



DIRECCION
DEL TRABAJO

DEPARTAMENTO JURIDICO

K. 4407(262)/99

ORD. No 5516 / 326

MAT.: Los contratos individuales de trabajo celebrados entre Isapre Vida Tres S.A. y sus ejecutivos comerciales o de venta deben ceñirse a las observaciones de legalidad del presente dictamen.

ANT.: Presentación de 23.03.99, de Dirigentes Sindicato Nacional de Trabajadores de Empresa Isapre Vida Tres S.A.

FUENTES:

Código del Trabajo, artículos 50, inciso 1º; 55, inciso 1º; 58, inciso 2º; 67, inciso 1º; 71, incisos 4º y 5º; 161, inciso 2º; 163, inciso 1º; 168, inciso 1º, y 194, inciso final.

Ley Nº 19.591, de 1998, artículo único Nº 1.

Circular Nº 23, de 18.11.94, de Superintendencia de Isapre.

CONCORDANCIAS:

Dictámenes Nºs. 4680/205, de 20.08.96; 3724/144, de 01.07.-96; 1030/51, de 18.02.94; 4516/277, de 01.09.93; 3251/-191, 01.07.93; 1508/55, de 22.02.91; 3858/92, de 26.05.-88.

SANTIAGO, 4 NOV 1999

DE : DIRECTORA DEL TRABAJO

A : SRES. DIRIGENTES SINDICATO NACIONAL DE
TRABAJADORES DE EMPRESA ISAPRE VIDA TRES S.A.
ROSAL Nº 358, OF. A
SANTIAGO CENTRO/

Mediante presentación del antecedente, se solicita un pronunciamiento de esta Dirección, acerca de la legalidad de diversas cláusulas de los contratos individuales de trabajo suscritos entre Isapre Vida Tres S.A. y sus ejecutivos comerciales o agentes de ventas.

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

1) Se reclama de la cláusula quinta, letra c), que condicionaría el pago de comisiones e incentivos a que el contrato estuviere vigente a la fecha del pago, lo que obligaría a una renuncia anticipada a este pago, atendido que las comisiones no se pagan al devengarse, sino que en ocasiones se cancelan en meses posteriores a esa época.

Al respecto, la cláusula quinta, letra c), del ejemplar de contrato individual acompañado y suscrito entre Isapre Vida Tres S.A. y Edith Victoria Muñoz Ramírez, estipula:

"Respecto de las comisiones e incentivos a que se ha hecho referencia en la cláusula cuarta de este contrato (bono de ingreso, premio por ingreso de producción, comisión de venta, incentivo de efectividad e incentivo de adecuación encomendada), las partes expresamente acuerdan que:

"c) La extinción o término de este contrato, implicará el inmediato término del vínculo laboral entre las partes, existiendo pleno acuerdo entre ambas que tanto el incentivo de efectividad, la comisión de adecuación u otras a que haya lugar, se pagarán únicamente en caso de estar vigente el mismo".

Si la intención de las partes contratantes ha sido extinguir el pago de estos incentivos al momento del término del vínculo laboral, como se desprende del tenor literal de la cláusula transcrita, se debe aplicar al respecto la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en dictámenes N^{os}. 4680/205, de 20.08.96 y 4516/277, de 01.09.93, en orden a que el derecho del trabajador al pago de la remuneración nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como un derecho puro y simple, sin que le pueda afectar limitación alguna. Por ello, no resulta viable en este caso, que el empleador pudiere supeditar el pago de los beneficios como incentivos y comisiones a una modalidad, o suerte de condición resolutoria, configurada por un hecho futuro e incierto de cuyo cumplimiento depende la extinción de un derecho, como sería que el contrato deba estar vigente al momento de efectuarse el pago, lo que como se ha señalado, aparece improcedente, cuando se trata de retribuciones devengadas al prestarse el servicio, pero que se pagan no en tal circunstancia, sino posteriormente.

Por las razones expresadas, en la especie, no procede condicionar el pago de beneficios ya devengados a que esté vigente el contrato de trabajo al momento de su pago, por lo que deberá modificarse la cláusula en el sentido anotado, en orden a que ella rige sin perjuicio del pago de las remuneraciones devengadas con anterioridad al término del contrato.

2) Se objeta en la presentación la letra e), de la cláusula séptima, que exige del trabajador mantener una conducta comercial y personal intachables, lo que vulneraría la garantía del artículo 19 N^o 4 de la Constitución Política.

Al respecto, la indicada cláusula estipula:

"Se acuerda que serán obligaciones esenciales del trabajador, sin perjuicio de las que emanen de las normas a que se refiere la cláusula segunda precedente las siguientes:

"e) Mantener inalterablemente una conducta comercial y de todo orden, intachable, sin que en ningún caso pueda trascender a su empleador, compañeros de trabajo o clientes, actitudes que sean reprobables. Se entenderá incurrir en estas conductas, por ejemplo, que el trabajador aparezca figurando con documentos comerciales impagos ya sea en el boletín comercial o en los informativos de casas comerciales; o que sea detenido por agentes de la ley por incurrir en actos punibles, desorden en la vía pública u otros".

Analizado el tenor de la cláusula transcrita, y considerando que se hace aplicable a agentes comerciales o de venta de la empresa cuyo giro es ser Isapre, o entidad de salud previsional, es posible estimar que para que tal cláusula no pugne con las garantías constitucionales de *'respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia'*, al establecerse y exigir del trabajador una conducta personal intachable, es menester precisar que tales comportamientos sólo podrían pactarse a condición que los mismos importen un comportamiento estrictamente laboral, en consideración a la naturaleza de los servicios contratados. En efecto, tales exigencias conductuales de los trabajadores pueden incorporarse al estatuto jurídico individual como conductas de carácter laboral, al estar vinculadas directamente con el desempeño del servicio contratado, no siendo jurídicamente procedente, en consecuencia, establecer como obligación contractual otras conductas personales, ámbito que el contrato de trabajo no puede entrar a regular sin arriesgar infringir la protección de la vida privada garantizada constitucionalmente.

Por esta razón, se deberá precisar en el contrato que las conductas exigidas pueden serlo sólo en cuanto estén vinculadas a las labores específicas que se cumplan, y no a aspectos o conductas desvinculadas del quehacer laborativo de los trabajadores.

Cabe agregar, que el propio ordenamiento legal que rige para este tipo de trabajadores se preocupa de su comportamiento laboral idóneo.

En efecto, de acuerdo a la Circular Nº 23, de 18.11.94, de la Superintendencia de Isapres, que crea el Registro de Agentes de Ventas de estas instituciones, obliga a éstas de modo expreso a velar en todo momento por el correcto comportamiento de sus agentes de ventas en el cumplimiento de sus funciones, como asimismo, a que se le denuncie cualquier conducta irregular, lo que permite al empleador, dentro de sus facultades de organización y dirección, hacer explícitas ciertas obligaciones y requisitos aplicables a estos trabajadores, relacionados con un comportamiento laboral adecuado, vinculado a las especiales funciones que desarrollan, sin incurrir en ilegalidad por ello.

Por otra parte, la mencionada cláusula, al referirse a "actitudes que sean reprobables" del trabajador, que no pueden trascender al empleador, compañeros de trabajo o clientes, cae en aspectos muy amplios y ajenos a la prestación de los servicios, que incluso podrían quedar sujetos a una apreciación subjetiva del empleador, por lo que se estima necesario acotar o precisar las conductas a las cuales se refiere, que deban entenderse comprendidas bajo tales conceptos.

Asimismo, en orden a evitar otras generalizaciones de la cláusula, se hace conveniente suprimir su expresión final "u otros", para referirse a las conductas en las cuales el trabajador no puede verse involucrado, por la amplitud que ello podría significar, y por las eventuales apreciaciones unilaterales que se podría suscitar en la práctica, circunstancia esta que puede violentar la garantía constitucional antes invocada.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que en todo caso la ponderación tanto de la trascendencia como la gravedad de las conductas que se exigen al trabajador en la cláusula en comento corresponde efectuarla, en definitiva, a los Tribunales de Justicia, cualquiera sea el tratamiento o importancia que se les haya dado en el contrato.

3) Se impugna en la presentación la letra i), de la cláusula séptima, que estipula que la no entrega de formulario FUN asignado al trabajador haría presumir su extravío y constituiría una falta gravísima, lo que infringiría el artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo, por establecer una presunción probatoria y faltas del trabajador, materias que son propias de ley, lo que importaría una renuncia a normas de orden público.

Al respecto, la cláusula indicada precisa, que será obligación esencial del trabajador:

"1) Efectuar al menos una rendición mensual de los FUNES como así también de la documentación entregada por el empleador. La no rendición de los FUNES asignados al trabajador, será presunción que ellos han sido extraviados, y por tratarse de especies valoradas, su inobservancia será considerada falta gravísima".

Del análisis de la cláusula antes transcrita no se desprende que la voluntad de las partes haya sido sustraer de la aplicación de la ley procesal o del conocimiento de los Tribunales de Justicia la conducta que se describe del trabajador, configurada por la no rendición oportuna de determinada documentación a su cargo. Tampoco es posible derivar que se persiga reemplazar la función de la ley de establecer los medios probatorios o la intervención del juez, para conocer y ponderar los hechos y concluir si ha existido falta en el cumplimiento de las obligaciones laborales, y cual ha sido su gravedad, ante reclamación de las partes, por lo que se estima que la cláusula en análisis no significa imponer renuncia de derechos al trabajador, como lo prohíbe el artículo 5º, inciso 1º, del Código del Trabajo, que por lo demás, trata la irrenunciabilidad de derechos laborales y no de los aludidos en la presentación.

Por otra parte, el realce que se hace en el contrato de determinadas obligaciones del trabajador al estipular que su transgresión será considerada falta gravísima, no pugna con las facultades del empleador de organizar la actividad laboral y jerarquizar ciertos deberes que asume el trabajador que se consideran importantes para los fines de la empresa, y que se le dan a conocer oportunamente, en la celebración del contrato, y perseguirían su mejor desempeño.

Con todo, resulta válido igualmente al caso, lo señalado con anterioridad en este informe, en orden a que son los Tribunales de Justicia los que ponderan en definitiva la gravedad de los hechos que fundan el despido.

4) Se objeta la letra k), y el párrafo final, de la cláusula séptima, porque establecerían causales de terminación de contrato sin derecho a pago de indemnización, no previstas en la ley, lo que infringiría normas de orden público si sólo la ley puede establecer dichas causales.

Al respecto, la letra k), y el párrafo final, de la cláusula señalada, estipulan, que será obligación esencial del trabajador:

"k) Estar inscrito en el registro que señala la circular Nº 023 de la Superintendencia de Isapres o sus posteriores modificaciones.

"Si su inscripción en dicho registro fuere rechazada o cancelada por cualquier causa, el presente contrato terminará de inmediato, sin derecho a indemnización alguna, por cuanto es condición esencial para la celebración del mismo, el que el trabajador se encuentre vigente en dicho registro".

Y, "Se considerará falta grave a las obligaciones que impone este contrato, el incumplimiento de alguno de los puntos antes indicados, constituyendo causal de despido sin derecho a indemnización. (Nº 7 del artículo 160 del Código del Trabajo)".

Del análisis de ambas cláusulas se desprende que contienen la determinación de ciertos hechos como causales de terminación del contrato de trabajo, sin derecho a indemnización, disposiciones que por referirse a causales de expiración del contrato, su conocimiento escapa a la competencia de esta Dirección, como reiterada y uniformemente lo ha sostenido su doctrina, manifestada, entre otros, en dictamen Nº 1030/51, de 18.02.94, sin perjuicio que también como lo ha sostenido la misma doctrina, la fijación por las partes de determinados hechos como causal de terminación del contrato deben entenderse sin perjuicio de las atribuciones que el artículo 168, inciso 1º, del Código del Trabajo entrega al juez, para decidir si los mismos constituyen o no una de las causales legales de terminación, y resolver el pago de las indemnizaciones legales o convencionales correspondientes si ello no ocurre.

5) Se observa en la presentación el párrafo 2º, de la cláusula novena, que establece ciertos descuentos de las remuneraciones de los trabajadores, lo que infringiría el artículo 58 del Código del Trabajo.

Al respecto, el párrafo 2º, de la cláusula novena, estipula:

"En especial el trabajador se obliga en este acto con el empleador a que, en el evento de consignar en la suscripción o adecuación de un C.S.P. (contrato de salud previsional) un valor inferior al que correspondiere según lista de precios autorizada por aquél, a restituir la diferencia resultante entre el valor de cotización erróneamente consignada por el trabajador en el C.S.P. y el valor según lista y ello respecto de todos los meses de vigencia del C.S.P. en que se produzca la diferencia. Dichos montos podrán deducirse de los haberes mensuales que corresponda y en caso de terminación del contrato de trabajo, del finiquito respectivo, para lo cual el empleador queda debidamente autorizado para ello".

Analizada la cláusula antes transcrita se deriva que se han pactado descuentos sobre la remuneración del trabajador, o sobre valores de su finiquito, de terminar el contrato, por concepto de diferencias producidas entre la cotización anotada en el contrato de salud previsional logrado por el trabajador y la correspondiente a la fijada por la empresa, cuando ésta resulta ser superior a aquélla.

Sobre el particular, el inciso 2º, del artículo 58, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal antes citada se desprende que las partes pueden acordar descuentos de las remuneraciones para efectuar pagos de cualquier naturaleza, siempre que se haga por escrito y hasta un tope del 15% de la remuneración.

Ahora bien, aplicada la norma legal antes citada a la especie, es posible derivar que los descuentos acordados por las partes sobre las remuneraciones sólo podrían hacerse con un tope de hasta el 15% del total mensual de las mismas, sin que pueda excederse este máximo.

En cuanto a los descuentos convenidos en caso de terminación del contrato, cabe precisar que respecto de indemnizaciones cuyo pago procede por tal circunstancia, como éstas no constituyen remuneración, al tenor de lo previsto en el artículo 41 del Código del Trabajo, no se encuentran afectadas por el tope antes aludido, que rige sólo para remuneraciones, como lo ha sostenido la doctrina de este Servicio, entre otros, en Ord. Nº 1508/55, de 22.02.91. Con todo, de conformidad a la misma

doctrina, no procede pactar durante la vigencia del contrato una autorización al empleador para que efectúe descuentos sobre las indemnizaciones a pagarse al término del mismo, por significar ello una renuncia anticipada a un pago completo, estando vigente el contrato, sin perjuicio que ocurrida su extinción puedan acordarse descuentos en el finiquito, si en este evento no rige la irrenunciabilidad del artículo 5º, inciso 1º del Código, que sólo opera durante la vigencia del contrato.

6) Se observa en la presentación el párrafo 2º, de la cláusula décima, que establece una causal de terminación de contrato, porque se estaría invadiendo atribuciones propias del legislador, si las causales deben estar señaladas sólo en la ley, y lo dispuesto en el artículo 9º del Código del Trabajo, que señala que el contrato de trabajo es consensual.

Al respecto, la cláusula indicada, estipula:

"El hecho que el trabajador no obtenga este rendimiento mínimo durante dos meses seguidos o tres alternados en un año móvil, será considerado incumplimiento grave a las obligaciones que le impone el contrato y en consecuencia, faculta al empleador para ponerle término por esa sola circunstancia. Si no lo hiciere, ello no podrá ser interpretado como una modificación tácita del contrato o renuncia de las acciones que este incumplimiento le confiere, ni le priva de la facultad de ejercer ese derecho respecto de situaciones futuras si así lo estima conveniente".

En cuanto a la primera parte de la cláusula transcrita, sobre conductas del trabajador que producirían el término del contrato, resulta plenamente válido lo expresado en el punto 4) de este documento.

La segunda parte de la cláusula, referida a que la no invocación de los hechos que describe para dar por terminado el contrato no constituiría modificación tácita de éste, ni renuncia de acciones, ni que puedan hacerse valer en situaciones futuras, no se conforma a derecho, y pugna con la doctrina de esta Dirección, que establece que en casos como los señalados podría configurarse una modificación tácita del contrato, creándose estipulaciones obligatorias para ambas partes, no procediendo que ninguna de ellas las deje sin efecto sin el acuerdo de la otra, tal como se sustenta en forma reiterada, entre otros, en Ord. Nº 3858/92, de 26.05.88. Sin perjuicio de lo anterior también se habría conformado lo que igualmente la doctrina denomina "perdón de la causal" de despido, todo lo cual debe ser conocido por el juez competente, ante reclamación del trabajador.

7) Se observa en la presentación la cláusula décimo primera, por cuanto sostener que beneficios del contrato que no estén expresamente estipulados no se podrían exigir, y de otorgarse, no crearían precedentes obligatorios, infringiría los artículos 5º y 9º del Código del Trabajo, al dejar sin efecto el carácter consensual del contrato, y las modificaciones tácitas al mismo.

Al respecto, la cláusula décimo primera, estipula:

"Se deja establecido que los únicos beneficios pactados entre las partes son los señalados en el presente contrato individual de trabajo. Cualquiera otro no expresamente estipulado, no podrá ser exigido; entendiéndose que todo beneficio o regalía que el empleador llegase a otorgar, lo será a título de mera prodigalidad sin que fije precedente, obligación o exigibilidad alguna".

Analizada la cláusula antes transcrita es posible concluir que ella no se conforma a derecho, por ser contraria a la doctrina antes aludida, de esta Dirección, sobre modificaciones tácitas al contrato, para el caso de beneficios o regalías que sin estar señalados en su texto, se otorgan en forma reiterada, con lo cual pasan a ser obligatorios para las partes, aún cuando no lleguen a expresarse formalmente en el contrato. Sobre el particular, cabe recordar la cita del dictamen del anterior punto 6).

8) Se impugna el párrafo final de la cláusula décimo segunda, que establece causales de terminación del contrato, porque se atentaría contra normas de orden público e invadiría el ámbito propio de la ley.

Al respecto, el párrafo final de la cláusula señalada, estipula:

"El incumplimiento de uno o de cualquiera de los deberes y obligaciones estipulados en el presente contrato, en especial de aquellos establecidos en las cláusulas segunda y décima, se entenderá que constituyen falta grave, pudiendo invocar la causal 7ª del artículo 160 del Código del Trabajo".

Sobre el particular resulta plenamente aplicable al caso lo ya manifestado en los puntos 4) y 6) de este documento.

9) Se observa por los trabajadores la cláusula décimo tercera, que pospone el pago de incentivos en caso de feriado legal y licencia maternal, por causar detrimento a los trabajadores, y por faltar a los artículos 67 y 71 del Código del Trabajo.

La cláusula antes indicada, en lo pertinente, señala:

"El trabajador con más de un año de servicios tendrá derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra determinada de acuerdo a lo establecido en el artículo 70 del Código del Trabajo.

"No obstante lo anterior, en este acto el trabajador autoriza al empleador para que, en el mes en que mayoritariamente haga uso de su feriado legal, posponga su liquidación en relación con los valores respecto de:

"a) El 50% (1ª etapa del incentivo de efectividad) que debiera recibir el día 30 del mes de gozado el feriado legal, posponiendo su pago por 30 días.

"b) La 2ª etapa del incentivo de efectividad correspondiente al mes anterior al anteprecedente, se pagará al tercer mes siguiente de aquel durante el cual se gozó del feriado legal, y

"d) El mismo mecanismo regirá para los casos de licencias maternales, posponiendo los correspondientes pagos a partir del mes de restitución a sus labores normales".

De la cláusula anterior se deriva que en casos de feriado legal y de licencias maternales el empleador queda autorizado por el trabajador para posponer el pago del beneficio denominado "incentivo de efectividad", que correspondía efectuar en tales períodos, para uno o más meses posteriores.

Al respecto, la autorización contenida en la cláusula no resulta conforme a derecho, toda vez que postergar el pago de un beneficio laboral que correspondía efectuar en la oportunidad convenida, una vez devengado, por encontrarse el trabajador en uso de derechos como el feriado anual o de licencias por reposo maternal, para hacerlo a lo menos treinta días después de su reintegro, pugna con lo dispuesto en los siguientes artículos del Código del Trabajo: 50, inciso 1º, si el dependiente renuncia a que un estipendio se le pague en la oportunidad que corresponde; 55, inciso 1º, si el período convenido para el pago de las remuneraciones no puede exceder de un mes; 67, inciso 1º, si durante el feriado legal no se paga remuneración íntegra, entendiéndose por ella según el artículo 71, inciso 4º, en el caso de trabajadores con sueldo y estipendios variables, la suma de aquél y el promedio de los últimos tres meses de esta última. Asimismo, el artículo 71, inciso 5º, si durante el feriado no se paga toda otra remuneración o beneficio cuyo pago corresponda efectuar durante el mismo, que no haya sido considerado en el cálculo de la remuneración íntegra.

10) Se observa en la presentación la cláusula décimo cuarta, que fija plazo de 30 días para el pago del finiquito, por contravenir el artículo 163 del Código, que obliga a pagar las indemnizaciones al término del contrato.

Pues bien, la disposición convencional aludida, establece:

"Las partes acuerdan expresamente que en el evento que se ponga término al presente contrato, el empleador dispondrá de un plazo máximo de 30 días, a contar de la fecha de término, para preparar el finiquito, y la liquidación de los haberes que corresponde al trabajador, provenientes de dicha terminación y pagar lo que procediere al ex trabajador. Durante la vigencia de dicho plazo no será exigible la obligación de pago".

Si bien en la legislación laboral no se contempla disposición que precise en forma expresa el plazo de otorgamiento del finiquito de un contrato de trabajo, la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección ha sostenido, entre otros, en dictamen N^o. 3251/191, de 01.07.93, que ello debe ocurrir en forma inmediata al cese de la prestación de los servicios, y sólo si las partes lo acuerdan, establecer un plazo distinto para su pago, suponiendo que el contrato ya ha terminado.

De este modo, no resulta procedente pactar por anticipado, mediante una cláusula del contrato, un plazo de hasta 30 días para el otorgamiento del finiquito, por infringirse con ello el artículo 5^o, inciso 1^o del Código, sobre irrenunciabilidad de derechos, estando vigente el contrato.

Todavía más, de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 163, inciso 1^o, del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicio de un contrato que concluye por aplicación de la causal del artículo 161 del mismo Código, debe ser pagada al momento de la terminación del contrato. En similar momento se debe pagar la indemnización sustitutiva del aviso previo, en el caso de desahucio del contrato, como lo precisa el inciso 2^o del artículo 161 antes citado, por lo que en estos casos no procede pactar un plazo de 30 días para el pago de estas indemnizaciones.

11) En la presentación se objeta la cláusula décimo quinta, que exige declaración de la trabajadora de no encontrarse embarazada ni sujeta a fuero maternal, como condición esencial para la celebración del contrato, por no estar conforme con la legislación vigente.

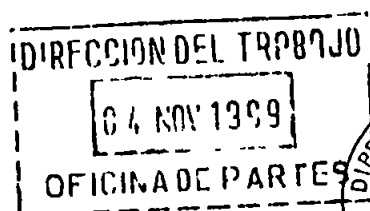
El actual inciso final del artículo 194 del Código, agregado por el artículo único N^o 1, de la ley 19.591, de 1998, dispone:

"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez".

De esta suerte, la cláusula décimo quinta observada por los trabajadores, no obstante corresponder a un contrato fechado en junio de 1998, es decir, con anterioridad a la ley 19.591, publicada en el Diario Oficial del 09 de noviembre de 1998, no puede ser mantenida en modo alguno, no sólo a partir de la vigencia de esta ley, sino que ya con anterioridad la jurisprudencia administrativa y judicial impedían tal tipo de cláusulas, por ser inconstitucionales y discriminatorias, por lo que debe ser íntegramente suprimida, so pena de dar cabida a las sanciones que la misma ley actualmente contempla, por constituir dicha estipulación una flagrante infracción a lo dispuesto en el citado mandato legal.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. que los contratos individuales de trabajo celebrados entre Isapre Vida Tres S.A. y sus ejecutivos comerciales o de venta deben ceñirse a las observaciones de legalidad del presente dictamen.

Saluda a Uds.,



Maria Ester Feres Nazarala
MARIA ESTER FERES NAZARALA
ABOGADA
DIRECTORA DEL TRABAJO

JDM/nar

Distribución:

Jurídico, Partes, Control, Boletín, Deptos. D.T.,
Subdirector, U. Asistencia Técnica, XIII^a Regiones,
Sr. Jefe Gabinete Ministro del Trabajo y Previsión Social,
Sr. Subsecretario del Trabajo,
Isapre Vida Tres S.A.