la contratación de los servicios de otras empresas.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a lo dispuesto por el artículo 21 del D.S. N° 3, "para el mejor acierto de las autorizaciones, rechazos, reducción o ampliación de los períodos de reposo solicitados y otras modificaciones a las licencias médicas, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, la Unidad de Licencias Médicas o la ISAPRE correspondiente, podrán disponer de acuerdo con sus medios, alguna de las siguientes medidas":

b) "Disponer que se visite al trabajador en su domicilio o lugar de reposo indicado en el formulario de licencia, por el funcionario que se designe".

Al respecto, se debe señalar que si bien el inciso primero del artículo 21, dispone una serie de medidas o diligencias que pueden realizar las entidades encargadas de la autorización de licencias médicas, de acuerdo con los medios de cada una, tratándose de la medida señalada en su letra b), esto es, visita domiciliaria en el lugar de reposo señalado en el formulario de licencia médica, dispone que dicha visita debe ser efectuada por el funcionario que se designe.

La referencia a la palabra funcionario, delimita claramente la medida de que se trata, circunscribiéndola a las que se realicen por personal dependiente de la institución, ya sea Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez o ISAPRE, según corresponda.

Por otra parte se debe señalar que la norma de la letra e) del citado artículo 21, que prescribe "Disponer cualquier otra medida informativa que permita una mejor resolución de la licencia médica", que en concepto de esa Superintendencia es tan amplia que permite la contratación de las empresas de que se trata, está referida a otras medidas distintas a las que se señalan en el mismo artículo, por lo que no puede extenderse a la visita domiciliaria.

En consecuencia, no corresponde que las ISAPRE contraten a empresas verificadoras de domicilio para controlar el cumplimiento del reposo ordenado por las licencias médicas.

842, 16.01.97.

Licencia médica por enfermedad grave de hijo menor de un año. Incumplimiento de reposo. Improcedencia.

Se ha dirigido a esta Superintendencia una trabajadora, reclamando en contra de la resolución mediante la cual la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud O'Higgins rechazó la licencia médica que se le extendió por enfermedad grave de su hija, por incumplimiento de reposo, el 8 de marzo de 1996.

Manifiesta que en la citada fecha, por la mañana, concurrió a oficinas de la Caja de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.) Valles de Chile, a recibir el cheque correspondiente a su licencia médica y, luego, a cobrarlo a una entidad bancaria.

Posteriormente, agrega, en horas de la tarde concurrió nuevamente a las oficinas antes aludidas, pero en esta ocasión, para pagar la letra de un préstamo que le fuera otorgado con anterioridad.

Termina señalando que tales fueron las razones que motivaron la ausencia de su hogar el citado día.

Requerida al efecto, la aludida COMPIN informó que el 3 de marzo de 1996, recibió –en su Unidad de Licencias Médicas– la licencia N° 865785, extendida por 15 días a contar de 28 de febrero, por reflujo gastroesofágico del hijo menor de un año de la interesada.

Agrega que, de acuerdo a sus atribuciones, efectuó control de reposo el 8 de marzo de 1996 a las 15:35 horas en el domicilio de la recurrente y al no encontrarla, procedió a aplicar el artículo 55 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, por cuanto no se encontraba en su domicilio al cuidado de su hijo.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede manifestar que en conformidad al artículo 55 antes citado "corresponderá el rechazo o invalidación de la licencia médica ya concedida, en su caso, (...), cuando el trabajador incurra en alguna de las siguientes infracciones:

Incumplimiento del reposo indicado en la licencia; no se considerará incumplimiento la asistencia del trabajador a tratamientos ambulatorios prescritos por el profesional que extendió la licencia, situación que deberá ser comprobada".

Por tanto, en virtud de la norma recién transcrita, procede el rechazo de la licencia médica cuestionada toda vez que la interesada no cumplió el reposo en conformidad a ella.

En consecuencia, se rechaza el reclamo interpuesto y se aprueba lo resuelto por la COMPIN indicada.

2.216, 6.02.97.

Licencias médicas. Forma de computar el plazo para presentarla una empresa.

Una empresa ha recurrido a esta Superintendencia solicitando, en síntesis, un pronunciamiento, sobre la forma de cálculo del plazo que el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, concede para presentar a tramitación las licencias médicas, tanto al trabajador como al empleador, según corresponda.

Lo anterior por cuanto, en su parecer, ISAPRE Colmena Golden Cross estaría rechazando las licencias médicas de sus trabajadores "sobre la base de una interpretación equivocada del artículo 11 del Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, toda vez que frente a una licencia extendida por un médico en un día "uno" exige que ésta sea presentada al empleador el día "dos"; si la licencia se presenta el día "tres", ésta es rechazada."

A su entender, la licencia médica podría ser presentada hasta el día tres pues, de lo contrario, el trabajador sólo contaría con un día efectivo para presentarla, no obstante que la ley le concede dos.

Adjunta, finalmente, fotocopia de una licencia médica en que la referida ISAPRE habría aplicado el criterio expuesto.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar que los artículos 11 y 13 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, regulan de distinto modo, el plazo para presentar la licencia médica y el modo de computarlo, según se trate del trabajador o del empleador.

En efecto, en el caso del trabajador dependiente del sector privado (como el de la especie) el mencionado artículo 11 fija un plazo de dos días hábiles que se contabiliza a partir de la fecha de inicio de la licencia médica, por lo que necesariamente debe computarse el primer día de reposo prescrito.

A su vez, el aludido artículo 13 dispone que el empleador debe enviar la licencia médica al correspondiente organismo administrador dentro de los 3 días hábiles siguientes a la fecha de su recepción. Por ende, en este caso, a diferencia del anterior, el plazo empieza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que el empleador recibe del trabajador la licencia médica.

Sin perjuicio de lo anterior y en conformidad a la Circular N° 1.535, de 1996, cuando la entidad previsional que debe recibir la licencia médica no atiende el día sábado, éste no se computará dentro del plazo, cuando comprenda uno.

Ahora bien, en virtud de los artículos 48 y 49 del Código Civil los plazos de días, meses o años se entienden que han de ser completos y corren hasta la medianoche del último día hábil, sin embargo, dichas disposiciones deben aplicarse en forma armónica con los preceptos de derecho administrativo relativos a la marcha y funcionamiento de las diversas oficinas de la administración pública y con las normas de derecho laboral que establecen una jornada laboral máxima.

En efecto, tanto los organismos públicos (entre los que se encuentran las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) como las instituciones de derecho privado –ISAPRE y Empresas Empleadoras– tienen un determinado horario de atención al público o jornada de trabajo, después de la cual no resulta posible presentar documentación alguna ni efectuar ningún tipo de gestión.

En consecuencia, este Organismo mediante, Ordinario N° 2.837, de 10 de marzo de 1994, ha resuelto en armonía con la Contraloría General de la República, que aun cuando de acuerdo al artículo 48 del Código Civil, los plazos corren hasta la medianoche del último día del mismo, las instituciones públicas y privadas tienen un determinado horario de atención, por lo que tanto el trabajador como el empleador, deberán cumplir con sus respectivas obligaciones a más tardar antes del cierre del establecimiento del último día del plazo de que disponen.

2.919, 19.02.97.

Sanción a empleador por atraso en tramitación. Licencias médicas. Situación ocurrida antes de cambio hermenéutico efectuado por Circular N° 1.535, de 28 de octubre de 1996.

Ese Organismo ha solicitado a esta Superintendencia se deje sin efecto la sanción que le aplicó la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN) del Servicio de Salud Metropolitano Norte,

que consiste en hacer de su cargo el monto equivalente al subsidio por incapacidad laboral correspondiente por licencias médicas de sus trabajadoras de conformidad a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 56, del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

Igual petición efectúa en relación a las sanciones que le aplicó la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Metropolitano Occidente, por las licencias médicas de las otras trabajadoras que también individualiza.

Expresa que en su concepto ello habría ocurrido al contabilizarse el día sábado, lo que no corresponde toda vez que las Comisiones no atienden ese día.

Sobre el particular, puedo expresarle que el artículo 13 del referido D.S. N° 3, obliga al empleador a presentar la licencia médica ante el organismo competente, dentro del plazo de tres días hábiles siguientes a la fecha de su recepción. El incumplimiento de dicha obligación por el empleador hace aplicable lo que dispone el artículo 56 inciso segundo, del citado cuerpo reglamentario, en orden a que en tal caso, es de su cargo el equivalente a lo que corresponde pagar a los trabajadores por concepto de subsidio por incapacidad laboral.

En la especie, las licencias médicas de las funcionarias de esa Junta fueron tramitadas todas ellas al 4º día contado desde su presentación, por lo que las sanciones aplicadas por las dos Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez se ajustaron a la reglamentación y jurisprudencia de este Organismo, vigente a la época de tramitación de las mismas.

Cabe señalar que esta Superintendencia, mediante Circular N° 1.535, de 28 de octubre de 1996, modificó su jurisprudencia anterior, instruyendo en orden a no contabilizar el día sábado para efectos del plazo de tramitación de las licencias médicas, teniendo en consideración que los Organismos públicos y privados, por regla general no atienden ese día.

Sin embargo, en la especie, no corresponde aplicar dicha interpretación, por cuanto se trata de licencias médicas emitidas y tramitadas antes de dicho cambio hermenéutico.

3.072, 24.02.97.

Patrimonio reservado de la mujer casada para los efectos de dar validez al contrato de trabajo celebrado entre marido y mujer no separados de bienes confirma Dictamen N° 9.781, de 6 de diciembre de 1990, de esta Superintendencia.

Concordancias: Of. Ord. N° 9.781, de 1990, de esta Superintendencia.

Ese Instituto ha recurrido a esta Superintendencia, exponiendo en la nota acompañada del Sr. abogado jefe de la Oficina de Prevención y Control de Delitos, las razones que se tuvieron en vista para estimar innecesario el ejercicio de acciones criminales en el caso que señala, por un supuesto abuso de la previsión, producto de la contratación laboral de un ex imponente, por los meses de marzo a mayo de 1994, por su ex empleadora, que resultó ser cónyuge de aquél, sin que mediara entre ambos pacto de separación de bienes.

Para concluir de la manera anotada, el profesional informante se basa en el Dictamen N° 9.781, de 6 de diciembre de 1990, de este Servicio, en el que se concluyó que era nulo por causa de objeto ilícito, el contrato de trabajo celebrado entre cónyuges no separados de bienes.

Los fundamentos de esa apreciación, se hallaban, a su vez, en dos órdenes de consideraciones: a) el no compatibilizarse la dependencia y subordinación que supone la relación laboral entre cónyuges, con las facultades propias de la potestad marital en aquellos casos en que, como el de autos, fuera el marido el trabajador y la mujer la empleadora, y b) que la situación patrimonial que de esos hechos se derivaba no era clara, toda vez que la mujer casada en régimen de comunidad de bienes, carecía de patrimonio propio, hecho que obstaba a la capacidad jurídica y pecuniaria necesarias a la validez del contrato de trabajo en cuestión.

La primera consideración anotada ya ha dejado de ser pertinente, atendido lo señalado por la Ley N° 18.802.

En cuanto a la segunda, el abogado informante manifiesta que el contrato de trabajo entre cónyuges, no es una convención prohibida por la ley; que el elemento esencial del contrato –la prestación de los servicios bajo subordinación o dependencia– no se vulnera por el mero hecho de la prestación de servicios entre marido y mujer y, finalmente, que dicha subordinación puede tenerse por superada en los casos en que, mediando comunidad de bienes entre ambos cónyuges, la mujer actúa ejerciendo las facultades que le otorga el artículo 150 del Código Civil, pues, de ser así, está ejerciendo su plena capacidad jurídica, por actuar en la órbita de su patrimonio reservado.

Las razones referidas en último término, justifican en opinión del informante la validez del contrato celebrado y se advierte que el dictamen referido de esta Superintendencia, omite toda referencia al patrimonio reservado de la mujer casada, cuyo sería el del caso de autos, que facultaría a la mujer para celebrar como empleadora, un contrato de trabajo válido con su marido dependiente.

Este Servicio concuerda con el Sr. abogado informante, en cuanto a que en este caso particular, no resulta conveniente ejercer la acción que proviniere del delito de abuso de la previsión, habida consideración a que, de los antecedentes que luego se expondrán, no aparecen suficientemente configurados los elementos referidos por el artículo 274 del Código de Procedimiento Penal, como tipificantes del delito de abuso previsional, lo que hace aconsejable, no intentar la acción penal del caso.

Sin embargo, del análisis de las observaciones de la misma nota que se contesta, es dable observar que se incurre en un manifiesto error en la apreciación del régimen patrimonial del matrimonio, que resultaría útil dilucidar.

En efecto, se estima que la mujer casada en régimen de comunidad de bienes se halla capacitada para contratar como empleado a su marido, por el hecho de desempeñar un empleo, oficio, profesión o industria, en ejercicio de las facultades que se han dado en llamar "el patrimonio reservado de la mujer casada", reglamentado por el artículo 150 del Código Civil.

No es así, sin embargo.

El elemento esencial para que se conforme dicho patrimonio de la mujer casada en régimen de sociedad de bienes, se encuentra –como lo dice expresamente la norma citada– en el hecho de desempeñar alguna de esas actividades "...separados de los de su marido...", o sea, que la actividad profesional, comercial, industrial u ocupacional de la mujer, se lleve a cabo en forma independiente a la de su

cónyuge, precisamente, para evitar así la eventual confusión de patrimonios entre el de la sociedad conyugal y el del marido.

No debe olvidarse que el "patrimonio reservado de la mujer casada", no es un régimen patrimonial dentro del matrimonio distinto a los instituidos por el legislador; es una figura jurídica propia de la legislación chilena (Ley N° 5.521, de 1934) que forma parte del régimen de sociedad conyugal. Para probar este aserto bastará con recurrir al inciso séptimo del mismo artículo 150, que reglamenta la suerte de los bienes de este patrimonio reservado, en el caso que se produjere la disolución del matrimonio por cualquier causa, sin perjuicio del mejor derecho de la mujer o de sus causa-habientes, por el mecanismo de la renuncia de gananciales.

Además, la institución en comento opera de pleno derecho, sin que medie pacto alguno fuere en las capitulaciones matrimoniales o en forma sobreviniente al matrimonio, por la sola circunstancia de que la mujer casada en régimen de comunidad de bienes, ejerza una actividad, profesión, comercio o industria separado de su cónyuge.

Más nítida nos resulta la figura jurídica que nos preocupa, al transcribir lo pertinente de la obra "Derecho de Familia", del profesor Sr. Manuel Somarriva Undurraga, al decir ésta:

"Para que existan los bienes reservados es necesario que concurren los siguientes requisitos:

- 1º Que la mujer ejerza un trabajo;
- 2º Este trabajo debe ser remunerado;
- 3º Debe verificarse durante el matrimonio, y
- 4º La mujer debe ejercer el trabajo separada de su marido". (Ob. cit. Edit. Nascimento, edición 1963, pág. 343).

Y explicando esta última exigencia legal, dicho profesor expresa que el requisito es que "no se trabaje en colaboración", aun cuando pudieren tener un trabajo y un empleador común o un trabajo físicamente compartido. *"De manera que para el legislador trabajo separado es sinónimo de trabajo no ejecutado en colaboración. Habría trabajo en colaboración si la mujer es secretaria del marido, si siendo ambos profesionales –supongamos abogados– ejercen la profesión en común."*

Ello explica, entonces, el por qué el dictamen de esta Superintendencia, no hizo mención al patrimonio reservado de la mujer casada, pues dicha figura jurídica, no se compadecía con los hechos que fueron examinados en aquella ocasión ni tampoco con los hechos que se han analizado en esta oportunidad.

Consecuente con lo anterior, admitiendo como válidas las explicaciones proporcionadas por el no ejercicio de las acciones penales, esta Superintendencia estima propicia la ocasión de ratificar la conclusión de su dictamen ya citado, sin perjuicio de la salvedad que se hizo respecto a la potestad marital.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

28.232, 1º.09.97.

Procede exigir aviso previo a los directores de Asociaciones de Funcionarios sólo cuando ellos ejercen los derechos de acumular o ceder a otros el tiempo de permisos para ejercer labores gremiales.

Se solicita a esta Contraloría General se pronuncie si se ajusta a derecho lo preceptuado por el Servicio Médico Legal en la Resolución exenta N° 307, del 20 de junio de 1997, que norma sobre los permisos semanales a los directores de la Asociación de Funcionarios, en especial en lo que dice relación con la obligatoriedad de los avisos por escrito a que se refiere el mencionado documento.

Al respecto, la resolución exenta en cuestión establece, en síntesis, que los directores podrán acumular el tiempo de los permisos semanales que les corresponde, dando previo aviso por escrito a la Jefatura del Servicio y, además, señala que aquéllos podrán hacer uso de su derecho a ceder dicho tiempo a uno o más de los restantes directores cumpliendo con la misma exigencia.

Agrega la aludida resolución, que los directores para ejercer sus derechos a permisos semanales, acumulación y cesión de los mismos, deberán elaborar un programa tentativo mensual indicando la manera cómo harán uso de ellos, el que entregarán a la jefatura pertinente, antes que se inicie el mes que cubre dicho programa, añadiendo que toda modificación a éste, se deberá comunicar por escrito y con la debida anticipación a la autoridad señalada.

En torno a la materia cabe tener presente que el artículo 31, inciso primero, de Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, indica que "La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17".

En su inciso segundo la norma señalada agrega que "El tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición".

Como puede advertirse, el legislador en el inciso primero de la norma en comento no ha establecido de qué forma debe darse el aviso a la jefatura para hacer uso de los permisos semanales necesarios para que cada director cumpla con sus labores gremiales.

En cambio, en el inciso segundo del aludido artículo 31, la ley prescribe que el aviso debe ser escrito y previo. Sobre este punto, es necesario precisar que del tenor literal de esta disposición aparece

que este aviso es exigible tanto para acumular el tiempo de los permisos semanales, como para cederlo a uno o más de los restantes directores.

Ahora bien, la mención expresa que hace la ley de que el aviso debe ser escrito y previo en las situaciones puntuales indicadas, significa que el legislador parte del supuesto que ésta es una norma especial en materia de comunicación a la jefatura respecto de la utilización del tiempo de permiso por parte de los dirigentes gremiales.

En este orden de ideas, es útil considerar que cuando la ley no ha establecido de qué manera debe comunicarse a las autoridades del Servicio el uso del permiso para atender labores gremiales, cabe entender que lo que corresponde es que el aviso sea oportuno, pudiendo éste manifestarse verbalmente o por escrito según sean las circunstancias de hecho que concurren en cada situación.

En este contexto, se pueden sostener que para hacer uso del derecho al permiso semanal consagrado en el inciso primero del artículo 31 de la Ley N° 19.296, los dirigentes gremiales sólo están obligados a dar aviso oportuno a la jefatura de la repartición.

Por ende, la Resolución exenta N° 307, de 1997, del Servicio Médico Legal en cuanto dispone que cada vez que los directores de la Asociación de Funcionarios modifiquen el programa de uso de sus derechos a permisos semanales, deben comunicarlo a la respectiva jefatura en forma escrita, está excediendo lo prescrito en el inciso primero del aludido artículo 31 de la Ley N° 19.296 y, por consiguiente, en este aspecto, no se conforma al ordenamiento jurídico vigente.

En consecuencia, en mérito a las consideraciones expuestas es dable concluir que la mencionada Resolución exenta N° 307, de 1997, en lo que se refiere a la materia en consulta, se ajusta a derecho únicamente cuando exige el aviso escrito previo para ejercer los derechos a acumular y ceder a otros el tiempo de permiso para cumplir labores gremiales.

29.025, 5.09.97.

Los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, tienen derecho a participar en la elección del representante del personal ante la Junta Calificadora aunque no hayan solicitado ser calificados.

La Asociación de Funcionarios del Servicio Agrícola y Ganadero solicita la reconsideración del oficio, en el cual se informó que los directores de la Asociación de Funcionarios mencionada, que no hayan solicitado ser calificados, carecen de derecho a voto en la elección del representante del personal ante la Junta Calificadora Regional, porque no se encuentran afectos a calificación.

La ocurrente sostiene que dicho pronunciamiento transgrede la normativa de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, puesto que de acuerdo al inciso tercero, del artículo 25 de ese ordenamiento, respecto de los dirigentes gremiales que no soliciten ser evaluados rige su última calificación para todos los efectos legales y, por ende, "por el solo ministerio de la ley están calificados anualmente con el mismo puntaje que obtuvieron en la última calificación efectiva", circunstancia que, a su juicio, permite a dichos personeros votar en la señalada elección.

En relación con la materia cabe tener presente, en primer término, que la Ley N° 18.834, en su artículo 30, contempla la forma en que deben integrarse las distintas Juntas Calificadoras que menciona, uno de cuyos miembros es el representante del personal, elegido por éste.

En concordancia con lo anterior, el artículo 22 del Decreto N° 1.229, de 1992, del Ministerio del Interior, aprobatorio del Reglamento de Calificaciones del Personal afecto al Estatuto Administrativo, en su inciso tercero contempla el deber que asiste al jefe superior del nivel nacional o regional, de convocar a elecciones y fijar el día y lugar en que ellas se llevarán a efecto, "a fin de que los funcionarios, en voto personal y secreto, expresen el nombre de su representante ante la Junta Calificadora respectiva".

Ahora bien, aun cuando el inciso primero del citado artículo 22 dispone que el representante del personal, tanto titular como suplente, será elegido por todos los funcionarios afectos a calificación, lo que autorizaría para atender que en este acto es improcedente la participación de los dirigentes que no hayan solicitado ser calificados, lo cierto es que la interpretación armónica y sistemática de las disposiciones mencionadas permite concluir lo contrario.

En efecto, del claro tenor de los artículos 30 de la Ley N° 18.834 y 22, inciso tercero, del Decreto N° 1.229, de 1992, parece que para participar en la elección del representante del personal ante las distintas Juntas Calificadoras, sólo es necesario tener la calidad de funcionario.

Por otra parte, no puede dejar de tenerse en cuenta que el inciso tercero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, exime a los señalados dirigentes de ser objeto de calificación anual, salvo que expresamente soliciten ser evaluados, estableciendo que si esto último no ocurre, "rigiera su última calificación para todos los efectos legales", entre los cuales está, por cierto, el derecho a participar en la elección del representante del personal ante la respectiva Junta Calificadora.

Por consiguiente, esta Contraloría General debe reconsiderar lo manifestado en el oficio del caso y declarar que los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios tienen derecho a participar en la elección del representante del personal ante la respectiva Junta de Calificaciones.

29.651, 10.09.97.

Se refiere a los requisitos de escolaridad mínima exigibles a los postulantes a obtener licencia de conductor luego de la vigencia de Ley N° 19.495.

Se ha dirigido a esta Contraloría General un Diputado, solicitando un pronunciamiento que precise si el haber cursado el sexto año de preparatoria, puede considerarse equivalente a la enseñanza básica, para los efectos de la obtención de la licencia de conductor, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley de Tránsito, N° 18.290, según el texto que le fijará el artículo 1° N° 9, de Ley N° 19.495.

Similar consulta formulan las Municipalidades indicada en el rubro, las que además, piden se les informe si el requisito de ser egresado de enseñanza básica es exigible también a los poseedores de licencias Clases B y C, otorgada con anterioridad a la vigencia de la citada Ley N° 19.495, en la oportunidad en que deban proceder a renovarlas.

Al respecto es útil anotar, en primer término, que el artículo 13 de Ley N° 18.290, reemplazado por el artículo 1° N° 9, de Ley N° 19.495, señala, en lo que interesa, que los postulantes a licencia de conductor profesionales y no profesionales, Clases B y C, deberán reunir, además de los requisitos generales, los especiales que allí se indican, entre los que se cuenta el ser egresado de enseñanza básica.

Ahora bien, la jurisprudencia administrativa contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 21.222, de 1994 y 26.824, de 1995, ha dejado establecido que los estudios de instrucción primaria, esto es, sexta preparatoria, no equivalen a la aprobación de la educación básica completa, por los motivos expuestos en el primero de esos pronunciamientos, en especial lo manifestado en el inciso final, del artículo 3°, del Decreto N° 27.952, de 1965, del Ministerio de Educación, que estableció la Educación General Básica, en el sentido que los seis primeros años de ésta, corresponden a los tres grados de educación general que señala la Ley de Educación Primaria Obligatoria.

En estas condiciones, no cabe sino concluir que la aprobación de la educación primaria, o sea, sexta preparatoria, durante el antiguo sistema educacional, no es válida para acreditar el requisito de escolaridad mínima establecido por el artículo 13 de la Ley N° 18.290, para el otorgamiento de las licencias de conductor profesionales y no profesionales.

En cuanto a la forma de acreditar el cumplimiento de la enseñanza básica, cabe destacar que ello se efectúa mediante documentos o certificados que demuestren haber aprobado ese nivel de estudios u otro superior, pero de ninguna manera a través de una declaración jurada del interesado o de testigos, como lo sugiere la Municipalidad, por cuanto la Ley de Tránsito no autoriza esta última modalidad de certificación, para estos efectos.

Por otra parte, en lo relativo a si los titulares de licencias Clases B y C, otorgadas antes de la vigencia de Ley N° 19.495, deben acreditarse el cumplimiento de la enseñanza básica para proceder a renovarlas, es preciso señalar que dicho requisito no es aplicable en el caso de esas personas.

En efecto, cabe anotar que el artículo 18 de la Ley N° 18.290, previene que las licencias de conductor serán de duración indefinida y mantendrán su vigencia mientras su titular reúna los requisitos o exigencias que señala la ley y, en su inciso segundo, agrega, que los titulares deberán someterse cada seis años a un examen para determinar la idoneidad física y síquica en la forma establecida en el artículo 21.

Como se puede apreciar, el precepto en análisis en ninguna parte exige que el aludido examen de control deban acreditarse requisitos educacionales, puesto que éstos se prueben en la oportunidad en que se obtiene la licencia y, por cierto, de conformidad con la normativa vigente en ese momento, y no cuando corresponde someterse a ese examen, cuya finalidad es determinar la idoneidad física y síquica del conductor, para mantener la vigencia de la licencia, si así resulta procedente.

Al respecto, es menester advertir que hasta antes de la modificación introducida por la Ley N° 19.495, el artículo 13 de la Ley N° 18.290, exigía saber leer y escribir como requisito general a los postulantes a licencia de conductor, de modo que los poseedores de licencias Clases B y C, vigentes a la data de la entrada en vigor de Ley N° 19.495 –8 de marzo de 1997– obtuvieron válidamente sus respectivas licencias durante la vigencia de una normativa que no exigía ser egresado de enseñanza básica para el otorgamiento de esos documentos.

En este contexto, el inciso final del artículo 2° transitorio, de Ley N° 19.495, en cuanto establece, en lo que aquí importa, que las actuales licencias de conducir Clases B y C, mantendrán su vigencia

hasta la fecha en que, en cada caso, expire su plazo, y se renovarán de conformidad a las normas de la presente ley, debe entenderse en el sentido que dicha renovación se efectuará en la oportunidad y en los términos dispuestos por el inciso segundo del artículo 18, de Ley N° 18.290, antes comentado, disposición que, ha de reiterarse, no alude a requisitos educacionales para tales efectos, sin perjuicio que, además, las citadas licencias se regulan por las restantes normas de esas leyes, según corresponda.

A mayor abundamiento, es necesario indicar que sostener la posición contraria, o sea, que los poseedores de licencias Clases B y C, otorgadas con anterioridad a la Ley N° 19.495, deben acreditar la enseñanza básica para su renovación, podría configurar una situación de desigualdad, incompatible con el derecho previsto en el artículo 19 N° 2 de la Constitución Política, respecto de los titulares de las licencias Clases A1 y A2, vigentes a la data de entrada en vigor de aquella ley, teniendo en cuenta que su artículo 1° transitorio prescribe que a esas personas, en ningún caso, les será exigible el requisito de escolaridad mínima establecido en el artículo 13.

En consecuencia, por los motivos expuestos en el presente oficio debe señalarse que el requisito de la enseñanza básica, para la obtención de las licencias de conductor profesionales y no profesionales, agregado por el actual artículo 13 de Ley N° 18.290, no es exigible a las personas que deban proceder a renovar sus licencias Clases B y C, otorgadas antes de la vigencia de Ley N° 19.495.

31.305, 29.09.97.

Incrementos en las remuneraciones de los docentes dispuestos por la Ley N° 19.504, a contar del 1°.02.97, no pueden considerarse para el cálculo de las indemnizaciones contempladas en los artículos 7° y 9° transitorios de Ley N° 19.410.

Don XX, ex docente dependiente de una municipalidad se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine el derecho que le asistiría para reliquidar la indemnización que percibiere de acuerdo con el artículo 9° transitorio de Ley N° 19.410, con los incrementos de rentas dispuestos en forma retroactiva por Ley N° 19.504, esto es, a contar del 1° de febrero de 1997.

Requerido su informe, la municipalidad evacuó el trámite pedido mediante oficio correspondiente.

En relación con la consulta que formula ha sido posible verificar que el señalado Municipio con fecha 29 de abril del presente año, puso a disposición del señor XX, las sumas correspondientes a la indemnización a que tuvo derecho con arreglo al citado artículo 9° transitorio de Ley N° 19.410, instante a partir del cual cesó su relación laboral con dicha entidad empleadora.

Posteriormente, el 31 de mayo de 1997 se publicó en el Diario Oficial Ley N° 19.504 –que otorgó un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación– ordenamiento que sus artículos 1° y 3° consulta, respectivamente, a partir del 1° de febrero del año en curso, un incremento de los valores de las horas cronológicas mínimas contempladas en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070 y el establecimiento de una remuneración total no inferior al monto que indica, para determinados docentes que tengan una designación o contrato de 44 horas cronológicas semanales.

No obstante, el artículo 12 de la referida Ley N° 19.504 es categórico al expresar que el aumento salarial que en su virtud perciban los docentes desde el mes de febrero del año en curso, "en ningún caso podrá considerarse dentro de la base de cálculo de la "última remuneración devengada" o "última remuneración" a que se hace referencia en los incisos primeros de los artículos 7° y 9° transitorios de Ley N° 19.410, respectivamente", lo cual significa que los aludidos incrementos de renta no son útiles para ser computados en la determinación de las indemnizaciones a que dan lugar estas últimas disposiciones legales.

En consecuencia, esta Contraloría General concluye que don XX carece del derecho a reliquidar la indemnización del artículo 9° transitorio de Ley N° 19.410 que percibiera, con los incrementos de rentas previstos en los artículos 1° y 3° de Ley N° 19.504, por cuanto el artículo 12 de este ordenamiento prohíbe considerar para los efectos del cálculo de ese beneficio dichos aumentos de remuneraciones.

35.557, 30.10.97.

Procede que el Servicio de Tesorerías asuma la cobranza coactiva, sea judicial, extrajudicial o administrativa de las multas aplicadas a beneficio fiscal por la Dirección del Trabajo.

La Dirección del Trabajo solicita un pronunciamiento sobre la procedencia de que el Servicio de Tesorerías asuma la cobranza judicial, extrajudicial o administrativa de las multas aplicadas por resolución ejecutoriada de esa Dirección, con motivo de infracciones a la legislación laboral y previsional.

La recurrente agrega que históricamente realizó el cobro judicial y extrajudicial de las multas aplicadas por ella, lo cual le ha implicado una enorme carga de trabajo e inversión presupuestaria para desarrollar entre tareas eficazmente, no obstante que tal función acorde con la ley le correspondería al Servicio de Tesorerías.

En relación con la materia, cabe manifestar que a la Dirección del Trabajo, en conformidad con lo dispuesto en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo, 1°, letra a), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 19 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980 y 30 de Ley N° 18.933, le compete fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral y previsional, encontrándose, facultado en virtud de estos preceptos, para sancionar con multas administrativas las infracciones a dicha normativa.

Enseguida, es dable anotar que, tal como se indica en la consulta, al Servicio de Tesorerías, acorde con los artículos 30 y 35 del Decreto Ley N° 1.263, de 1975, que aprobó la Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, le corresponde la función recaudadora de todos los ingresos del sector público y en especial efectuar la cobranza judicial o administrativa con sus respectivos reajustes, intereses y sanciones de los impuestos, patentes, multas y créditos de dicho sector, salvo aquellos que constituyan ingresos propios de los respectivos servicios, debiendo, para tal efecto, aplicar, cualquiera que sea la naturaleza de la acreencia, los procedimientos administrativos y judiciales establecidos por el Código Tributario para el cobro de los impuestos morosos.

En este sentido, corresponde agregar, en lo que interesa, que conforme a lo prescrito por el artículo 2°, N° 2, letra b), del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido,

coordinado, sistematizado y actualizado del Estatuto Orgánico del Servicio de Tesorerías, esta repartición, tiene la función de efectuar la cobranza coactiva, sea judicial, extrajudicial o administrativa de las multas aplicadas por autoridades administrativas.

Según es dable apreciar, de los preceptos reseñados aparece que por una parte, a la Dirección del Trabajo le corresponde fiscalizar el cumplimiento de las disposiciones laborales y previsionales y, en el ejercicio de esa función, aplicar multas administrativas en el caso de infracción de esos preceptos, en tanto que por otra, una vez que dichas sanciones se encuentren determinadas y ejecutoriadas conforme a las normas pertinentes, compete al Servicio de Tesorerías realizar su cobranza coactiva, ya sea mediante la vía judicial o administrativa, toda vez que los recursos que se generan en virtud de la aplicación de esas medidas punitivas tienen el carácter de ingresos fiscales.

Como consecuencia de lo anterior, corresponde reconsiderar el Dictamen N° 35.657, de 1993, de esta entidad fiscalizadora, que expresó que procedía que la Dirección del Trabajo llamara a licitación para encomendar el cobro judicial y extrajudicial de las aludidas multas administrativas.

Atendido lo expuesto, esta Contraloría General cumple con manifestar que resulta procedente que el Servicio de Tesorerías, en cumplimiento de la función que le asigna tanto la Ley de Administración Financiera del Estado como su propio estatuto orgánico, asuma la cobranza coactiva, sea judicial, extrajudicial o administrativa de las multas aplicadas a beneficio fiscal por la Dirección del Trabajo.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Circulares

73, 27.11.97.

Tratamiento tributario de las sumas de dinero que se paguen a los trabajadores por concepto de feriado legal acumulado que por cualquier causa dejen de pertenecer a la empresa.

- 1.- Este Servicio a raíz de consultas formuladas por los contribuyentes en relación con el tratamiento tributario de la compensación en dinero del feriado que corresponde a los trabajadores que por cualquier causa dejan de pertenecer a la empresa, ha requerido un pronunciamiento de la Dirección del Trabajo en cuanto a si el Dictamen N° 78, de fecha 12.01.82, emitido por dicho organismo sobre la materia se encuentra actualmente vigente.
- 2.- El referido organismo laboral, mediante el Ordinario N° 6.769, de fecha 7 de noviembre de 1997, ha expresado que la doctrina contenida en el citado dictamen, se encuentre actualmente vigente, señalando, además, que de esta manera, entonces, posible es afirmar que las sumas de dinero que perciban los trabajadores que, por cualquier causa dejen de pertenecer a una empresa, por los períodos de feriado acumulado que excedan de dos, constituyen jurídicamente indemnización para todos los efectos legales.

A mayor abundamiento, agrega el citado organismo laboral, que es del caso puntualizar que la doctrina referida ha sido recientemente ratificada, a través del Dictamen N° 6.017/310, de 9.10.97.

- 3.- En consecuencia, y conforme a lo expuesto en el número precedente, se ratifican y actualizan las instrucciones impartidas sobre la materia, mediante la Circular N° 38, de fecha 30 de enero de 1982, quedando éstas en los siguientes términos:

La Dirección del Trabajo, con ocasión de las normas de los artículos 70 y 73 del Código del Trabajo, ha emitido un pronunciamiento en torno a lo que disponen tales disposiciones, mediante el Oficio Ordinario N° 78, del 12 de enero de 1982, ratificado por el Oficio N° 6.769, de fecha 7.11.97, determinando que el trabajador que se retira de una empresa habiendo acumulado más de dos períodos de feriado, tiene derecho a una indemnización equivalente a la totalidad de los días comprendidos en la acumulación. Al calificarse el mencionado pago como una indemnización, se da a entender que la referida compensación constituye una reparación o resarcimiento al trabajador ante la imposibilidad material de hacer uso del feriado anual (y sus días de exceso) por término de contrato de trabajo.

Por tal motivo, resulta entonces válido sostener que dicha indemnización procede en cumplimiento de un mandato legal tipificado en el inciso segundo del artículo 73 del Código del Trabajo.

- b) En consecuencia, respecto del feriado establecido en el artículo 73 del Código del Trabajo, la retribución que corresponda con ocasión del retiro del trabajador de la empresa, aun en la parte que exceda de dos períodos básicos acumulados, constituirá una indemnización legal que no tiene el carácter de renta al tenor de lo dispuesto en el artículo 17, N° 13, de la Ley de la Renta, en concordancia con lo establecido en el artículo 178 del Código del Trabajo.

- c) Lo anterior no es aplicable a la situación que se presenta cuando el trabajador continúa laborando en la empresa, ya que en tal evento no se cumple con la condición que establece el artículo 17, N° 13, de la Ley de la Renta, en relación con el artículo 178 del Código del Trabajo, a saber, que se traten de indemnizaciones que tengan su origen en el retiro del trabajador y no que obedezcan a compensaciones de otra especie.

En tal situación, y en atención a la razón señalada, la retribución en dinero de los días de exceso del feriado legal a que tiene derecho el trabajador por sobre los dos períodos básicos acumulados, incluyendo el caso del artículo 68 del Código del Trabajo, cuando aún se encuentra laborando en la empresa, se considerará renta al Impuesto Unico de Segunda Categoría de la Ley de la Renta, cuya determinación debe efectuarse de acuerdo al procedimiento de cálculo establecido en los incisos segundo y tercero del artículo 46 de la citada ley, por tratarse de una renta accesoria o complementaria al sueldo devengada en más de un período habitual de pago.

- 4.- De conformidad a lo establecido en los números anteriores, se reemplazan las instrucciones de la Circular N° 38, de 1982.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Cláusula tácita. Beneficios.	107/8	9.01.98	61
Cláusula tácita. Feriado.	485/33	23.01.98	107
Contrato de trabajado entre cónyuges. Procedencia.	114/15	9.01.98	74
Dirección del Trabajo. Competencia. Fiscalización. Normas laborales aplicables. Empresa Nacional de Aeronáutica de Chile (ENAER).	610/38	29.01.98	117
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	320/25	19.01.98	95
Empresa. Alteración del dominio, posesión o mera tenencia. Procedencia.	146/18	12.01.98	82
Empresa. Alteración del dominio, posesión o mera tenencia. Procedencia.	147/19	12.01.98	82
Estatuto de salud. Asignaciones de colación y movilización. Procedencia.	108/9	9.01.98	62
Estatuto de salud. Horas extraordinarias.	486/34	23.01.98	108
– Estatuto docente. Aplicabilidad. Colegio particular pagado. – Negociación colectiva. Derecho a negociar. Colegio particular pagado. – Gratificación legal. Procedencia. Corporaciones de derecho privado.	116/17	9.01.98	78
– Estatuto Docente. Asignación experiencia. Procedencia. – Estatuto docente. Asignación. Perfeccionamiento. Procedencia.	482/30	23.01.98	102
Estatuto docente. Asignación por desempeño en condiciones difíciles. Calificación. Vigencia.	200/20	14.01.98	84
Feriado convencional. Cómputo. Día sábado.	484/32	23.01.98	106
Feriado. Cómputo. Día Plebiscito.	478/26	23.01.98	97
Fuero. Comités Paritarios.	105/6	9.01.98	58
– Gratificación legal. Procedencia. Pago. – Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Suscripción.	317/22	19.01.98	88
Indemnización legal. Base de cálculo. Gratificación.	319/24	19.01.98	93

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso. Competencia Director del Trabajo. Solicitud empleador.	609/37	29.01.98	116
Jornada discontinua. Procedencia.	111/12	9.01.98	69
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	106/7	9.01.98	59
– Ley Nº 19.410. Bonificación de excelencia. Procedencia. – Licencia médica. Remuneración ocasional. Pago.	115/16	9.01.98	75
Ley Nº 19.504. Indemnización. Beneficios. Ley Nº 18.883. Incumplimiento.	487/35	23.01.98	110
Licencia médica. Efectos. Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso.	480/28	23.01.98	100
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Aporte Sindical.	481/29	23.01.98	101
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. – Feriado convencional. Cómputo. Día sábado.	109/10	9.01.98	64
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	112/13	9.01.98	71
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	113/14	9.01.98	73
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. – Gratificación legal. Imputación de beneficios.	479/27	23.01.98	98
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	612/40	29.01.98	119
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	613/41	29.01.98	121
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. – Ingreso mínimo. Trabajadores a trato. – Regla de la conducta. Gratificación. Anticipo. – Gratificación legal. Anticipos convencionales.	103/4	9.01.98	54
Negociación colectiva. Suspensión. Período de interrupción actividades académicas Universidad.	316/21	19.01.98	86
Organizaciones sindicales. Directores sindicales. Cambio de funciones y lugar de trabajo.	102/3	9.01.98	53
Organización sindical. Inhabilidad. Procedencia.	318/23	19.01.98	91
Organizaciones sindicales. Ministro de fe. Personas facultadas.	614/42	29.01.98	124
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Acumulación. Formalidades.	100/1	9.01.98	48

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Personal no docente. Ley N° 19.464. Feriado. – Cláusula tácita. Feriado.	101/2	9.01.98	49
Protección maternidad. Salas cunas. Procedencia.	483/31	23.01.98	104
Registro asistencia. Obligación empleador.	611/39	29.01.98	118
Registro de asistencia. Sistema especial. Requisitos.	104/5	9.01.98	57
Regla de la conducta. Jornada de trabajo.	615/43	29.01.98	125
– Tarifado gráfico. Vigencia. – Finiquito. Normas aplicables. – Finiquito. Oportunidad. – Terminación de contrato individual y jubilación.	110/11	9.01.98	67
– Unidad mejoramiento profesional. Procedencia. – Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. – Ley N° 19.485. Aplicabilidad.	608/36	29.01.98	113

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Luis Zaviezo Schwartzman	Jefe Departamento Proyectos

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Ildelfonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCION TOTAL O PARCIAL.
ARTICULO 88, LEY Nº 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

DIRECCION DEL TRABAJO

NOTAS DEL EDITOR

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Luciana Ciudad Espejo
Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini
Asesora
Departamento de Estudios

Carolina Fernández A.
Jefa de la
Oficina de Comunicación y Difusión

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Christian Melis Valencia
Abogado
Departamento de Fiscalización

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Felipe Sáez Carlier
Asesor Jurídico
Departamento Jurídico

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Jacqueline Villalobos T.
Francisco A. Reyes I.

Composición:
Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 10° piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

Con el propósito de difundir los fundamentos, políticas, objetivos y acciones gubernamentales en materia laboral, en esta edición, incluimos, el Informe Principales logros del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en 1997. El documento resume los avances legislativos, mayor fiscalización y capacitación y aumento de beneficios para pensionados.

En Normas Legales y Reglamentarias incluimos la normativa vigente y actualizada sobre Vigilantes privados.

La responsabilidad laboral del trabajador frente a los robos o hurtos que un tercero realiza a la empresa constituye la temática que tratan los fallos seleccionados que publicamos en la sección sobre Jurisprudencia Judicial.

Una completa cartilla, nos informa en detalle diversos temas relacionados con la constitución, funcionamiento y fiscalización de las organizaciones sindicales.

Cuarenta y tres dictámenes institucionales abordan distintas temáticas y ayudan a orientar la aplicación de la normativa en diversas situaciones como: Estatuto Docente; Negociación Colectiva; Registro de Asistencia y Jornada de Trabajo.

Finalmente, destacamos la jurisprudencia administrativa sobre licencias médicas de la Superintendencia de Seguridad Social; diversos dictámenes de la Contraloría General de la República, y la circular del Servicio de Impuestos Internos sobre tratamiento tributario de las sumas pagadas a los trabajadores por concepto de feriado legal acumulado que por cualquier causa dejen de pertenecer a la empresa.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Fono Mesa Central: 365 8000 Ventas: Publitecsa, Serrano 172, Fono: 365 8100. Fax: 365 8101.

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

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

LOS CONCEPTOS EXPRESADOS EN LOS ARTICULOS, ESTUDIOS Y OTRAS COLABORACIONES FIRMADAS SON DE LA EXCLUSIVA RESPONSABILIDAD DE SUS AUTORES, Y NO REPRESENTAN, NECESARIAMENTE, LA OPINION DEL SERVICIO.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

PRINCIPALES LOGROS DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL EN 1997	1
NORMAS APLICABLES A LOS VIGILANTES PRIVADOS	6
NOTICIAS DEL MES	13
DEL DIARIO OFICIAL	17
JURISPRUDENCIA JUDICIAL. Selección de fallos sobre Responsabilidad Laboral del trabajador frente a los robos o hurtos que un tercero realiza a la empresa	19
1.- Terminación del contrato de trabajo. Incumplimiento grave de las obligaciones. Obligación contractual de informar y denunciar la comisión de todo delito. Omisión injustificada del trabajador.	19
2.- Despido injustificado. Improcedencia de atribuirle labores de vigilancia a los vendedores. Causal de terminación del contrato no configurada. Incumplimiento grave de las obligaciones del contrato de trabajo. Desestimado.	24
LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	30
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	48
100/1, 9.01.98. Procede la acumulación de permisos sindicales por parte del dirigente o delegado sindical en cualquier momento, siempre que sea con antelación a la oportunidad en que va a operar y se dé aviso escrito al empleador también en forma previa, no requiriéndose por ello que haya transcurrido una semana del mes para efectuar tal acumulación a semanas siguientes.	48
101/2, 9.01.98. No resulta procedente que se modifique unilateralmente el régimen de vacaciones aplicado a los trabajadores no docentes de los establecimientos educacionales del sector municipal	49
102/3, 9.01.98. Deniega a la empresa ... la solicitud de reconsideración de las Instrucciones N° 0-97-827, de 13.06.97, por encontrarse ajustadas a derecho	53
103/4, 9.01.98. 1) La reducción de la jornada de trabajo en la víspera de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo convenida en contrato colectivo suscrito entre empresa Tejeduría ... y el Sindicato de Trabajadores N° 1 no puede significar la pérdida del beneficio de colación en especie o en dinero estipulado, de darse los requisitos para su otorgamiento.	

<p>2) A los trabajadores a trato de la misma empresa les corresponde pago del ingreso mínimo mensual si con lo devengado en el mismo período no alcanzan a obtener el equivalente a este ingreso; y</p> <p>3) La empresa nombrada se encuentra obligada a seguir pagando la gratificación convenida en forma mensual, aun cuando no vaya a presentar utilidades, sin perjuicio de su rebaja o descuento de las remuneraciones una vez determinado por el balance anual correspondiente que no obtuvo realmente utilidades</p>	54
104/5, 9.01.98.	
<p>El "reporte diario" acompañado y que se ha tenido a la vista, no cumple con los requisitos legales necesarios para registrar debidamente la jornada de trabajo</p>	57
105/6, 9.01.98.	
<p>La circunstancia sobreviniente de que un trabajador quede afecto a dos fueros, uno por ser miembro de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y otro por su calidad de dirigente sindical, no autoriza para que se designe a un segundo trabajador como beneficiario de fuero en el referido Comité</p>	58
106/7, 9.01.98.	
<p>Deniega autorización a la empresa Servicios y Abastecimientos ... para implantar el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para sus dependientes que laboran en calidad de choferes, auxiliares de alimentación y auxiliares de servicios</p>	59
107/8, 9.01.98.	
<p>Niega lugar a la reconsideración de Instrucciones N° 97-967, de 16.10.97, cursadas a la empresa ... hoy</p>	61
108/9, 9.01.98.	
<p>Los funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no tienen derecho a percibir las asignaciones de colación y movilización, porque dichos beneficios no forman parte de las remuneraciones asignadas a dicho sector</p>	62
109/10, 9.01.98.	
<p>Se pronuncia acerca del feriado anual a que tienen derecho los dependientes de la empresa Publicaciones ..., señores ... y ..., en conformidad a las normas convencionales que se analizan en el presente informe</p>	64
110/11, 9.01.98.	
<p>a) Las cláusulas del Acuerdo N° 8 de la Comisión Tripartita para la Actividad Gráfica del Sector Privado, incorporadas oportuna y expresamente al contrato individual de un trabajador se encuentran vigentes a la fecha.</p> <p>b) Al finiquito le es aplicable la legislación laboral vigente al momento de su suscripción, debiendo éste ser extendido al ponerse término a la relación laboral de que se trata</p>	67
111/12, 9.01.98.	
<p>Al personal de garzones de Establecimientos ... de esta ciudad le corresponde la jornada de trabajo de hasta 12 horas diarias prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, con un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada</p>	69

112/13, 9.01.98.	
La empresa Pesquera ... no se encontraba obligada a pagar el beneficio denominado "Ayuda Escolar" pactado en contrato colectivo, a los trabajadores cuyos contratos de trabajo terminaron el día 20 de marzo	71
113/14, 9.01.98.	
Se rechaza solicitud de reconsideración de Dictamen N° 4.075/233, de 14.07.97, por el cual se concluye que el reajuste de la cláusula 1ª de contrato colectivo celebrado entre empresa Fábrica de Puertas y Ventanas ... y el Sindicato de Trabajadores es exigible el 1º de abril de 1998 y de 1999, por no haber antecedentes suficientes para variar tal conclusión	73
114/15, 9.01.98.	
No resulta jurídicamente procedente que la mujer casada bajo régimen de sociedad conyugal sea empleadora de su marido, salvo que ejerza un oficio, profesión o industria separada de su marido y sólo respecto de dicho oficio, profesión o industria	74
115/16, 9.01.98.	
Corresponde el pago del bono de excelencia académica del artículo 15 de la Ley N° 19.410, a la docente titular del Colegio Particular Subvencionado ..., de La Reina, doña ..., durante el trimestre abril-junio de 1997 no obstante haberse encontrado acogida a licencia médica en el período, sin perjuicio que también procede el pago respecto de la docente reemplazante	75
116/17, 9.01.98.	
1) El personal que labora en el Establecimiento Educacional ..., se rige por las normas del Título IV del Estatuto Docente, salvo en las materias que la propia ley señala, en las cuales se aplica supletoriamente el Código del Trabajo.	
2) Los profesionales de la Educación que laboran en el Establecimiento Educacional referidos se encuentran legalmente facultados para negociar con su empleador los beneficios y condiciones de trabajo que estimen conveniente, con la sola limitación de someterse a la normativa que sobre el particular se consigna en el Código del Trabajo.	
3) La Corporación Educacional que administra el Colegio ... no se encuentra obligada a gratificar anualmente a sus trabajadores	78
146/18 y 147/19, 12.01.98.	
La norma contenida en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, es aplicable a la situación que se producirá en la empresa Centro de Investigación ..., por lo cual los derechos individuales y colectivos de los trabajadores subsistirán en la empresa Tecnologías ..., por el solo ministerio de la ley	82
200/20, 14.01.98.	
Las Instrucciones D 12.01.97.087, de 28.07.97, impartidas por la fiscalizadora Sra. V.O.M., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Punta Arenas no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, por ende, su reconsideración, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio	84
316/21, 19.01.98.	
El procedimiento de negociación colectiva en un establecimiento universitario debe entenderse suspendido durante los períodos en que cesan las actividades académicas	

cas con ocasión de vacaciones de verano, invierno y Fiestas Patrias, respecto de los trabajadores involucrados en el mismo, en el evento que coincida con tales períodos del día en que deba hacerse efectiva la huelga	86
317/22, 19.01.98.	
Se rechaza impugnación de instrucciones del fiscalizador Sr. A. R. Nº 13.02.97-652, de fecha 3.07.97 que ordena dar cumplimiento al pago de anticipos de gratificación establecidos en la cláusula 17 del contrato colectivo suscrito entre la empresa Plásticos ... y su Sindicato de Trabajadores con arreglo al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo	88
318/23, 19.01.98.	
La expulsión de un socio de una organización sindical que detenta, además, la calidad de dirigente de la misma, por disposición de la asamblea, en uso de las facultades que le conceden los estatutos del sindicato, no le hace perder su calidad de director, sino una vez declarada su inhabilidad por parte de la Dirección del Trabajo.	91
319/24, 19.01.98.	
1) El monto de lo pagado mensualmente por concepto de gratificación, debe incluirse en la base de cálculo de la indemnización por años de servicio convenida en la cláusula decimacuarta del contrato colectivo vigente en la empresa Conservera ..., cuando la terminación de los respectivos contratos individuales de trabajo se funde en las causales de necesidades de la empresa, establecimiento, o servicio, o desahucio del empleador.	
2) Por el contrario, la cantidad correspondiente al aludido beneficio, no debe incluirse en la base de cálculo de la referida indemnización por años de servicio, si el término de la relación laboral se produce por la aplicación de causales de término diversas a las antes indicadas	93
320/25, 19.01.98.	
No se ajustan a derecho las actuaciones realizadas por los funcionarios de la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé relativas a la denuncia efectuada por un trabajador en contra de la Corporación Municipal de Dalcahue, por tratarse de una materia sometida al conocimiento de los tribunales de justicia	95
478/26, 23.01.98.	
Para los efectos de calcular el feriado legal que le corresponde a un trabajador, debe considerarse el día 11 de diciembre de 1997 como un día inhábil	97
479/27, 23.01.98.	
Rechaza solicitud de reconsideración de Dictámenes Ords. Nºs. 4.072/230 y 4.073/231, ambos de 14.07.97, en cuanto concluyen que para cálculo de bono de producción pactado en contratos colectivos celebrados con los Sindicatos de Trabajadores Nº 1 y Nº 2 de empresa de Servicios Sanitarios ... debe compararse la utilidad líquida de la empresa con su patrimonio excluidos los pasivos no capitalizados al año 1995, al no haber mérito suficiente para modificarlos	98
480/28, 23.01.98.	
Aclara sentido del Ord. Nº 7.346/375, de 10.12.97, sobre efectos que produce la licencia médica extendida durante el período de descanso de un sistema excepcional de	

control de la jornada de trabajo y los descansos autorizado de conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 inciso final del Código del Trabajo	100
 481/29, 23.01.98.	
Los trabajadores a quienes se les hicieron extensivos los beneficios del convenio colectivo suscrito directamente entre el empleador panificador y sus dependientes, no se encuentran obligados a efectuar en favor del Sindicato Interempresa de Trabajadores Panificadores de Arica el aporte previsto en el artículo 346 del Código del Trabajo ...	101
 482/30, 23.01.98.	
No resulta jurídicamente procedente que la Sociedad Nacional de Minería, Administradora del Liceo Jorge Alessandri Rodríguez de Tierra Amarilla, suprima en forma unilateral las asignaciones de experiencia y perfeccionamiento que hasta el mes de octubre de 1997 pagó a la docente de ese establecimiento educacional Sra. N.N., como tampoco, que exija a ésta la devolución de las sumas percibidas por tales conceptos desde el mes de mayo del mismo año	102
 483/31, 23.01.98.	
En el caso que el Canal de Televisión ocupe veinte o más trabajadoras, sólo está facultado para disponer el desempeño de labores compatibles con el ejercicio real y efectivo del derecho a dar alimento a su hijo en "dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día"	104
 484/32, 23.01.98.	
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.796/262, de 18.08.97 que concluye que "Para los efectos de calcular el feriado convencional de 21 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores de la empresa, en conformidad a las letras A) y B) de la cláusula 4.2 sobre "Vacaciones y Feriado Progresivo" del instrumento colectivo de 1º.09.95, el día sábado debe considerarse inhábil, para determinar la duración de dicho beneficio"	106
 485/33, 23.01.98.	
Niega lugar a la reconsideración del Ord. N° 1.813, de 24.06.97, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nor Oriente, que mantuvo a firme las Instrucciones N° 096-010, de 9.01.96, cursadas a la empresa Impresora y Editora ... por la fiscalizadora Sra. M.R.O. dependiente de la referida Inspección Comunal	107
 486/34, 23.01.98.	
Procede aclarar el dictamen recurrido, Ord. N° 3.192/178, de 2.06.97, precisándose que las horas desempeñadas por los funcionarios de la atención primaria de salud municipal, a continuación de su jornada ordinaria, en días sábado, domingo, festivos o en horario nocturno, que tengan el carácter de trabajos extraordinarios, se compensarán con descanso complementario o se pagarán con el recargo legal sobre el valor de la hora ordinaria de trabajo que corresponda, según sea el caso	108
 487/35, 23.01.98.	
La indemnización prevista en el artículo 7º de la Ley N° 19.504, para los profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales es incompatible con el beneficio remuneratorio contemplado en el artículo 149 de la Ley N° 18.883	110

608/36, 29.01.98.	
Reconsidera Instrucciones N° 13.13.97-89, de 13.06.97, impartidas por el fiscalizador Sr. R.S., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo, al Colegio	113
609/37, 29.01.98.	
La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de autorizar el establecimiento de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos, en virtud de la facultad establecida en el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, cuando ha sido solicitado solamente por la parte trabajadora	116
610/38, 29.01.98.	
Corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de las normas laborales aplicables al personal dependiente de la empresa Nacional de Aeronáutica de Chile ENAER	117
611/39, 29.01.98.	
Niega lugar a reconsideración de Instrucciones N° 97-1151, de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago	118
612/40, 29.01.98.	
No procede jurídicamente que la empresa Nacional del Carbón suspenda o no pague el beneficio denominado "Consultas Médicas y Exámenes de Laboratorio" a sus trabajadores, contemplado en la cláusula vigésima sexta del contrato colectivo respectivo, por el período correspondiente a la paralización de actividades de dicha empresa, siendo, en consecuencia, plenamente aplicable al beneficio señalado, el criterio que en esta materia sostuvo este Servicio en Dictamen Ordinario N° 3.796/202, de 30 de junio de 1997	119
613/41, 29.01.98.	
La bonificación de movilización pactada en la cláusula 5.3 del convenio colectivo suscrito con fecha 30.04.97, entre la Universidad —y el Sindicato N° 4 constituida en la misma, debe pagarse en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en el caso que los respectivos dependientes estén haciendo uso de licencia médica, permiso un goce de remuneración o hayan faltado injustificadamente a sus labores. Por el contrario, la aludida bonificación debe pagarse en forma íntegra durante el período correspondiente al feriado anual	121
614/42, 29.01.98.	
Los funcionarios municipales se encuentran incluidos en las expresiones "funcionarios de la Administración del Estado" empleado por el artículo 218 del Código del Trabajo.	124
615/43, 29.01.98.	
El personal de la empresa — que presta servicios en las áreas operativas Control de Calidad; Subgerencia Hangar; Mantenimiento Aviones; Talleres de Fabricación; Talleres Eléctricos y Talleres Mecánicos se encuentran exceptuados del descanso dominical y en días festivos	125

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.	128
1.- Circulares.	
4, 14.01.98. Depto. Administrativo Comunica cambio de domicilio y líneas telefónicas.	128
7, 15.01.98. Depto. Recursos Humanos Comunica nuevo domicilio y líneas telefónicas	128
8, 22.01.98. Depto. Fiscalización Manual de Usuario correspondiente al Sistema de "Cobranza de Multas"	128
9, 22.01.98. Depto. Administrativo Comunica cambio de domicilio, números telefónicos y casilla	130
10, 29.01.98. Depto. Recursos Humanos Comunica nombramiento de Jefa de Unidad de Desarrollo Organizacional y nueva denominación de la Unidad de Personal y Remuneraciones	131
2.- Resoluciones.	
55 exenta, 19.01.98. Deroga resolución que señala y delega facultades que indica en el Jefe del Departamento de Fiscalización y en los Directores Regionales del Trabajo	131
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes	133
692, 14.01.97. Trabajadores que experimenten dificultades para que sus empleadores les reciban y cursen licencias médicas	133
742, 14.01.97. Licencia médica. Funcionarios afectos a Leyes N°s. 19.070 y 19.378. Derecho a gozar de la remuneración durante el reposo. Procedencia del reembolso en beneficio del ente empleador	134
807, 15.01.97. Improcedencia de que las ISAPRE contraten a empresas externas para verificar cumplimiento del reposo	135
842, 16.01.97. Licencia médica por enfermedad grave de hijo menor de un año. Incumplimiento de reposo. Improcedencia	136
2.216, 6.02.97. Licencias médicas. Forma de computar el plazo para presentarla una empresa	137

2.919, 19.02.97.	
Sanción a empleador por atraso en tramitación. Licencias médicas. Situación ocurrida antes de cambio hermenéutico efectuado por Circular N° 1.535, de 28 de octubre de 1996	138
3.072, 24.02.97.	
Patrimonio reservado de la mujer casada para los efectos de dar validez al contrato de trabajo celebrado entre marido y mujer no separados de bienes. Confirma Dictamen N° 9.781, de 6 de diciembre de 1990, de esta Superintendencia	139
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	142
28.232, 1º.09.97.	
Procede exigir aviso previo a los directores de Asociaciones de Funcionarios sólo cuando ellos ejercen los derechos de acumular o ceder a otros el tiempo de permisos para ejercer labores gremiales	142
29.025, 5.09.97.	
Los dirigentes de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, tienen derecho a participar en la elección del representante del personal ante la Junta Calificadora aunque no hayan solicitado ser calificados	143
29.651, 10.09.97.	
Se refiere a los requisitos de escolaridad mínima exigibles a los postulantes a obtener licencia de conductor luego de la vigencia de Ley N° 19.495	144
31.305, 29.09.97.	
Incrementos en las remuneraciones de los docentes dispuestos por la Ley N° 19.504, a contar del 1º.02.97, no pueden considerarse para el cálculo de las indemnizaciones contempladas en los artículos 7º y 9º transitorios de Ley N° 19.410	146
35.557, 30.10.97.	
Procede que el Servicio de Tesorerías asuma la cobranza coactiva, sea judicial, extrajudicial o administrativa de las multas aplicadas a beneficio fiscal por la Dirección del Trabajo	147
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares	149
73, 27.11.97.	
Tratamiento tributario de las sumas de dinero que se paguen a los trabajadores por concepto de feriado legal acumulado que por cualquier causa dejen de pertenecer a la empresa	149
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	151

