



# BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo  
Diciembre 1997



GOBIERNO DE CHILE  
DIRECCION DEL TRABAJO

*Un servicio comprometido con el mundo del trabajo*



85 AÑOS DT



# DESAFIOS DEL SECTOR LABORAL HACIA EL FIN DE SIGLO

Jorge Arrate Mac Niven (\*)

## Construir una Ética del Desarrollo

Plantearse los desafíos que enfrenta el sector laboral hacia fin de siglo requiere, previamente a formular objetivos y políticas, proponer una reflexión de orden conceptual que oriente la perspectiva en la cual aquéllos cobran sentido. Es decir, dimensionar el tema desde el punto de vista del tipo de sociedad que aspiramos construir.

La cuestión central que debe ordenar nuestra visión de tales desafíos se refiere a situarlos en el marco de una ética del desarrollo, que conciba al trabajo huma-

no y a la dignidad del mismo como un factor esencial del sentido que el desarrollo debe tener en nuestra sociedad. Ello supone que los propósitos del crecimiento económico y de la modernización social, técnica e institucional, se funden en una concepción profundamente humanista que oriente nuestras decisiones, tanto públicas como privadas, en la dirección de proporcionar las condiciones y oportunidades para que el trabajo de las personas constituya la base de su realización personal y social. El progreso material -indispensable para lo anterior- adquiere así su verdadero significado: constituir un medio para tal realización y no un fin desprovisto de sentido.

Una ética humanista del desarrollo, según la experiencia universal, es la que permite discernir los límites y las posibilidades de los instrumentos de la economía, la técnica y la política como medios para alcanzar fines. Junto con ello, esta

ética dota a las sociedades de una sensibilidad para identificar cuándo tales instrumentos están o no contribuyendo a consolidar los avances civilizatorios alcanzados por la humanidad.



Ministro del Trabajo y Previsión Social,  
Jorge Arrate Mac Niven

El fin de siglo nos encuentra precisamente, no sólo a Chile sino al mundo entero, en un momento en que los temas antes planteados aparecen con fuerza en el debate internacional. Las profundas reestructuraciones de la economía experimentadas en las últimas tres décadas, sus consecuencias sociales y en general el surgimiento de un nuevo orden mundial, están reponiendo una reflexión

sobre la ética del desarrollo, cuestión que parecía olvidada en el marco de discusiones que privilegiaban los desafíos de la competitividad, la globalización y la revolución tecnológica.

Los temas de la confianza, de la convicción de las personas sobre las bondades de los sistemas sociales y económicos y sobre quiénes los conducen; en definitiva, la cuestión de la solidez de los valores en que se sostiene la integración de una sociedad, constituye hoy el gran eje de la reflexión contemporánea sobre el desarrollo.

Por ello, el primer desafío a las puertas del nuevo milenio, no sólo para el mundo laboral sino que para el conjunto de nuestra sociedad, es asumir el reto de profundizar los esfuerzos de construcción de una ética humanista del desarrollo que sustente los logros alcanzados en estos años y los haga perdurables.

(\*) Ministro del Trabajo y Previsión Social.

### **Promover la Cooperación y el Diálogo Social**

En el marco antes expuesto, una meta fundamental a la que debemos aspirar es la de consolidar una cultura cooperativa en el mundo del trabajo. Ello es necesario no sólo porque contribuye a fortalecer la capacidad de elevar la calidad y productividad de nuestras empresas y servicios en un mundo donde los países que están consiguiendo este objetivo son los que avanzan en su competitividad. Es aún más urgente porque la cooperación construye confianza, genera compromiso y favorece la equidad en la distribución de los resultados.

Condición esencial para obtener este propósito es asegurar que los actores principales de las relaciones laborales (trabajadores y empleadores) se reconozcan como mutuamente necesarios y respeten los derechos de cada cual. Lo anterior requiere de trabajadores y empleadores dispuestos a asumir el diálogo como el método principal en las relaciones laborales, pero también se requiere contar con una institucionalidad laboral apropiada para que la cooperación se desarrolle. Tal institucionalidad debe garantizar el ejercicio y protección de los derechos individuales y colectivos de las partes.

En este punto tenemos aún mucho que avanzar. El desafío es lograr perfeccionar nuestra legislación del trabajo en materias tan relevantes como la negociación colectiva, instrumento esencial para la cooperación en las empresas. *Chile debe ser un país en que todos los trabajadores dependientes de un empleador tengan asegurado el derecho a contratar colectivamente sus condiciones de trabajo y empleo.* Asimismo, debe ser un país en que el ejercicio de la acción asociativa de los trabajadores y en especial la sindicalización, hayan adquirido plenamente la valoración que les corresponde en el seno de las empresas como contraparte necesaria para una gestión cooperativa.

### **Empleo: de la cantidad a la calidad**

El Chile de fin de siglo debe también garantizar que las oportunidades que nos abre el crecimiento sostenido se expresen en un salto cualitativo en la calidad de los empleos. Para enfrentar los desafíos del 2000 necesitamos con urgencia ir más allá de las actuales y positivas cifras de empleo. Siendo éstas una base imprescindible para superar la pobreza y aspirar al desarrollo, está claro que estas metas no serán logradas si no conseguimos elevar simultáneamente la productividad de los empleos, el nivel de ingresos y las condiciones laborales.

Para obtener las metas enunciadas habrá que multiplicar los esfuerzos en capacitación y formación profesional, de manera tal que las competencias técnicas de los trabajadores progresen al ritmo de las innovaciones tecnológicas que incorpora el país. Ello supone, *para fin de siglo, a lo menos duplicar tanto el número total de trabajadores que hoy acceden a los programas de capacitación como la cantidad de oportunidades que tiene cada trabajador para reciclarse durante su vida laboral.* Asimismo, impone la necesidad de focalizar parte importante de la inversión formativa en los jóvenes y mujeres que se incorporan al mercado de trabajo.

Conjuntamente con lo anterior, constituye un objetivo relevante asegurar que los ingresos del trabajo progresen asociados a los avances de productividad de las empresas y de la economía en general, resultantes de la elevación de la calificación profesional, pero también de una modernización de la gestión empresarial que incentive y premie el rol creativo de los trabajadores. Nuevamente aquí el papel de la negociación colectiva es de principal importancia.

Asimismo, en los próximos años Chile debe garantizar que las condiciones de trabajo, en particular las referidas a la salud y seguridad, se sitúen al nivel de los más altos estándares internacionales.

Nuestra meta debe ser reducir el promedio de accidentabilidad a menos de un dígito y establecer una institucionalidad preventiva aún más eficiente.

Un desafío de particular importancia lo constituye el problema de la baja calidad de muchos de los nuevos tipos de empleos que están surgiendo como consecuencia de la reestructuración económica y productiva de las últimas décadas: empleos de temporada, sistemas de subcontratación y trabajo a domicilio. El nivel de precariedad de muchas de estas ocupaciones configuran una situación que requiere diseñar regulaciones apropiadas, que eviten la explotación del trabajador y la configuración de un sector extendido de empleos que se encuentran en la frontera de la informalidad.

Un desafío que cruza todo lo antes mencionado y en el que Chile debe aspirar a ser pionero se refiere a garantizar la igualdad de oportunidades para la mujer, tanto en su acceso al empleo como a su desarrollo y promoción profesional. El país del 2000 requiere imperativamente dar un salto cultural en este campo.

### **Elevar y asegurar la protección de los trabajadores**

*El Chile de fin de siglo debe ser un país en el cual el riguroso cumplimiento de las normas laborales y previsionales haya definitivamente alcanzado el estatus de primera condición de nuestro perfil como sociedad moderna en materia laboral. Ello supone erradicar el comportamiento de algunos sectores que aún buscan fundar su competitividad en la disminución de costos laborales, por la vía de eludir las obligaciones que la ley establece en materia laboral y previsional.*

Pero también es necesario perfeccionar nuestras regulaciones protectoras, en particular las que se refieren a la maternidad, a las jornadas laborales y las que velan por el derecho al descanso y la recreación. Hay aquí un gran tema que nos desafía: la relación entre trabajo y vida familiar.

En todos los campos señalados la función del Estado es ineludible y debe ser fortalecida, pero a la vez complementada con responsabilidades que asuman empleadores y trabajadores.

En los próximos años deberá estar en plena aplicación la propuesta gubernamental de una institucionalidad protectora de la movilidad de los trabajadores en el mercado de trabajo. En una economía en la que la rotación laboral será creciente, es fundamental disponer de mecanismos que mejoren nuestro sistema de protección en los períodos de búsqueda de empleo, tanto para el trabajador cesante por despido como para el que decide voluntariamente buscar un mejor empleo. Tal protección deberá estar asociada a oportunidades de capacitación profesional y a una adecuada asistencia y orientación en materia de posibilidades en el mercado laboral.

Los años que vienen deben ser también aquéllos en que enfrentemos con rigor la cuestión del acceso y cobertura de nuestra seguridad social. Los avances ya realizados requieren ser complementados para asegurar que el creciente número de trabajadores que se desempeña en actividades eventuales, de temporada, de jornada parcial, a domicilio y otras similares disponga de mecanismos eficaces y adecuados a sus realidades para acceder a una seguridad social digna.

El Chile de fin de siglo no puede pensarse en camino al desarrollo si un sector mayoritario de los hombres y mujeres que ya han cumplido su vida laboral siguen en la situación de desprotección que hoy afrontan. Resolver este grave problema, como ya se ha planteado el Gobierno a través de diversas políticas, es un desafío civilizatorio que no puede ser soslayado. Hay aquí una responsabilidad pública y privada que debe ser exigida desde ya.

# LA DIRECCION DEL TRABAJO Y LA ACCION FISCALIZADORA

Christian Melis Valencia (\*)

## I. LA INTERVENCION ADMINISTRATIVA

En la época contemporánea y particularmente desde principios de siglo, la intervención del Estado ha tenido un fuerte y sostenido crecimiento y hoy en día, en mayor o menor medida, nadie sostiene la no injerencia estatal en materia laboral, sino que por el contrario, se le reconoce al Estado la función de velar por la protección de la parte trabajadora y de supervigilar el sistema de relaciones del trabajo. Lo anterior, encuentra fundamento en el hecho que en un mundo cada día más complejo y en donde los procesos tecnológicos se van desarrollando fuertemente, se va haciendo necesario una mayor calificación y preparación, así como también van surgiendo nuevos desafíos, como son la protección y seguridad en el trabajo.

Desde este punto de vista, la intervención del Estado se hace necesaria y deseable, lo que para autores, como Francisco Walker Linares se justifica en lo siguiente: *"Al obrar de esta manera, la sociedad hace obra no sólo de progreso, sino de propia conservación, pues la fuerza y el valor de las colectividades se encuentra en la suma de las fuerzas del valor de las familias y de los individuos que la componen. El objetivo de la colectividad debe ser el establecimiento de la justicia y, por consiguiente, en sus soluciones debe predominar el criterio moral sobre el de la utilidad económica; y si bien los derechos del individuo deben ser respetados, en los casos en que ellos se encuentran en pugna con los derechos colectivos, éstos deberán predominar sobre aquellos"* (1). Así pues, en concordancia con lo anterior, podemos afirmar que el derecho laboral es un derecho de carácter Público, toda vez, que los derechos de la colectividad priman por sobre los individuales, cuestión que encuentra su aplicación fundamentalmente a través de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Por otra parte, y reafirmando el principio de intervención administrativa en el derecho laboral, se establece el **carácter Tutelar del Derecho de Trabajo**, en el sentido de brindar protección a la parte económicamente más débil de la relación laboral, es decir, al trabajador. Ello, manifestado por ejemplo, en la forma de *Contrato Dirigido*, que reviste el contrato de trabajo, caracterizado en palabras del profesor William Thayer A., como sigue: *"... compete a la legislación estatal regular los elementos básicos del contrato, con afares tutelares, lo que implica el consiguiente detrimento de la autonomía de la voluntad o libertad contractual"*. (2)

En ese mismo sentido, la función protectora del Estado encuentra cabida también precisamente en el Código del Trabajo, que en su artículo 2º inciso final, dispone:

*"Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de servicios"*.

---

(\*) Abogado. Asesor jurídico del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo y ayudante de la cátedra de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Chile.

(1) Francisco Walker Linares, "Nociones Fundamentales de Derecho del Trabajo", pág. 143. Ob. Cit. en "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social", de Héctor Humeres Magnan y Héctor Humeres Noguera, pág. 53.

(2) William Thayer Arteaga y Patricio Novoa Fuenzalida, "Manual de Derecho del Trabajo" Tomo II, pág. 85.



No obstante lo expuesto precedentemente, es necesario aclarar y precisar, que la tendencia actual, al menos en el caso chileno, consiste en el abandono gradual pero sostenido del Estado de posiciones tripartitas, fomentando más bien, el bipartismo de las relaciones laborales, conclusión que por cierto, no excluye su rol regulatorio y protector de la parte desprotegida. En ese contexto, la Dirección del Trabajo, principal organismo estatal en el mundo del trabajo, ha definido como su misión primordial: "*Contribuir a modernizar las relaciones laborales, promoviendo su contractualización sobre la base de la equidad, la autonomía colectiva y el desarrollo de relaciones de equilibrio entre los actores, favoreciendo, de tal modo, el desarrollo económico del país*" (3)

Siguiendo con el tema planteado podemos conceptualizar, tal y como lo hace el Convenio N° 150 de la OIT de 1978, a la **Administración del Trabajo** como, "*el conjunto de actividades de la gestión pública en materia de política nacional del trabajo*" (4). Dicha actividad o función se debe entregar a órganos oficiales, ya sean centralizadas o descentralizadas, nacionales o locales, etc. Por su parte la Recomendación N° 158, de 1978, señala tres funciones principales del sistema de administración del trabajo: normas de trabajo, relaciones de trabajo y empleo. En relación a las dos primeras funciones o tareas, se recomienda que los organismos del trabajo deberán participar activamente en la proposición, aplicación y revisión de la legislación laboral, así como disponer de sus servicios para garantizar el libre ejercicio de la sindicación, promover la negociación y proporcionar instancias de conciliación y mediación. De esta forma para el logro de tales importantes objetivos, la administración del trabajo, tiene necesariamente que utilizar un Servicio especializado, la Inspección del Trabajo.

Al efecto, resulta interesante traer a colación el Convenio N° 129, de 1969 sobre Inspección del Trabajo en la Agricultura, que señala: "**... que por buena que sea una norma, sólo tiene valor si se la aplica de modo efectivo y que en el plano nacional una Inspección del Trabajo eficaz constituye la mejor garantía de cumplimiento de las normas laborales, tanto nacionales como internacionales**".

### TIPOS DE INSPECCION

En el derecho comparado existen Inspectores generales y especializados, dándose origen a los sistemas de Inspección del Trabajo **Generalistas y Especializadas**.

La clasificación anterior está determinada según se asuma por la Inspección del Trabajo tareas o labores especializadas, esto es, se aboque a la fiscalización de materias específicas (ej.: Higiene y Seguridad, en los sistemas de inspiración británica) o se fiscalice la generalidad de las materias de orden laboral (ej.: Higiene y seguridad, salarios, descansos, condiciones de trabajo, etc., en los sistemas de inspiración francesa).

De la misma forma y para los efectos de establecer si se está ante una Inspección Generalista o una Especializada, es posible distinguir 4 materias de control:

- **Control de ambientes de trabajo:** Higiene y seguridad, evaluaciones ambientales, elementos de protección personal, etc.
- **Control de condiciones de trabajo:** Trabajo de menores, mujeres embarazadas, jornada de trabajo, descansos, trabajo nocturno, etc.

(3) "Misión Institucional de la Dirección del Trabajo", Boletín N° 76, de mayo de 1995, pág. 95.

(4) "OIT, Normas Internacionales del Trabajo relativas a la competencia de la Inspección del Trabajo: disposiciones principales", Ginebra, 1990, pág. 13.

- **Control de relaciones de trabajo:** Salarios, contrato de trabajo, organizaciones sindicales, negociación colectiva, etc.
- **Control del empleo y la capacitación laboral:** Políticas de empleo, capacitación profesional, etc.

El sistema de Inspección chileno tiene el carácter Generalista, abarcando en su quehacer las primeras 3 áreas de acción.

## II. ANTECEDENTES HISTORICOS Y EVOLUCION

Los orígenes históricos de la Dirección del Trabajo se remontan al año 1907, específicamente al 17 de abril de ese año, fecha en la cual, aparece publicado en el Diario Oficial el Decreto N° 730, por el cual se encarga al Inspector de la Sección Estadística Agrícola del Ministerio de Industrias y Obras Públicas, don Simón Rodríguez, la confección de las estadísticas del trabajo, tarea que comprendía la investigación de la cantidad y calificación de los operarios de las industrias; así como el estudio de las jornadas de trabajo, reunir, ordenar y dar a conocer los datos e informaciones referentes al trabajo, especialmente el industrial, del trabajo; conocer los salarios pagados; obtener información sobre accidentes del trabajo, etc., lo anterior, entre otras materias evidentemente. Labor, que fuera continuada en 1909, por don Eugenio Frías Collao.

Posteriormente el 2 de julio de 1910, a través de la Ley N° 2.315, se reconoció indirectamente la existencia legal de la *Oficina del Trabajo*, ya que, dicha norma le entregaba al Presidente de la República la autorización para la inversión de \$ 6.500 en el pago de salarios del personal. Luego en el año 1914, por Decreto N° 1.527, de 18 de agosto, se creó dentro de la misma Oficina, un Servicio de Colocación de Obreros.

No obstante lo anterior, no fue sino hasta el año 1919 que se obtiene la consagración orgánica como servicio especializado del trabajo, ello a través del Decreto N° 1.938 del Ministerio de Industrias y Obras Públicas, norma que contempla las atribuciones y funciones de la Oficina del Trabajo, estableciéndose de esta forma su estatuto orgánico, teniendo como objetivo el mejoramiento de las condiciones morales, intelectuales y materiales de los obreros y empleados.

En 1931, por el D.F.L. N° 178, se dio origen al Código del Trabajo que en su Libro IV, Título III, intitulado "De la Inspección General del Trabajo", establecía la orgánica del Servicio, poniendo a la cabeza del mismo una autoridad superior o Subsecretaría del Trabajo, Inspectores Provinciales, Departamentales y Comunales.

Ejerciendo las facultades que se le otorgaron, por la Ley N° 11.151, de 5 de febrero de 1953, el Presidente de la República dictó el D.F.L. N° 76, de 29 de abril de 1953, que declara en reorganización los Servicios de la Dirección General del Trabajo, excluyendo de dicho estado el escalafón judicial (5), fusionando en la referida Dirección la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros y las Comisiones Mixtas de Sueldos, creando un nuevo Departamento: de Conflictos, Sueldos y Salarios. Fijando, además, la planta del personal y el texto del Estatuto Orgánico del Servicio, entendiéndose derogadas las disposiciones que sobre la materia, contenía el Título III del Libro IV, del Código del Trabajo.

---

(5) La Ley N° 7.726, de 1943, estableció la estructura en primera instancia a Jueces de Letras especiales, cambiando en segunda a los Tribunales de Alzada, por las Cortes del Trabajo; y la Ley N° 11.986, de 1955, dispuso que la Judicatura Laboral formaría parte del Poder Judicial.

Por último, podemos visualizar en la década del '60 dos importantes cuerpos legales, que constituyeron sucesivamente los estatutos orgánicos de la Dirección del Trabajo, delimitando en forma definitiva al Servicio tal y como lo concebimos hoy en día. La primera de ellas, el D.F.L. N° 308, de 1960, el que le da su actual denominación, y crea el Departamento de Empleo y Mano de Obra. (6)

La segunda, la constituye el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, actualmente vigente, que viene a dar forma definitiva a la Dirección del Trabajo, denotando asimismo el importante rol que el legislador le asigna a dicho Servicio, baste para ello citar los considerandos N°s. 1 y 2 del decreto con fuerza de ley en comento:

*"1.- Que para alcanzar un adecuado desarrollo económico y social del país, es función primordial del Estado velar por la correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores;"*

*"2.- Que la Dirección del Trabajo es el organismo creado por la ley para supervigilar la aplicación de esas leyes y realizar las demás funciones tendientes a asesorar al Supremo Gobierno en el desarrollo de la política social;"*

Luego, con la dictación de los Decretos Leyes N°s. 2.200 y 2.201, de 1978 (7), y con la promulgación de los textos legales que en su conjunto fueron denominados Plan Laboral, Decretos Leyes N°s. 2.756 y 2.768, del año 1979, se asigna a la Dirección del Trabajo, una serie de nuevas funciones, a saber: velar por la salud de los trabajadores prohibiendo el trabajo extraordinario en casos calificados, controlar los límites de la jornada y descansos, vigilar el cumplimiento de las normas sobre protección de la maternidad.

A su vez, con la dictación del Decreto Ley N° 3.551, de 2 de enero de 1981, se le otorga a la Dirección el carácter de organismo autónomo y fiscalizador. (8) Posteriormente y siempre en el año 1981, la Ley N° 18.018, de 6 de noviembre, amplía las facultades de la Dirección, entregándole el conocimiento entre otras materias, del cambio en la naturaleza de los servicios o recinto o lugar en que se desarrollan, lo que se conoce como *lus Variandi*. Por su parte la Ley N° 18.048, de la misma fecha, entregó a los funcionarios del Servicio la facultad de fiscalizar el cumplimiento de la legislación previsional, función que hasta ese momento se encontraba radicada en la Caja de Previsión de Empleados Particulares y el Servicio de Seguro Social. En el mismo sentido, le Ley N° 18.372 dio a la Dirección la atribución para establecer y regular, mediante resolución fundada sistemas especiales de control de horas trabajadas y sistemas de distribución de jornadas.

Por su parte, por Decreto Supremo N° 60, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se crearon las Direcciones Regionales del Trabajo, las cuales dependen jerárquica y administrativamente del Director del Trabajo.

---

(6) Este último Departamento, constituye la antesala del Servicio Nacional de Empleo, creado por el D.F.L. N° 5, de 1967.

(7) Al respecto cabe mencionar que, en razón de esta norma se confirió mérito ejecutivo las actas que se suscriban ante los Inspectores del Trabajo, dando con ello mayor importancia a los procesos de conciliación llevados ante ellos.

(8) El artículo 2° del Decreto Ley N° 3.551, publicado en el Diario Oficial con fecha 2 de enero de 1981, prescribía: ("La Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduanas, **la Dirección del Trabajo** y la Superintendencia de Seguridad Social, serán instituciones autónomas. Con personalidad jurídica propia, de duración indefinida, y se relacionarán con el Ejecutivo a través de los Ministerios de los cuales dependan y se relacionan en la actividad. Estas Instituciones serán denominadas para todos los efectos legales, como **"Instituciones Fiscalizadoras"** y el domicilio de ellas será la ciudad de Santiago").



También debemos traer a colación el Código del Trabajo, contenido en el artículo 1º de la Ley Nº 18.620, publicada el 6 de julio de 1987, que en el Libro V, otorgaba en sus Títulos II, artículo 448 y Título Final, artículo 450, competencia a los Inspectores del Trabajo, para aplicar sanciones y fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral, así como su interpretación respectivamente, recogiendo así lo contemplado en el D.F.L. Nº 2, de 1967. Cabe en ese mismo contexto señalar, que las aludidas normas se reproducen en iguales términos, en los artículos 474 y 476 del Código del Trabajo, fijado por el D.F.L. Nº 1 de 7 de enero de 1994, publicado el 24 de febrero del mismo año.(9)

Por último, es del caso hacer presente que con fecha 3 de diciembre de 1996 se publicó en el Diario Oficial, la Ley Nº 19.481 que amplió las facultades de la Dirección del Trabajo, pudiéndose destacar, entre otras, las siguientes materias:

- Perfecciona y delimita el alcance de la competencia de la Dirección del Trabajo en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Contempla la obligatoriedad para el juez que conoce de una causa por Prácticas Antisindicales o Desleales, de pedir un informe a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente.
- Establece la obligación para los funcionarios públicos que conozcan de infracciones a la legislación laboral en el ejercicio de sus funciones, de informarlas a la Inspección del Trabajo respectiva.
- Amplía el concepto de reincidencia contemplado en el artículo 477 del Código del Trabajo.
- Contempla la posibilidad de que las notificaciones que realice la Dirección del Trabajo se practiquen por carta certificada.

### III. NATURALEZA JURIDICA

Al respecto debemos partir señalando que el legislador laboral en los considerandos del D.F.L. Nº 2, de 1967, específicamente en su Nº 2, establece:

*"2.- Que la Dirección del Trabajo es el organismo creado por la ley para supervigilar la aplicación de esas leyes y realizar las demás funciones tendientes a asesorar al Supremo Gobierno en el desarrollo de la política social;"*.

Por su parte, el artículo 1º del D.F.L. Nº 2, de 1967, en su inciso primero, dispone:

*"La Dirección del Trabajo es un servicio técnico dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social con el cual se vincula a través de la Subsecretaría del Trabajo"*.

---

(9) Norma legal, dictada en virtud del artículo 12 de la Ley Nº 19.250, que facultó *"al Presidente de la República para que dentro del plazo de un año, dicte un cuerpo legal que reúna las normas de las Leyes N°s. 19.010, 19.049, 19.069, las de los artículos 1º, 2º, 3º de esta ley y las de la Ley Nº 18.620 que se encuentren vigentes..."*.

Así pues, el estatuto orgánico de la Dirección del Trabajo la define como un "**Servicio Técnico**". En este contexto, resulta interesante resaltar que el legislador del año 67 al igual que el del año 53 en el D.F.L. N° 76, utilizan los mismos términos para referirse a la Dirección. Ahondando un poco más en este concepto, que más que jurídico-administrativo es un concepto funcional, recurrimos a las características de las funciones que la ley otorga a los fiscalizadores del trabajo, concluyendo luego que ellas envuelven un alto grado de especialización, razón por la cual, es posible concluir que, el fiscalizador será el perito de la fiscalización. En este sentido la doctrina también pone énfasis en el tecnicismo de la Dirección, así se ha señalado por autores como Krotoschin: "*Se entiende que la vastedad de las funciones de la Inspección del Trabajo exige de los inspectores una preparación especial ...*". (10)

Ahora bien, como ya se apuntara, el D.L. N° 3.551, de 1981, le dio el carácter de autónomo y fiscalizador al Servicio: "*La Fiscalía Nacional Económica, el Servicio Nacional de Aduanas, la Dirección del Trabajo y la Superintendencia de Seguridad Social, serán instituciones autónomas. Con personalidad jurídica propia, de duración indefinida, y se relacionarán con el Ejecutivo a través de los Ministerios de los cuales dependan y se relacionan en la actividad. Estas Instituciones serán denominadas para todos los efectos legales, como "Instituciones Fiscalizadoras" y el domicilio de ellas será la ciudad de Santiago*".

Por su parte, con posterioridad con la dictación de la L.O.C. N° 18.575, sobre Bases Generales de la Administración del Estado, publicada en el Diario Oficial con fecha 5 de diciembre de 1986, particularmente en lo dispuesto en el artículo 26 de dicho texto legal, la Dirección del Trabajo por tener el carácter de autónomo, pasó a ser un servicio público descentralizado, en razón de definir estas instituciones como aquellos entes que actúan con personalidad jurídica propia y el patrimonio que la ley les asigna, encontrándose sometidos a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio correspondiente, teniendo la representación judicial y extrajudicial a cargo del Jefe Superior del Servicio, esto último según el artículo 33 de la citada L.O.C. (11)

De este modo entonces, podemos concluir que la Dirección del Trabajo es un Servicio desde el punto de vista jurídico-administrativo: **Autónomo, Descentralizado y Fiscalizador**, razón por la cual, tiene como característica funcional, el ser un organismo **Técnico**, tanto por las tareas que debe desarrollar, por la calidad de sus funcionarios, como por las materias a que se aboca.

#### IV. ESTRUCTURA ORGANICA

Para comenzar debemos primeramente remitirnos a los artículos 2º, 3º y 4º del D.F.L. N° 2, de 1967, disposiciones en las cuales, se define la estructura organizacional y jerárquica de la Dirección del Trabajo.

Por de pronto, diremos que dicho Servicio está a cargo de un funcionario denominado **Director del Trabajo**, al cual le corresponde, según lo contemplado en el artículo 5º, entre otras tareas, las siguientes:

(10) Krotoschin, Ernesto. "Instituciones de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, 1948, Tomo II, pág. 301.

(11) Artículo 26, L.O.C. N° 18.175 : "*Los servicios públicos serán centralizados o descentralizados.*

(Los servicios centralizados actuarán bajo la personalidad jurídica y con los bienes y recursos del Fisco y estarán sometidos a la dependencia del Presidente de la República, a través del Ministerio respectivo.

(Los servicios descentralizados actuarán con la personalidad jurídica y el patrimonio propios que la ley les asigne y estarán sometidos a la supervigilancia del Presidente de la República a través del Ministerio respectivo. La descentralización podrá ser funcional o territorial".

- La dirección y supervigilancia de la Dirección del Trabajo en toda la República y la representación del Estado en la aplicación y fiscalización de las leyes sociales (letra a);
- Fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, siempre que los asuntos determinados no estén en conocimiento de los Tribunales de Justicia y se tenga conocimiento de ese hecho (letra b);
- Dirigir, controlar y coordinar todas las actividades del Servicio, para lo cual, podrá dictar resoluciones, circulares, órdenes de servicio e instrucciones para una mejor administración (letra f);
- Proponer a la consideración del Supremo Gobierno las reformas legales y reglamentarias relacionadas con el derecho laboral (letra o).

Ahora bien, fuera del artículo 5º nos encontramos con funciones que la ley asigna al Director, por ejemplo:

- Resolver las solicitudes de reconsideraciones de las multas cursadas, ya sea para dejar sin efecto o rebajar dichas sanciones (artículo 481 y 482 del Código del Trabajo);
- Resolver sobre las objeciones de legalidad que involucren a más de 1.000 trabajadores (artículo 331 inciso 3º de Código del Trabajo);
- Autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos (artículo 38 inciso final del Código del Trabajo).

En segundo término, dentro del plano superior jerárquico de la Dirección, se encuentra el **Subdirector**, que es el colaborador inmediato del Director, ya sea subrogándolo con sus mismas facultades en caso de ausencia de éste o cooperando en general a la labor que le corresponda al Director de acuerdo a la ley.

En tercer lugar, el D.F.L. Nº 2 contempla una estructura orgánica de tipo funcional, la que básicamente consta de Departamentos y Oficinas, a cargo de los cuales se encuentra el respectivo jefe departamental o de oficina, así tenemos:

- **Departamento de Inspección o Fiscalización:** Al que le corresponde fundamentalmente el control funcional y técnico de las Inspecciones del Trabajo, especialmente en lo relativo a los procedimientos de fiscalización. Teniendo en ese sentido, la labor de planificar, organizar, dirigir y coordinar la Fiscalización a nivel central. Compete también a este departamento todo lo relacionado con las sanciones o multas administrativas.
- **Departamento Jurídico:** Le corresponden labores de asesoramiento del Director en materias legales y reglamentarias de índole laboral; emitir dictámenes absolviendo consultas, fijando el sentido y alcance de la legislación laboral.
- **Departamento de Organizaciones Sindicales:** Le compete fomentar y supervigilar el funcionamiento de las organizaciones sindicales; estudiar y evaluar los resultados de la aplicación de la legislación y reglamentación respectiva y proponer las reformas legales pertinentes, y

propender a la capacitación de las organizaciones y de sus dirigentes. Además, lo anterior se debe complementar con la calificación de inhabilidades de dirigentes sindicales. (12)

- **Departamento de Negociación Colectiva:** Encargado de la mediación oficiosa en las negociaciones colectivas, facilitar el cumplimiento de los contratos, convenios y fallos arbitrales. (13)
- **Departamento Administrativo:** Corresponsiéndole el proveer los recursos humanos, financieros y materiales, necesarios para la marcha normal del Servicio y efectuar las acciones tendientes a optimizar su aprovechamiento. (14)

A su vez, según el D.F.L. en comento, forman parte de la Dirección del Trabajo, como **Oficinas**, las siguientes: de Estudios, Organización y Métodos; de Contraloría; de Relaciones Públicas; de Estudios Económicos, Estadísticas e Informaciones. (15)

Por otra parte, el legislador ha contemplado una estructura o división desde el punto de vista territorial de la Dirección del Trabajo, así al tenor del artículo 18 del D.F.L. N° 2, existen **Inspecciones Provinciales y Comunales**, careciendo de importancia las Inspecciones Departamentales a que hace alusión la norma ya que las mismas fueron suprimidas por la nueva división administrativa vigente en el país que no contempla los Departamentos. En ese mismo sentido, debemos agregar a la mencionada división las **Direcciones Regionales**, en cada una de las regiones del país, las cuales dependen jerárquica y administrativamente del Director del Trabajo y se relacionan funcionalmente con cada Departamento según corresponda. (16)

Así pues, en la práctica son las Inspecciones y las Direcciones Regionales, las instancias operativas de la Dirección del Trabajo en sus respectivos territorios jurisdiccionales, teniendo al efecto amplias facultades para el desarrollo de esa labor, detalladas al tratar las funciones.

## V. FUNCIONES

Es posible afirmar que en términos generales a la Dirección del Trabajo le corresponde velar por el cumplimiento de las normas legales y cumplir todas aquellas funciones que la ley le encomiende, con el fin de asegurar la paz y seguridad en las relaciones del trabajo, para lo cual se le asignan una serie de atribuciones y facultades, así, como obligaciones a las que debe ceñirse en su actuar.

El fundamento de tales importantes objetivos lo encontramos por una parte, en el propio Código del Trabajo que en su artículo 476 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".*

Igualmente, en los considerandos del propio D.F.L. N° 2, de 1967, estatuto orgánico de la Dirección del Trabajo, encontramos los objetivos antes esbozados:

(12) Al momento de escribirse estas líneas, los Departamentos de Organizaciones Sindicales y de Negociación Colectiva se refundieron en un solo Departamento denominado de Relaciones Laborales.

(13) Véase nota anterior.

(14) El Departamento Administrativo ha sido reemplazado por el Departamento de Recursos Humanos.

(15) Cabe hacer presente, que por el avance del tiempo, y en razón de los principios de gestión administrativa, la organización dada por el D.F.L. N° 2, no obedece estrictamente a la actual estructura de la Dirección, ya que, existen Oficinas y Unidades no contempladas inicialmente.

(16) Las Direcciones Regionales fueron creadas por el D.S. N° 60, de 1984, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"1.- Que para alcanzar un adecuado desarrollo económico y social del país, es función primordial del Estado velar por la correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores;

"2.- Que la Dirección del Trabajo es el organismo creado por la ley para supervigilar la aplicación de esas leyes y realizar las demás funciones tendientes a asesorar al Supremo Gobierno en el desarrollo de la política social;

"3.- Que la importancia cada vez creciente de esa legislación, dado el desarrollo industrial y agrícola y la activa participación del trabajador en este proceso, hace necesaria la existencia de un organismo ágil y capaz de realizar convenientemente la labor técnica y fiscalizadora respectiva;"

A su vez, en el artículo 1º del mencionado D.F.L., se esbozan las funciones primordiales que la ley le ha asignado a la Dirección, pudiendo resumirse en las siguientes:

- Fiscalizar la aplicación de la legislación laboral, sea ella legal o reglamentaria, así como también la previsional; (17)
- Fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, es decir, se ha entregado a la Dirección la importante y trascendente misión de interpretar la normativa en materia laboral, función que desarrolla a través de dictámenes;
- Divulgar los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;
- Supervigilar y fomentar el funcionamiento de las organizaciones sindicales, y
- Realizar toda acción tendiente a resolver y prevenir los conflictos del trabajo.

Por otro lado, y tal como lo viéramos en la estructura organizacional, la Dirección del Trabajo tiene fundamentalmente como órganos operativos a las Inspecciones Provinciales y Comunes. Así entonces y a la luz del D.F.L. Nº 2, podemos agregar que son funciones de las Inspecciones del Trabajo las siguientes:

- Practicar las acciones de fiscalización, sean éstas de oficio, fundamentalmente a través de programas, o a petición de parte, reclamos o denuncias;
- Realizar las acciones necesarias para resolver y prevenir los conflictos del trabajo;
- Responder y orientar al público en general, especialmente a trabajadores y organizaciones sindicales, respecto de la legislación y reglamentación laboral;
- Velar por la legalidad en la constitución de las organizaciones sindicales (llevar registro, elecciones, reformas de estatutos, etc.), funcionamiento y disolución;

---

(17) El artículo 19 del D.L. Nº 3.500, de 1980, estableció que le corresponderá a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la obligación de los empleadores de enterar las cotizaciones previsionales en las Administradoras de Fondos de Pensiones. Por su parte, el artículo 30 de la Ley Nº 18.993 entregó de igual forma, la fiscalización de las declaraciones y pagos a las Instituciones de Salud Previsional, a la Dirección del Trabajo.

- Realizar comparendos de conciliación, procurando el avenimiento de las partes una vez extinguida la relación laboral;
- Proporcionar ministros de fe, para los actos de votación, tanto en la constitución y funcionamiento de organizaciones sindicales, como de procedimientos de negociación colectiva;
- Pronunciarse y resolver reclamos de trabajadores a los cuales se les ha cambiado la naturaleza o el lugar de prestación de sus servicios (artículo 12 del Código del Trabajo);
- Conocer y resolver sobre las objeciones de legalidad que se produzcan en el procedimiento de negociación colectiva (artículo 331 del Código del Trabajo); (18)
- La aplicación de sanciones administrativas. En el mismo sentido, le corresponde la defensa judicial del Servicio;
- La ratificación de finiquitos y renunciaciones voluntarias; tomar y registrar constancias.

## VI. FACULTADES Y ATRIBUCIONES DE LOS FISCALIZADORES

Para el ejercicio de las funciones que el legislador ha entregado a la Dirección del Trabajo debe contar con una serie de medios que le permitan desarrollar a cabalidad sus potencialidades de acción.

Como parte de esos medios se encuentran los medios jurídicos que doctrinariamente se conoce como "... el conjunto de facultades que se confieren al inspector para que pueda ejercer eficazmente su función de control, ...". (19).

En definitiva, al hablar de medios jurídicos nos referimos a las facultades y atribuciones del fiscalizador.

Normativamente el tema que a continuación abordaremos, se encuentra contemplado en el Título IV del D.F.L. N° 2, de 1967, titulado "*Del Ejercicio de las Funciones y de las Atribuciones de los Inspectores*".

Las referidas facultades y atribuciones pueden clasificarse, siguiendo la terminología utilizada por la OIT, en facultades de control, de intimación y punitivas.

### 1. Facultades de Control o Inspectivas.

#### a) Constituirse como ministros de fe.

La ley al asignar a los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo la calidad de ministros de fe, ha dotado de una presunción de veracidad los hechos que constaten en ejercicio de sus funciones, debiendo, en consecuencia, estimarse que éstos son ciertos en tanto no se demuestre lo contrario, por tanto, tocará a quien pretenda desvirtuar lo aseverado por dicho funcionario, probar el hecho contrario o la falsedad de sus dichos. Ello encuentra su fundamento legal en el artículo 23 del D.F.L. N° 2, de 1967, que al efecto dispone:

---

(18) Según la norma citada, en su inciso 3°, si la reclamación involucra a más de 1000 trabajadores, ella será resuelta por el Director del Trabajo.

(19) "La Inspección del Trabajo. Misión y Métodos". OIT, Ginebra, 1973.



*"Los Inspectores tendrán el carácter de ministro de fe de todas las actuaciones que realicen en el ejercicio de sus funciones, dentro de las cuales podrán tomar declaración bajo juramento.*

*En consecuencia, los hechos constatados por los Inspectores del Trabajo y de los cuales deban informar de oficio o a requerimiento, constituirán presunción legal de veracidad para todos los efectos legales, incluso para los efectos de la prueba judicial". (20)(21)*

**b) Derecho de libre acceso.**

Es ésta una atribución que más que una facultad constituye un medio o una herramienta indispensable para que el fiscalizador pueda desarrollar su función, que de no ser así, se haría impensable el ejercicio de la fiscalización. Al respecto, baste citar el artículo 24, del D.F.L. N° 2, de 1967, que al efecto dispone:

*"En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras los Inspectores podrán visitar los lugares de trabajo a cualquier hora del día o de la noche. Los patrones o empleadores tendrán la obligación de dar todas las facilidades para que aquéllos puedan cumplir con sus funciones; permitirles el acceso a todas las dependencias o sitios de faenas; facilitarles las conversaciones privadas que deseen mantener con los trabajadores y tratar personalmente con los Inspectores los problemas que deban solucionar en sus cometidos. Estarán obligados, además, a facilitar sus libros de contabilidad si los Inspectores así lo exigieran, para los efectos de la fiscalización del cumplimiento de las leyes y reglamentos laborales y sociales".*

Ahora bien, al respecto cabe señalar que esta facultad encierra una preocupación de tal entidad por parte del legislador, debido a su enorme trascendencia y a que ella es consustancial o inherente a la labor fiscalizadora, que en caso de negarse el acceso a la empresa (impedimento de visita), ello constituye una infracción que es sancionada por el legislador, con una elevada y fuerte sanción, contemplada en el artículo 25 del D.F.L. en comento.

**c) Inspección sin notificación previa.**

Para logro efectivo de las facultades de control por parte de los fiscalizadores del trabajo es necesario que las mismas puedan tener el carácter de sorpresivas sin necesidad de dar aviso previo a fin de evitar las posibles simulaciones por parte de los empleadores infractores.

Ahora bien, esta facultad no implica por cierto que la fiscalización cuando así se determine no pueda ser con notificación previa, como sucede con la modalidad de fiscalización concertada que se ha implementado por la dirección en algunas actividades. Por otra parte, la referida facultad tampoco significa que no se deba notificar la fiscalización al empleador una vez presentado el fiscalizador en el lugar de trabajo.

---

(20) El artículo 462 del Código del Trabajo, establece que las actas que den constancia de acuerdos producidos ante los Inspectores del Trabajo, tendrán mérito ejecutivo ante los tribunales del trabajo.

(21) El artículo 474 del Código del Trabajo, contempla en la parte final de su inciso primero: *"Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe"*.

**d) Auxilio de la Fuerza Pública.**

Una facultad que la ley ha asignado a los fiscalizadores, la constituye la posibilidad que éstos puedan solicitar a la fuerza pública que los asista en el ejercicio de sus funciones, cuando han encontrado dificultades, o impedimentos de tal magnitud que les imposibiliten desplegar en plenitud las atribuciones que para el caso contempla la ley. En ese sentido, el artículo 26 del D.F.L. N° 2, de 1967, dispone:

*"Los Inspectores del Trabajo podrán requerir el auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones, debiendo el Cuerpo de Carabineros proporcionarla de inmediato, mediante la simple petición del funcionario respectivo".*

Con todo, resulta interesante destacar que, contra la idea común existente al respecto, los fiscalizadores del trabajo pueden requerir el auxilio de la fuerza pública no tan sólo tratándose de impedimentos de visitas (caso en que se impide el ingreso al fiscalizador, a las instalaciones de la empresa), sino que en cualquier caso, en que se impida o dificulte la fiscalización. De esta forma, la Dirección ha señalado, entre otros, en el Ord. N° 6.638/303, 11.11.94, lo siguiente: *"... los funcionarios de la Dirección del Trabajo ..., se encuentran facultados para requerir auxilio de la fuerza pública para el desempeño de sus cometidos o funciones, debiendo entenderse que ellas no solamente se cumplen, mediante el sistema de visitas sino que también ordenando comparecencias, exhibición de documentos, etc., circunstancias todas ellas que, eventualmente, podría colocar al funcionario en la necesidad de requerir el auxilio de la fuerza pública correspondiente para asegurar el adecuado cumplimiento de sus obligaciones.*

*Se concluye lo anterior, basándose principalmente en el hecho de que la facultad es otorgada por la ley, no solamente en la situación de impedimento de visita, sino que la atribución va inserta dentro del Título IV del texto legal en comento, denominado "del ejercicio de las funciones y de las atribuciones de los Inspectores", motivo por el cual, en opinión de este Servicio, la facultad es amplia y puede ser ejercida en cualquiera circunstancia en que el desarrollo de la actividad fiscalizadora lo amerite.*

*Sobre la misma base anterior, se puede concluir también, que, si bien el legislador no efectuó distingo alguno en atención al recinto o lugar donde deba prestarse el auxilio solicitado, por lo cual, legalmente, podría concluirse que los representantes de la fuerza pública estarían habilitados para entrar acompañando a un fiscalizador al recinto o lugar mismo de trabajo, a una sede sindical, o a cualquier otro lugar pertinente, incluyendo un domicilio privado, de existir en el hecho mérito para ello, no es menos cierto que es preciso tener presente que, tanto la solicitud de auxilio, como el cumplimiento de las mismas, necesariamente, deben ser canalizados a través de las vías que señalan los procedimientos legales y reglamentarios vigentes aplicables a cada institución requerida, ya que la fuerza pública corresponderá ser proporcionada, no solamente por Carabineros de Chile, sino que también por la Armada de Chile y la Fuerza Aérea de Chile, en su caso, ...".*

**e) Actuación de Oficio.**

El artículo 27 del D.F.L. N° 2, de 1967, previene:

*"Los Inspectores del Trabajo podrán actuar de oficio y aún fuera de su territorio jurisdiccional cuando sorprendan infracciones a la legislación laboral o cuando sean*

*requeridos por personas que se identifiquen debidamente. De estas actuaciones, el Inspector estará obligado a informar por escrito al respectivo jefe de la jurisdicción en que intervino, dentro del siguiente día hábil, salvo causa justificada".*

**f) Entrevistas y verificación de documentos.**

Para el logro de sus objetivos los fiscalizadores podrán citar a trabajadores y empleadores.

Al respecto, cabe señalar que el legislador ha otorgado a los fiscalizadores, la facultad para citar a personas que tengan que ver con la relación laboral, y ello en función de diversos fines que el legislador se ha propuesto, así el artículo 29 del D.F.L. N° 2, de 1967, dispone:

*"La Dirección del Trabajo y los funcionarios de su dependencia podrán citar a empleadores, trabajadores, directores sindicales o a los representantes de unos u otros, o a cualquier persona en relación con problemas de su dependencia, para los efectos de procurar solución a los asuntos que se le sometan en el ejercicio de sus respectivas funciones, o que deriven del cumplimiento de disposiciones legales o reglamentarias, como asimismo, para prevenir posibles conflictos.*

*La comparecencia deberá ser personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades otorgadas por escrito.*

*No obstante lo anterior, cuando se estimare indispensable, la comparecencia deberá ser exclusivamente personal, circunstancia que deberá constar en la citación respectiva".*

Así pues, aparece del precepto transcrito que los fiscalizadores se encuentran facultados para citar a los empleadores o cualquier persona con el fin de solucionar problemas que deriven del cumplimiento de disposiciones laborales, sean éstas legales o reglamentarias, comparecencia que deberá ser personal o por intermedio de mandatario o apoderado con amplias facultades. A su vez, se colige que la citación a que se ha hecho referencia debe circunscribirse a los asuntos de competencia del fiscalizador, en consecuencia ellos serán los relacionados con los asuntos laborales o previsionales solamente, o contables o tributarios según el caso. Además, sólo se puede ejercer esta facultad respecto de las partes de una relación de tipo laboral, y al contrario de lo que se pudiera pensar también toca dicha obligación correlativa de comparecer a los trabajadores o dirigentes sindicales, pudiéndose en consecuencia sancionar su incomparecencia.

Por otro lado, resulta interesante destacar, como lo hace la Dirección, que la facultad que la ley da a los fiscalizadores para efectuar citaciones no se acaba con la primera de ellas o con la aplicación de la subsecuente multa sino que ello puede hacerse reiteradamente, ya sea, porque el empleador no compareció a la anterior citación o que exista un problema pendiente de un comparendo anterior. Ahora bien, de lo expuesto resulta que no obstante haberse llegado a un acuerdo o avenimiento directo entre trabajador y empleador, si existe y se encuentra pendiente una citación persiste la obligación de comparecencia del empleador no siendo causal de exoneración de tal carga el hecho de existir un avenimiento.

El fiscalizador podrá también requerir la documentación necesaria a fin de practicar la fiscalización.

En efecto, el artículo 31 del D.F.L. N° 2, de 1967, previene lo siguiente:

*"Los funcionarios del Trabajo podrán requerir de los empleadores, patrones o de sus representantes y de sus organizaciones, toda la documentación necesaria para efectuar las labores de fiscalización que les corresponda y todos los datos pertinentes para realizar las encuestas que patrocina la Dirección del Trabajo, incluso la exhibición de sus registros contables para su examen.*

*Toda aquella documentación que deriva de las relaciones de trabajo deberá mantenerse en los establecimientos y faenas en que se desarrollen labores y funciones".*

De la norma legal preinserta, se concluye que los funcionarios de la Dirección del Trabajo se encuentran autorizados para requerir toda aquella documentación, de tipo laboral, previsional o contable, que pueda y deba utilizarse en sus labores de inspección. Al respecto, no se necesita la existencia de una controversia, o de un conflicto, o de un reclamo o denuncia, para el ejercicio de esta facultad, basta con que actuando dentro de la esfera de sus atribuciones el fiscalizador pida la correspondiente documentación. Por otro lado, la norma en comento ha establecido la obligación del empleador de mantener en los lugares de trabajo dicha documentación a disposición de los servicios fiscalizadores, en este caso la Dirección, pero no determinó el tiempo de dicha obligación, por lo que la Dirección del Trabajo, ha concluido que en definitiva el período a que está obligado a mantener la documentación en el lugar de trabajo, está dado por el de prescripción de los correspondientes derechos y acciones laborales, así se ha señalado: *"De lo expuesto y atendidas las diversas reglas de prescripción existentes en el ordenamiento jurídico vigente, es lícito estimar en opinión de este Servicio, que el lapso durante el cual un empleador debe conservar la documentación aludida es, a lo menos, el suficiente para respaldar debidamente las obligaciones laborales y contables de la empresa frente a un eventual ejercicio de acciones laborales, previsionales, civiles, penales o tributarias, según los casos. Espacio de tiempo que, por lo tanto, no podría ser inferior a los plazos de prescripción de cada uno de los diversos derechos y acciones ..."* ( Ord. N° 7.053/160, 28.09.90).

## **2. Facultades de Intimación.**

Genéricamente y para los efectos de la fiscalización, entenderemos por intimación: las instrucciones que con carácter imperativo son impartidas por el fiscalizador para la corrección de las infracciones constatadas. Se trata entonces, de una orden dada por el fiscalizador al empleador para que éste tome las medidas necesarias a fin de enmendar la situación de infracción en la que se encuentra, ello siempre y cuando la infracción admita una corrección posterior ya que en caso de no ser así corresponderá la aplicación directa de la sanción.

Si bien es cierto esta facultad de intimación no está reconocida expresamente en nuestra legislación, aunque sí en instrumentos internacionales, el uso y adopción por nuestro sistema inspectivo resulta evidente si se toma en cuenta que el fiscalizador puede aplicar sanciones y, por ende, podrá impartir instrucciones tendientes a evitar la multa. Ello también se justifica en el afán preventivo y educativo que toda acción fiscalizadora conlleva.

Ahora bien, el fiscalizador dependiendo de las circunstancias, generalmente de la gravedad de la infracción, dispondrá de dos alternativas: formular una intimación con plazo de ejecución o una intimación de aplicación inmediata.

**a) Intimación con plazo de ejecución.**

Este tipo de actuación obedece a la existencia de una infracción que dada su naturaleza admite una corrección posterior, es decir, no obstante el empleador encontrarse en un estado de ilegalidad laboral puede, si cumple con la instrucción, sanear su conducta infractora y enmarcarse así en el cumplimiento de la legislación laboral.

Particularmente nos referimos a las infracciones por no pago de algún estipendio o beneficio (remuneraciones, bonos, asignaciones, etc.) o en el otorgamiento de algún beneficio laboral (feriado anual, sala cuna, etc.) o en la corrección de alguna omisión o de alguna irregularidad (suscripción de contrato, actualización de contrato, etc.).

**b) Intimación de aplicación inmediata.**

Corresponden a aquellas instrucciones u órdenes que se imparten para ser cumplidas de inmediato, en el acto y normalmente se asocian a situaciones de gravedad o de peligro para la vida de los trabajadores.

Ahora bien, dada la importancia y trascendencia de las instrucciones impartidas, recuérdese que se trata de la salud o vida de los trabajadores, y de la necesidad que ellas se cumplan de forma inmediata, el legislador ha contemplado dentro de las facultades del fiscalizador y como una medida de protección del trabajador en tanto no se corrijan las infracciones existentes, la Suspensión Inmediata de Labores.

En relación a este tema, el artículo 28 del Código del Trabajo, dispone:

*"En el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, los Inspectores del Trabajo podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyen peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten la ejecución de trabajos con infracción a la legislación laboral.*

*En el caso del inciso anterior, los trabajadores seguirán percibiendo sus remuneraciones, o el promedio diario de los últimos seis meses si trabajaren a trato, o a sueldo y comisión, considerándose como efectivamente trabajado el período de suspensión para todos los efectos legales".*

Ahora bien, de la norma legal citada es posible colegir que los fiscalizadores del trabajo están facultados para decretar la suspensión inmediata de las labores en dos casos; si constatan la ejecución de labores que en su concepto, constituyan peligro inminente para la vida o salud de los trabajadores y si constatan la ejecución de trabajos en contravención a la legislación laboral.

El fundamento de la antedicha facultad lo encontramos en el hecho de que resulta indudable que la prestación de los servicios por parte del dependiente y a que se encuentra obligado en razón del contrato de trabajo, debe necesariamente realizarse en condiciones materiales y técnicas adecuadas y que resguarden de manera eficaz la integridad física del trabajador.

Con todo, y a manera de precisar aún más esta facultad, tratándose del primer caso, la jurisprudencia administrativa ha señalado lo que debemos entender por "peligro inminente", previniendo al respecto: "... al establecer el D.F.L. N° 2 que para poder ordenar la suspensión

*de labores es necesario constatar que ellas se ejecuten con " peligro inminente" para la vida o salud de los trabajadores, cabe concluir que el legislador ha entendido que el peligro debe ser inmediato, es decir, de tal naturaleza que haga presumir que los dependientes están por sufrir en cualquier momento el daño en su vida o salud" ( Ord: N° 4.336 / 262, 25.08.93). (22)*

### **3. Facultades Punitivas.**

La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, función primordial de la Dirección del Trabajo, debe necesariamente traer aparejada la posibilidad de aplicar una sanción para el caso de contravención de la norma laboral.

En efecto, toda norma jurídica tiene como característica, y en eso se diferencia de las normas morales o de los hábitos sociales, el carácter coercitivo, esto es la posibilidad de sancionar su incumplimiento por el destinatario de la norma. De esta forma, el obligado actuará tanto por la bondad de la norma como por el temor a la represión del orden social.

En el ámbito laboral chileno las sanciones pueden revestir diversas formas: indemnización por el despido injustificado, alteración de la carga de la prueba en el caso de la no escrituración del contrato dentro del plazo legal, la multa pecuniaria, la clausura del establecimiento, etc.

En general en el ámbito internacional la aplicación de sanciones no es una facultad del Inspector del Trabajo. Sin embargo, tratándose del sistema punitivo laboral chileno, según veremos más adelante, las sanciones pecuniarias y la clausura son aplicadas directamente por el fiscalizador del trabajo, razón por la cual afirmaremos que la posibilidad de aplicar sanciones es una facultad del Inspector del Trabajo.

#### **a) Clausura.**

Al respecto, señala el artículo 34 del D.F.L. N° 2, de 1967:

*"En todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuere procedente, hasta por diez días, que será aplicada por el Inspector que constate la reincidencia".*

Así pues, el legislador ha contemplado la posibilidad de clausura de la empresa, en caso de existir reincidencia por parte de la misma, en una determinada infracción laboral. A su vez, el propio legislador ha definido lo que debe entenderse por reincidencia, señalando al efecto que estaremos en presencia de ella, en la nueva infracción que se cometa dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última clausura o multa. Contemplándose también, la posibilidad de reclamar de la clausura ante los Juzgados del Trabajo.

#### **b) Aplicar Multas Administrativas.**

Por ser éste un tema de enorme trascendencia e importancia será tratado a continuación de manera extensa y completa.

---

(22) Corregido según Circular N° 101, de 30.08.93, del Director del Trabajo.



## VI. LA MULTA ADMINISTRATIVA

Como parte de las facultades que la ley otorga a la Dirección del Trabajo encontramos las facultades sancionadoras, esto es, aquéllas en virtud de las cuales los fiscalizadores castigan las conductas que son contrarias al ordenamiento jurídico laboral.

El artículo 474, del Código del Trabajo, dispone:

*"Las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente. Dichos funcionarios actuarán como ministros de fe.*

*En todos los trámites a que dé lugar la aplicación de sanciones, regirá la norma del artículo 4º.*

*La resolución que aplique la multa administrativa será reclamable ante el juez de letras del Trabajo, dentro de quince días de notificada por un funcionario de la Dirección del Trabajo o de Carabineros de Chile, previa consignación de la tercera parte de la multa.*

*Una vez ejecutoriada la resolución que aplique la multa administrativa, tendrá mérito ejecutivo, persiguiéndose su cumplimiento de oficio por Juzgado de Letras del Trabajo.*

*Serán responsables del pago de la multa la persona natural o jurídica propietaria de la empresa, predio o establecimiento. Subsidiariamente responderán de ellas los directores, gerentes o jefes de la empresa, predio o establecimiento donde se haya cometido la falta".*

De esta manera y tal como se señala en el artículo 476 del mismo Código, se sanciona con multas las infracciones a las normas de tipo laboral.

Como decíamos para los efectos de determinar el sistema que se utilizará en la aplicación de las multas, en el derecho comparado existen diversas fórmulas, así en algunos casos son los Tribunales de Justicia los órganos encargados, o es el propio órgano pero en instancias superiores (Directores Regionales, Distritales, etc.) o en otros, como el nuestro, son los propios fiscalizadores los que aplican las multas.

A este respecto, cabe hacer presente que este sistema fue implantado por la Ley N° 14.992, sustituyéndose de esta forma, el sistema vigente que consistía en la denuncia de las infracciones constatadas a los tribunales del trabajo quienes en definitiva y luego de un procedimiento breve y concentrado aplicaban la multa.

Igualmente, cabe puntualizar que la ley ha entregado privativamente a los fiscalizadores del trabajo la aplicación de sanciones por infracciones a la legislación laboral y previsional. De consiguiente, es posible afirmar que la aplicación de multas es una facultad que compete de manera general al órgano administrativo con prescindencia del órgano judicial, tocando a éste actuar sólo frente a la reclamación de la multa cursada. En otras palabras, los tribunales de justicia por regla general no pueden aplicar multas administrativas, salvo en aquellos casos en que excepcionalmente el legislador los ha facultado expresamente, como por ejemplo en materia de ocultación de patrimonio o de la individualización con el objeto de eludir el cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales (inciso segundo del artículo 478 del Código del Trabajo).

Así pues, hemos visto como el legislador ha establecido la sanción para el caso de contravención a las normas que la ley laboral ha estatuido. Lo anterior, no podía ser de otra forma, ya que, no se concibe una acción eficaz de los Servicios Fiscalizadores sin una adecuada y correlativa facultad coercitiva, que en este caso se traduce en multas administrativas, las que en definitiva no son sino sanciones de tipo pecuniario aplicadas a una persona natural o jurídica que ha infringido una disposición legal.

Desde el punto de vista formal, toda multa deberá contener, una parte *Expositiva*, en la cual se contenga la identificación del funcionario sancionador, del infractor y los hechos que originan la sanción; *Considerativa*, en la que se exponen las normas infringidas y las que sancionan dichas infracciones; y *Resolutiva*, que contiene la determinación del monto de la multa aplicada.

A este respecto, especial mención se debe hacer de la necesidad que la multa cursada se encuentre correcta y debidamente *tipificada*, es decir, debe contener claramente la infracción que se ha constatado, los conceptos y normas legales infringidos, los trabajadores afectados, los períodos del incumplimiento y las disposiciones sancionadoras. Nos parece importante insistir en lo primordial de este acápite, ya que, justamente por errores en este aspecto es que se dejan sin efecto la mayor cantidad de multas.

Por otra parte, debemos mencionar que en general, la ley contempla de diversas formas las infracciones y las sanciones aplicables, así puede suceder que exista una norma que en ella misma se establezca la sanción en caso de contravención, Ej.: artículo 9º inciso 2º del Código del Trabajo; o en otros casos, se establece una sanción especial para todas las contravenciones a un grupo de materias o de normas o de un título determinado de un texto legal, Ej.: artículo 208 del Código del Trabajo, que establece una sanción genérica para una materia determinada, la Protección a la Maternidad, contenida en el Título II del Libro II; o también, se establece una norma genérica supletoria, es decir, una sanción para todos aquellos casos en que el legislador no haya establecido una sanción en particular, Ej.: artículo 477 del Código del Trabajo.

Con todo, resulta interesante advertir, que a menos que la ley expresamente lo señale, tratándose de sanciones laborales, éstas constituyen un acto unívoco, en consecuencia, será irrelevante el número de trabajadores afectados por la infracción para determinar el número de multas a aplicar siendo relevante ello sólo, entre otros aspectos, para los efectos de graduar la sanción, cuando se establezca por el legislador con un rango mínimo y uno máximo. Salvo, al tenor del artículo 477 inciso 1º del Código del Trabajo, en el caso que los dependientes afectados sean diez o más, incrementándose en tal situación, la sanción primitiva que va de una a diez UTM, en 0.15 por cada trabajador.

Ahora bien, con respecto a esto último, cabe precisar que la Dirección del Trabajo ha señalado que el incremento a que hace referencia el artículo 477 en comento, debe ser aplicado considerando la totalidad de los trabajadores afectados por la infracción, así el Ord. N° 6.638 / 303, de 11 de noviembre de 1994, dispone en lo pertinente: "*Se sigue de lo expuesto, que la pena, tratándose de una infracción que afecte a más de 10 trabajadores de una empresa, es una sola y ella variará entre una y diez unidades tributarias mensuales, debiendo la dicha sanción por el contrario ser aumentada, solamente si la infracción afecta a más de diez trabajadores, en cuyo caso, es lícito concluir que, la pena puede ser aumentada, dentro de los márgenes que previene la ley, respecto de cada uno de los trabajadores afectados, vale decir, los diez que sirven de parámetro y los que excedan esta cantidad, todos ellos involucrados en la infracción*".

Por último, cabe tener presente dos aspectos que resultan fundamentales para la efectividad de la facultad sancionadora de los fiscalizadores, en primer lugar para los efectos de la aplicación de la

multa, será plenamente aplicable la presunción de representación del empleador, establecida en el artículo 4º del Código del Trabajo. En segundo término, los fiscalizadores al aplicar la multa respectiva actúan como ministros de fe, para los efectos de la constatación de los hechos que las originan.

### **La Impugnación de la multa administrativa.**

El Título II y Final, del Libro V, del Código del Trabajo, establecen los procedimientos de impugnación de las multas administrativas, que los funcionarios del trabajo, en uso de sus facultades legales, aplican a los infractores de la legislación laboral. Así podemos visualizar, la impugnación administrativa, a través de la Solicitud de Rebaja o de Reconsideración de la multa; y la vía judicial, a través de la Reclamación Judicial.

#### **a) Impugnación Administrativa.**

La vía Administrativa, es aquel recurso de impugnación de una sanción, que se ejerce ante el mismo Servicio que aplicó la multa, más específicamente para ante el Director del Trabajo, superior jerárquico del fiscalizador que dictó la resolución de multa objetada. (23)

En buenas cuentas, este recurso no es más que la manifestación explícita en materia laboral del Recurso Jerárquico establecido en el artículo 9º, de la Ley N° 18.575 Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, en consecuencia no sería posible sostener que, además, de la reconsideración administrativa el sancionado tendría a salvo el recurso jerárquico.

En ese sentido, el artículo 481 del Código del Trabajo, establece:

*"Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no haya reclamado de conformidad con el artículo 474 de este Código, para dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia y renunciar o desistirse de la acción ejecutiva para su cobro siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:*

- 1) *Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción;*
- 2) *Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa.*

*Si dentro de quince días de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo, el monto de la multa se rebajará en un cincuenta por ciento, sin perjuicio del derecho de solicitar una reconsideración por el monto total de la multa, a la misma Dirección".*

---

(23) Mediante Resolución exenta N° 552, de 1993, se delegó en los Directores Regionales y en el jefe del Dpto. de Fiscalización, la facultad de dejar sin efecto o rebajar en su caso, las multas administrativas. (Ver Boletín N° 52, de mayo de 1993, pág. 91).

De esta forma, de la norma legal transcrita, es posible concluir, que en primer lugar, existe un procedimiento de **Petición de Rebaja** de la resolución de multa, consistente en la disminución de la sanción en un 50% de su valor, siempre y cuando, existiere una corrección de la infracción en los quince días contados desde la notificación de la misma. Como vemos, se trata no de dejar sin efecto la multa, sino de una rebaja. Por su parte, quien es competente para conocer dicha petición es el Director del Trabajo, quien determina si la infracción se corrigió de forma adecuada y si procede la rebaja, lo que por razones de buen servicio hace por medio de delegaciones de facultades, tanto en el Departamento de Fiscalización como en las Direcciones Regionales. En este contexto, cabe agregar que, evidentemente, para que el procedimiento en comento sea aplicable, debe tratarse de infracciones que admitan una corrección posterior, ya que existen contravenciones que no se encuadran en las hipótesis de dicho procedimiento, ejemplo de ello tenemos, la inasistencia a comparendo.

En segundo término, el artículo en análisis, contempla el procedimiento de **Reconsideración de la Multa** aplicada, la que consiste en la solicitud de rebaja (por el 50% restante que no pudo ser objeto de solicitud en el caso anterior) o que se deje sin efecto una sanción determinada, porque se dan los presupuestos para que ello sea procedente. Requisitos de admisibilidad de dicha solicitud, lo constituyen básicamente que no se haya reclamado de la multa por la vía judicial, ya que ello sería impedimento para el conocimiento de la Dirección. Y por otra parte, que dicha solicitud de reconsideración se haya interpuesto dentro de los treinta días de notificada la resolución judicial, estableciéndose de esta manera, en la actualidad un plazo para elevar la reconsideración cambiando la mala práctica anterior, en que por no existir plazo ni número mínimo, se daban casos patéticos en que se solicitaba dos, tres o cuatro veces reconsideraciones, y habiendo transcurrido a veces años desde la notificación, incluso encontrándose en cobro judicial. (24).

Ahora bien, además de cumplirse con estos requisitos de forma, deben darse los presupuestos de fondo, para que la norma opere, esto es, que se acredite el cumplimiento de las normas legales contravenidas o que al cursar la sanción, en ella se cometió un error de hecho.

#### **b) Impugnación Judicial.**

La otra forma de impugnar una resolución de multa, consiste ahora no ya en recurrir al propio Servicio, sino que a los Tribunales de Justicia, para que ellos sean en definitiva quienes mantengan o no la sanción cursada.

Como las normas procesales evidentemente escapan al alcance de este estudio, sólo esbozaremos algunas características de esta vía judicial, propia de la reclamación de multas administrativas:

- Dicho procedimiento está contemplado en el artículo 474 del Código del Trabajo y en el D.F.L. N° 238, de 1963, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (25)

(24) El plazo de 30 días fue introducido por la Ley N° 19.250, de fecha 30 de septiembre de 1993.

(25) Dicho cuerpo legal, se encuentra vigente en virtud de lo dispuesto en el artículo 3° transitorio del Código del Trabajo, al efecto ver Ord. N° 6.638 / 302, de 11.11.94.

- Dicho procedimiento obedece al Juicio Ordinario Laboral, es decir no tiene una tramitación especial, sino que se rige por el procedimiento de aplicación general, salvo que se opte por el de menor cuantía.
- En dicho procedimiento, la parte pasiva del mismo, esto es la parte demanda, no es el fiscalizador que cursó la multa, sino que la Inspección del Trabajo respectiva, representada por el Director Regional, Provincial o Comunal, según corresponda.
- La reclamación deberá interponerse dentro del plazo de 15 días corridos, contados desde la notificación de la multa. Ahora bien, vale la pena señalar, que dicho plazo tiene la característica de que no se interrumpe por los días feriados, ello en concepto de la Dirección, por el hecho de estar contemplado en el Título II del Libro V, y no en el Título I, mismo que en el artículo 429, sí establece que los plazos contemplados en ese título son de días hábiles, es decir se interrumpen por los feriados.
- Se requiere, la Consignación de la tercera parte de la multa, la que deberá hacerse en los mismos plazos que el punto anterior.

Así pues, si la demanda de reclamación no reúne los requisitos de Plazo y Consignación, que en definitiva son presupuestos de admisibilidad, no se dará curso a ella, procediendo dicha declaración de oficio o a petición de parte.

Para terminar, y a modo de comentario es interesante destacar, que se ha vendido dando una práctica constante y cada vez más reiterada por parte de los sancionados, consistente en recurrir de protección ante la Corte de Apelaciones respectiva, a fin de lograr, por esa vía, dejar sin efecto la sanción aplicada. Al respecto, nuestros tribunales en general han aplicado, a nuestro juicio correctamente, la tesis que no puede ser este recurso de protección tenido como un recurso procesal subsidiario de los contemplados por el legislador como ordinarios para la impugnación de las multas administrativas, en otras palabras, no puede utilizarse como medio de impugnación de una multa administrativa el recurso de protección, toda vez, que el medio de impugnación señalado por el legislador es la reclamación judicial.

## VII. LA FISCALIZACION Y SU PROCEDIMIENTO

En este tema, seguiremos los lineamientos y definiciones que al efecto, da la Circular N° 8, de 31 de julio de 1987, que contiene los procedimientos generales de fiscalización, instrucción que, además, mantiene su vigencia. (26)

### **Concepto de Fiscalización:**

*"Se entiende por tal el proceso metódico en virtud del cual se controla la aplicación de las disposiciones legales y convencionales, por cuyo cumplimiento corresponde velar a los Servicios del Trabajo".*

---

(26) En la actualidad se encuentra en estudio la elaboración de un nuevo procedimiento de fiscalización que sería implementado en el primer semestre de 1998.

## 1. Clasificación.

La fiscalización de conformidad a las instrucciones vigentes, puede clasificarse de acuerdo a los siguientes criterios:

### a) En cuanto a su origen:

**a.1) Fiscalización Preventiva:** Es aquel tipo de fiscalización, que tiene su origen en las potestades públicas de los Servicios del Trabajo y que se manifiesta en la actuación de oficio, sin mediar requerimiento alguno, materializándose en la actuación del agente fiscalizador en terreno, desplegando sus atribuciones y facultades con miras a velar por el cumplimiento de la legislación social.

A su vez, este tipo de fiscalización puede provenir, ya sea de "Programas de Fiscalización", los que generalmente dicen relación con una rama o sector de la actividad económica, o bien por iniciativa de autoridad.

**a.2) Fiscalización Solicitada:** Aquella que tiene su origen en el Derecho de Petición, consagrado como garantía constitucional por nuestra carta fundamental, en el artículo 19 N° 14, y que puede revestir diversas formas:

- **Denuncia:** Forma de ejercicio del Derecho de Petición, aludido anteriormente, y que se caracteriza por darse mientras está vigente la relación laboral entre denunciante (trabajador) y denunciado (empleador). Teniendo dicho acto el carácter de confidencial, dada la naturaleza del mismo y provoca o trae como consecuencia la fiscalización en terreno, esto es la constitución del fiscalizador en la empresa correspondiente.
- **Reclamo:** Acto por el cual, estando terminada la relación laboral, se cita a las partes, reclamante (trabajador) y reclamado (empleador) a un comparendo de conciliación a efectuarse en las oficinas de la Inspección correspondiente.
- **Fiscalización Institucional:** Aquélla originada en las Instituciones de Previsión y se refieren a materias previsionales y verificación de antecedentes o huellas laborales, requiriéndose al efecto la actuación de un fiscalizador en terreno. (27)

### b) En cuanto al ámbito de aplicación:

**b.1) Fiscalización Integral:** Aquélla en que la fiscalización a efectuarse en una determinada empresa se verifica en relación a la totalidad de la legislación laboral, es decir, la revisión comprende la totalidad de los trabajadores de la empresa y todas las materias, sean ellas laborales, previsionales, etc.

**b.1.1) Período de Revisión:** En este punto es menester distinguir, si la empresa fiscalizada registra o no fiscalizaciones anteriores, sin perjuicio de que en el evento de constatar infracciones, la revisión se extienda hasta no encontrar más contravenciones, y a lo menos cubrirá el período denunciado.

---

(27) Función desarrollada por la Unidad de Beneficios, dependientes de las Direcciones Regionales.



– **Empresas Fiscalizadas:**

- **Aspecto Laboral:** La revisión comprenderá un período de dos años, a excepción de las horas extras, en cuyo caso dicha fiscalización será sólo de seis meses.
- **Aspecto Previsional:** Período a revisar será de seis meses, sin perjuicio que se extienda hasta dos años hacia atrás, en caso de encontrar irregularidades. (28)
- **Aspecto Contable:** Dependerá del periodo que se revise en los puntos anteriores.

– **Empresas sin Fiscalización:**

Aquí la revisión excluirá el período ya fiscalizado, salvo que la denuncia involucre tal lapso, en cuyo caso se hará una fiscalización puntual.

Al revisar el período posterior al ya revisado, la fiscalización se extenderá a los dos años, entre el tiempo medio de la última fiscalización y la nueva.

**b.1.2) Amplitud de la revisión:** En este caso, se debe diferenciar a las empresas fiscalizadas, según el número de trabajadores que laboren en ellas, así tenemos:

- **Empresas hasta 30 trabajadores:** La fiscalización deberá comprender la totalidad de los trabajadores de la empresa en cuestión.
- **Empresas entre 31 a 100 trabajadores:** En esta hipótesis, se debe proceder a revisar la documentación de a lo menos 30 dependientes, para lo cual se hará un muestreo por área o sección de la empresa.
- **Empresas con más de 100 trabajadores:** Se debe utilizar para efectos de practicar la fiscalización, un muestreo del 30% de los dependientes de la empresa, y al igual que el caso anterior, se saca por área o sección.

**b.2) Fiscalización Puntual:** Forma de fiscalización, que se caracteriza por involucrar en dicho proceso sólo a los trabajadores denunciados y a las materias denunciadas.

- **Período de Revisión:** El señalado por el solicitante (denunciante), salvo que se detecten irregularidades, en cuyo caso la fiscalización se extenderá hasta constatar que no existen infracciones.
- **Amplitud de la Revisión:** Sólo comprende la o las materias denunciadas y él o los trabajadores recurrentes.

---

(28) Utilizando el sistema de Cuadratura Previsional.

**b.3) Refiscalización:** Aquel proceso de fiscalización que está dado, por la existencia de una nueva visita a la empresa, ya fiscalizada, con posterioridad a la entrega del informe respectivo, a fin de:

- Verificar si se cumplió o no, por parte del empleador aquellas instrucciones cursadas, que requirieron un plazo excepcional para su ejecución.
- Una vez, que el Servicio de Impuestos Internos, informa sobre la determinación de la utilidad líquida de la empresa, lo anterior en razón de haberse oficiado a dicho Servicio a raíz de una primera visita, y se instruye a aquélla pagar Gratificaciones.
- En caso de que se haya cursado en una primera visita multa, por no presentación de documentación o por no mantenerla en el lugar de trabajo o por impedimento de visita. No pudiéndose en consecuencia practicar la revisión.

## **2. Etapas de la Fiscalización.**

En términos muy generales es posible afirmar que el acto fiscalizador consta de las siguientes etapas:

- Preparación de la visita.
- Concurrencia al lugar de trabajo.
- Entrevista con trabajadores (muestras), dirigentes sindicales y empleador.
- Revisión documental y ocular de materias a fiscalizar.
- Constatación de infracciones, levantamiento de Acta de Fiscalización en Terreno y aplicación de multa, tratándose de infracciones que no admiten corrección posterior, v.gr: No otorgar descanso semanal.
- Impartir instrucciones a través del Formulario para la Corrección de Infracciones y aplicar multa en caso de no cumplirse las instrucciones impartidas.
- Elaboración de Informe de Fiscalización.

# NOTICIAS DEL MES

1

NOVBRE.

- La Sociedad de Fomento Fabril precisó su postura sobre el tema de la negociación colectiva. La organización empresarial objetó que el proyecto de ley sobre negociación colectiva, que actualmente se tramita en el Senado, incluya cláusulas como el no reemplazo de los trabajadores durante la huelga y el aumento de las facultades de la Dirección del Trabajo, con respecto a que pueda dar asesoría y apoyo técnico a los sindicatos interempresas que lo soliciten durante el proceso de negociación.
- En el marco de la jornada final de la Conferencia Internacional contra el Trabajo de los Menores, desarrollada en Noruega, los representantes de los países participantes declararon que "los Estados del mundo deberán poner fin a la explotación infantil y destinar parte de su presupuesto estatal a la asistencia y educación de los más necesitados, para barrer definitivamente el flagelo que sufren 250 millones de niños en el planeta".
- La deuda previsional de los 32 clubes del fútbol profesional asciende a \$ 4 mil millones de pesos. Esta semana finalizó la notificación de las infracciones y proyectos de multa que aplicó la Dirección del Trabajo a las empresas del fútbol, luego de ser efectuado el Programa Nacional de Fiscalización, concluido a fines de agosto.
- La Superintendencia de A.F.P. impuso nuevos requisitos para traspasos de afiliados desde una administradora a otra. A partir de hoy, toda persona que desee cambiarse de A.F.P. deberá adjuntar a la habitual Orden de Traspaso Irrevocable una fotocopia de su Cédula de Identidad y otra de la última cartola cuatrimestral de su actual administradora. Esta medida tiene como objetivo acentuar el control y lograr una mayor transparencia en los traspasos.

3

NOVBRE.

- Se mantiene alto el nivel de desempleo juvenil. Según el informe trimestral (julio a septiembre) del I.N.E., la cesantía de jóvenes entre 20 y 24 años asciende al 14,4%, lo que presenta una baja de 0,5% respecto al trimestre anterior. El índice total de desocupados en el país se mantuvo en un 6,7%.
- Los directores del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y del Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS), entregaron un balance de los siete años de existencia del programa nacional "CHILE JOVEN". Dicho estudio señala que se ha capacitado, en todo el país, a más de 155 mil personas de escasos recursos, a través de 7.566 cursos, con una inversión cercana a los \$ 37.030 millones. De los jóvenes entre 15 y 24 años que participaron en la primera etapa del programa, el 60% logró insertarse laboral o socialmente. En la segunda etapa, que culmina el próximo año, se espera llegar al 70% o más de inserción laboral.

4

NOVBRE.

- La A.N.F.P. decidió presentar un recurso de protección ante la Corte de Apelaciones de Santiago, debido a las multas por deudas previsionales que cursó la Dirección de Trabajo a los 32 clubes de fútbol profesional.

5

NOVBRE.

- La Comisión Mixta del Parlamento aprobó el proyecto de reforma que permite el ingreso del sector privado a la gestión portuaria. La ley, que deberá ser promulgada a mediados de diciembre, constituye una de las reformas más importantes al sector portuario estatal, debido a que desaparece la Empresa Portuaria de Chile (EMPORCHI) constituyéndose los diez puertos administrados por ésta en empresas portuarias estatales autónomas, que podrán competir entre sí. Luego de ser conformadas estas diez empresas portuarias estatales, se podrá efectuar el concesionamiento a privados.
- Mientras en todo el país, agrupaciones de funcionarios públicos se congregaban en el denominado paro "a medias" de actividades, rechazando la propuesta del Gobierno del reajuste del 6% para el sector, el Senado aprobó por 25 votos a favor, 6 en contra y 4 abstenciones, dicha iniciativa del Ejecutivo. El presidente de la C.U.T., Roberto Alarcón, acusó a las autoridades de presionar a los legisladores para aprobar la iniciativa y anunció futuras acciones, entre las cuales no descartó un paro nacional.

6

NOVBRE.

- Bastante preocupación manifestaron dirigentes empresariales y políticos en relación al aumento del desempleo femenino. Según cifras entregadas por el I.N.E., el desempleo de mujeres creció en un 0,5% con respecto a igual fecha del año pasado. Lo que más incita este creciente nivel de cesantía femenina es la falta de oportunidades, ya que los empresarios no toleran el gasto que implica emplear a mujeres que pueden quedar embarazadas.

7

NOVBRE.

- El ministro de Hacienda, Eduardo Aninat reafirmó las metas de crecimiento para 1998 y destacó el nivel de estabilidad de la economía chilena para responder a la crisis bursátil que desató la devaluación en algunos países asiáticos. A su vez, antes de marzo del próximo año el secretario de Estado espera enviar al Congreso, para su correspondiente trámite, proyecto de rebaja de aranceles.
- La Comisión de Trabajo del Senado aprobó las 21 indicaciones presentadas por el Gobierno en relación al proyecto de negociación colectiva. Estas contienen disposiciones que, en términos generales, mantienen una relativa libertad de negociación, actualmente consagrada en el Código del Trabajo, reservando a los sindicatos interempresas un rol meramente asesor.
- El ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, declaró que era inviable un reajuste salarial extraordinario, o complementario, como lo había pedido la C.U.T. "Es un proyecto de ley que ya terminó; está a punto de ser informado por el Congreso al Ejecutivo y va a ser promulgado los próximos días, por lo tanto esa hoja hay que darla vuelta", respondió Aninat al ser consultado sobre el tema.

8

NOVBRE.

- El Presidente Frei promulgó la reforma constitucional sobre administración comunal y la ley que concede beneficios a los funcionarios municipales. Los municipios tendrán autonomía para proveer de cargos y fijar las remuneraciones de su personal, de acuerdo a sus propias realidades financieras y a los requerimientos particulares. Además, ahora las municipalidades, en forma autónoma, podrán crear o suprimir empleos.

9

NOVBRE.

- Los Directores laborales de la Asociación Chilena de Seguridad, de la Mutual de Seguridad de la Cámara de la Construcción y del Instituto de Seguridad del Trabajo, señalaron que el sistema de mutualidades puede colapsar si el Gobierno insiste en imponerles obligaciones económicas que no les corresponde, de acuerdo con la ley que las creó y regula su funcionamiento. El Ejecutivo obliga a las mutualidades a contribuir a su financiamiento en un monto que supera los 7 mil millones de pesos.

11

NOVBRE.

- Al inaugurar la Conferencia Latinoamericana de la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, el ministro del Trabajo, Jorge Arrate, señaló que la reforma laboral, que lleva casi tres años en el Parlamento, ha recibido la crítica del empresariado en forma tenaz y sistemática. "30 mil notas de prensa que tenemos en el archivo del ministerio lo prueban", agregó.

13

NOVBRE.

- La Asociación Gremial de Mutuales opinó que el proyecto de ley de reajustes extraordinarios de pensiones que involucra gastos para las distintas mutualidades, obligaría a paralizar el desarrollo del sistema. Los recursos comprendidos en el proyecto demandaría a las mutuales 7 mil millones de pesos. En términos anuales, esto implicaría un desembolso anual de 600 millones de pesos.

17

NOVBRE.

- El Instituto de Economía de la Universidad Católica de Chile proyectó una tasa de desempleo para este año de 6,2%, lo que significaría una leve caída con respecto al año pasado. El estudio establece además que el índice de empleo crecerá en un 2,4%, acentuado por la recuperación mostrada en septiembre, cuando por segundo mes consecutivo se observó un incremento de 208.000 en el número de ocupados.
- Según la Encuesta CASEN, la adscripción a las ISAPRES aumentó, durante el período 1990-1996, en un 10%. A su vez, resultados de la misma encuesta del gobierno señalan que la población que pertenecía al sector público de salud disminuyó de un 67,7% a 59,7%.

20

NOVBRE.

- 200 menores se reunieron en la Municipalidad de Pudahuel para participar en el Primer Congreso Intercomunal de Niñas y Niños Trabajadores. En dicho encuentro elaboraron un diagnóstico sobre su realidad e hicieron una serie de propuestas para defender sus derechos. Según la última encuesta CASEN, aplicada a fines del año pasado, alrededor de 125 mil menores entre 6 y 17 años efectúan labores remunerables en forma irregular u ocasional en Chile.

**20**

NOVBRE.

- Los trabajadores y la empresa de METRO S.A. firmaron un acuerdo que otorga estabilidad en las operaciones hasta mediados del año 2000. Los 162 funcionarios consiguieron un reajuste real de 2% el primer año; 2% en el segundo y 3% el tercero; un bono de arreglo de conflicto de 600 mil pesos; un bono de vacaciones del 81% del sueldo (originalmente era del 60%), y otras regalías.

**21**

NOVBRE.

- Con una concentración de casi 4 mil trabajadores concluyó la jornada de protesta nacional, convocada por la Central Unitaria de Trabajadores, en protesta por la política laboral impulsada por el Gobierno.

**25**

NOVBRE.

- El ministro (s) de Relaciones Exteriores, Mariano Fernández, anunció que el Gobierno está trabajando en un nuevo marco legal que garantice la igualdad de los extranjeros al momento de buscar trabajo en Chile. El secretario de Estado señaló que esta nueva normativa comprenderá un criterio amplio, pero, a la vez exigente, en cuanto a la calificación de los ciudadanos extranjeros.

**26**

NOVBRE.

- El Congreso despachó el proyecto de ley del Ejecutivo que otorga un reajuste del 5% a las pensiones mínimas, a contar del 1º de diciembre. La iniciativa favorecerá a más de 500 mil personas y complementa al proyecto de reajuste que aumentó en 6% los sueldos de los funcionarios del sector público.

- Según la encuesta que realiza trimestralmente la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS) entre sus empresas afiliadas, en un 4,3% aumentó la remuneración promedio durante el trimestre julio-septiembre de 1997, respecto del mismo período del año anterior. El salario promedio durante el período mencionado corresponde a \$ 245.777, una cifra que se compara favorablemente en relación a los \$ 222.855 del año anterior. La pesca y caza lideró la contratación, con un alza de 12,3% .

**27**

NOVBRE.

- La votación en el Senado sobre la reforma laboral fue postergada para después de las Elecciones Parlamentarias. William Thayer, presidente de la Comisión de Trabajo, dijo que de generarse un nuevo escenario político, no se garantiza que la iniciativa sea votada el 16 de diciembre, ni que posteriormente se conserve en los términos en que la despachó la Comisión.

- Satisfecho se mostró el ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, luego que fuera aprobado por unanimidad el proyecto de presupuesto para 1998 que contempla recursos por US\$ 20.000 millones.

**28**

NOVBRE.

- La Editorial Gestión y la Universidad Las Condes, presentaron el libro "La Negociación Colectiva en Chile y sus perspectivas ante las Reformas Laborales y los Desafíos de la Nueva Economía", obra que recopila las ponencias de 25 personalidades políticas, empresariales y gremiales, expuestas en el seminario del mismo nombre. Este seminario tuvo como objetivo examinar el proyecto de reformas laborales, tramitado actualmente en el Senado.

**29**

NOVBRE.

- El Ministerio de Salud traspasó a las municipalidades 69 mil 500 millones de pesos, para pagar los sueldos de los trabajadores de la salud municipal. El subsecretario, Fernando Muñoz, dijo que los alcaldes tienen plazo hasta la primera quincena de diciembre para firmar los convenios de normalización financiera. De lo contrario, el Gobierno no traspasará, a la administración comunal, los dineros correspondientes al mes entrante, por lo cual, tendrán que ser los propios municipios, con sus propios fondos, los que financien los sueldos y la administración de los servicios de salud que por ley deben administrar.
- Tres Administradoras de Fondos de Pensiones (A.F.P.), Planvital, Protección y Provida, anunciaron que bajarán sus comisiones de administración en un 10%. Si las 13 A.F.P. siguen los pasos de estas 3 administradoras (anteriormente lo había hecho Cuprum), los afiliados de la previsión privada aumentarían sus ingresos en US\$ 50 millones. La reducción de las comisiones de administración es viable luego que la Superintendencia de A.F.Ps. emitiera la circular que evita los traspasos irregulares.

**30**

NOVBRE..

- La C.U.T. reconoció que 1997 fue un año desprovisto de metas concretas, luego que fracasaran los intentos de negociación con el Gobierno en aspectos cruciales para el movimiento sindical: la fijación del salario mínimo, el reajuste del 6% fijado por la autoridad y aprobado en el Congreso y la falta de celeridad en la tramitación de las reformas laborales. Dirigentes gremiales del sector público formularon duras críticas a la política gubernamental de imponer criterios que perjudican a los trabajadores.



## DEL DIARIO OFICIAL



- Ley Nº 19.528. Introduce modificaciones a la Ley General de Bancos; al D.L. Nº 1.097, de 1975; a la Ley Nº 18.010, y al Código de Comercio.
- Ley Nº 19.531. Reajusta e incrementa las remuneraciones del Poder Judicial; modifica el D.L. Nº 3.058, de 1979; crea el Departamento de Recursos Humanos en la Corporación Administrativa del Poder Judicial, y modifica el Código Orgánico de Tribunales.
- Circular Nº 51, de 3.11.97, del Ministerio del Interior. Disposiciones del Ministerio del Interior para el resguardo del orden público en las elecciones parlamentarias a realizarse el 11 de diciembre de 1997.
- Ley Nº 19.525. Regula sistemas de evacuación y drenaje de aguas lluvias.
- Oficio Nº 35.005, de 27.10.97, de la Contraloría General de la República. Imparte Instrucciones con motivo de las elecciones parlamentarias.
- Ley Nº 19.529. Otorga asignación y concede beneficios que indica a los funcionarios municipales.
- Ley Nº 19.526. Reforma Constitucional sobre administración comunal.
- Ley Nº 19.532. Crea el Régimen de Jornada Escolar completa diurna y dicta normas para su aplicación.
- Resolución Nº 488, de 4.11.97, de la Contraloría General de la República. Modifica la Resolución Nº 520, de 1996, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Resolución Nº 55, de 1992, que establece Normas sobre Exención del Trámite de Toma de Razón.
- Ley Nº 19.534. Modifica el artículo 42 del D.L. Nº 825, de 1974, relativo al Impuesto adicional a las bebidas alcohólicas.

18

NOVIEMBRE

19

NOVIEMBRE

24

NOVIEMBRE

29

NOVIEMBRE

- Decreto Supremo N° 1.393, de 28.08.97, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga la Convención de las Naciones Unidas sobre el Derecho del Mar y sus Anexos y el Acuerdo relativo a la aplicación de la parte XI de dicha Convención y su Anexo.
- Ley N° 19.533. Otorga reajuste de remuneraciones (6%) a trabajadores del sector público, concede aguinaldos que señala y otros beneficios de carácter pecuniario.
- Ley N° 19.535. Modifica el Código de Procedimiento Penal, respecto a las notificaciones que indica, y el Código Orgánico de Tribunales en lo relativo a la visita semanal de los jueces a los recintos carcelarios.
- Rectificación del Ministerio de Defensa Nacional. D.F.L. N° 1, de 1997, que establece Estatuto del Personal de las Fuerzas Armadas.
- D.S. N° 600, de 30.09.97, del Ministerio de Educación. Complementa Decreto N° 278, sobre Asignación de Perfeccionamiento.
- Ley N° 19.530 sobre Integración del Consejo de la Corporación de Fomento de la Producción y rango del Vicepresidente Ejecutivo.
- Ley N° 19.538. Establece una asignación por turno para el personal de Gendarmería de Chile que indica.

# JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Felipe Sáez Carlier (\*)

## EL INCUMPLIMIENTO DE METAS COMO CAUSAL DE TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo dispone 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".

En nuestra legislación no existe norma legal alguna que impida a las partes determinar en el contrato de trabajo los actos u omisiones que configurarán un incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, sin perjuicio de lo cual, en caso de existir controversia la calificación final la efectuarán los Tribunales de Justicia.

El incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo es una causal de término que opera por efecto de un acto u omisión imputable al hecho o culpa de una de las partes, por lo cual, se nos presenta el imperativo de determinar ¿cuándo un acto u omisión será imputable al hecho o culpa de alguna de las partes?

La regla de interpretación consagrada en el artículo 20 del Código Civil (1) dispone que *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras; pero cuando el legislador las haya definido expresamente para ciertas materias, se les dará a éstas su significado legal"*.

De acuerdo al Diccionario de la Lengua Española (2) la palabra *"imputar"* significa "atribuir a otro una culpa, delito o acción", de tal forma que las partes se encontrarán en una situación de incumplimiento toda vez que se le puedan atribuir a su culpa, delito o acción las causas del incumplimiento de que se trate. Ahondando en este concepto, Ramón Meza Barros (3), nos señala que *"el incumplimiento es imputable al deudor cuando es el resultado de su dolo, de su culpa o, simplemente, de un hecho suyo"*.

Las personas, sean trabajadores o no, por diversos motivos, se pueden encontrar en la situación de estar "obligados", es decir, que se pueden encontrar en la necesidad de dar, hacer, o no hacer algo en beneficio de otra persona, estas obligaciones pueden tener un origen autónomo, es decir, que emanen de la voluntad de un individuo que consienta en obligarse, sea por un contrato o por su sola declaración unilateral de voluntad, o, pueden tener un origen heterónomo, es decir, que la obligación es impuesta directamente por la ley.

---

(\*) Asesor Jurídico del Departamento Jurídico.

(1) Este artículo consagra la llamada regla de la literalidad de la interpretación de la ley.

(2) Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española. Obra citada.

(3) Ramón Meza Barros, "Manual de Derecho Civil", Ed. Jurídica de Chile, sexta edición, 1979.

Lo normal va a ser que las obligaciones se cumplan espontáneamente, sin embargo, existe la posibilidad que alguien incumpla sus obligaciones sin existir una causa justificada para ello, en este caso diremos que este sujeto es "responsable" por las consecuencias de su incumplimiento.

La responsabilidad puede ser contractual o extracontractual dependiendo si la obligación incumplida tiene su fuente en un contrato o en la sola imposición de la ley respecto de personas que no tenían una relación previa.

En el caso del incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo nos encontramos frente a la responsabilidad contractual, toda vez que la fuente u origen de la obligación incumplida se encuentra en el contrato de trabajo suscrito entre las partes; en consecuencia, si le son imputables las causas del incumplimiento, el trabajador va a incurrir en responsabilidad contractual, toda vez que al incumplir la obligación va a violar las normas contractuales.

En el derecho común el incumplimiento de una obligación contractual convierte al deudor en responsable de indemnizar los perjuicios resultantes, cuestión que, como es obvio, no tiene aplicación en materia laboral; existe sin embargo una situación que, si bien no constituye propiamente una excepción a la regla anterior, puede colocar a alguna de las partes de la relación laboral en la obligación de pagar una indemnización de perjuicios, esta situación dice relación con la aplicación directa de las normas de responsabilidad del derecho común en la relación laboral, como ocurriría, por ejemplo, cuando se provoca un daño a las maquinarias o equipos de la empresa como consecuencia de un delito o cuasidelito cometido por un trabajador, en este caso el infractor deberá pagar la indemnización de perjuicios, de conformidad a lo establecido en la ley civil, deberá, además, cumplir las penas criminales que se le impongan, de conformidad a la legislación penal (delito de daños) y, eventualmente, también se le pondrá término a su contrato de trabajo sin derecho a indemnización por haber provocado intencionalmente un perjuicio en las instalaciones de la empresa, cuestión que además se puede tipificar por las partes de conformidad a lo establecido en el artículo 160 N° 7.

Cuando la obligación que se incumple es netamente laboral la consecuencia jurídica resultante dependerá de la obligación que se trate y de la parte que la incumpla, así por ejemplo, cuando el trabajador no asiste a su lugar de trabajo sin causa justificada, la consecuencia jurídica será el "descuento" (4) de la remuneración de ese día, por otra parte, si el mismo trabajador no concurre a su lugar de labores, sin causa justificada pero ahora durante dos días seguidos, la consecuencia jurídica será la terminación de su contrato de trabajo sin derecho a indemnización; en el caso contrario, es decir, en el evento que sea el empleador el que incumpla gravemente las obligaciones emanadas del contrato de trabajo, como ocurriría por ejemplo si no paga la remuneración, la consecuencia jurídica será la terminación del contrato como resultado de la aplicación de las causales de despido indirecto, en este caso el empleador deberá además pagar las indemnizaciones que correspondan.

---

(4) En estricto rigor no es correcto hablar de descuento, toda vez que el trabajador, en esta situación, nunca ha tenido derecho a remuneración por el día no trabajado, ya que, tal como sabemos, la remuneración es la contrapartida al trabajo realizado.

**1.- despido injustificado. incumplimiento de metas. vendedor de A.F.P. clausula contraria a los principios del derecho del trabajo.**

**DOCTRINA**

La Excma. Corte Suprema se pronunció confirmando el fallo de la Corte que declaró injustificado el despido de que fue objeto una vendedora de A.F.P. por no cumplir con las metas de producción que tenía pactadas en su contrato de trabajo.

El fundamento del fallo se reforzó sobre la base del argumento de la discriminación que estaba sufriendo el trabajador, por cuanto en la empresa existían trabajadores que continuaban prestando servicios no obstante que también habían incumplido las metas de producción.

Sin embargo, lo más destacable del fallo fue el hecho que la Corte declaró que la cláusula que imponía las metas de producción era contraria a los principios del derecho del trabajo, por cuanto atentaban contra los derechos fundamentales de los trabajadores, toda vez que las referidas metas de producción dependen de la voluntad del afiliado, es decir de un tercero a la relación laboral.

Vistos:

A fs. 1, compareció don Gonzalo Rosendo Baeza Acevedo, domiciliado en Panamá N° 8793 A de la comuna de La Florida y demandó en juicio laboral a la Administradora de Fondos de Pensiones Unión S. A., representada legalmente por doña Olga Domínguez Cárdenas, ambos domiciliados en Agustinas N° 640, piso 12 de Santiago, a fin que fuese condenada a pagarle las prestaciones que demandó, por los conceptos que consignó.

La demanda fue legalmente notificada a fs. 3 y contestada por la demandada a fs. 4 y siguientes, quien solicitó su rechazo por las motivaciones que hizo valer.

Por resolución de fs. 25, se tuvo por evacuado el traslado de la demanda y se recibió la causa a prueba.

A fs. 29 y siguientes, se agregaron instrumentos producidos por la demandada y a fs. 37, se efectuó el comparendo de conciliación que no se produjo, prosiguiéndose con la prueba.

Encontrándose la causa en estado de fallo, por resolución de fecha hoy, escrita a fs. 43, se citó a las partes para oír sentencia.

Considerando:

1º.- Que don Gonzalo Rosendo Baeza Acevedo, demandó en juicio laboral a la A.F.P. Unión, a fin que fuese condenada a pagarle las siguientes prestaciones: a) 10 días trabajados en marzo pasado; b) feriado proporcional por el tiempo trabajado; c) indemnización sustitutiva por falta de pre-aviso; d) finiquito, y e) indemnización por años de servicios, fundamentando su demanda, en el hecho de haber trabajado para la demandada, desde el 1º de febrero de 1994 hasta el 10 de marzo de 1995, en que fue despedido sin aviso previo ni causa legal

justificada, adeudándosele las prestaciones cuyo cobro demanda y haciendo presente que, a dicha época, su remuneración ascendía a la suma de \$ 437.599 mensuales;

- 2º.- Que, al contestar la demanda, la demandada dijo que debería rechazársela, pues el despido del demandante se debió al hecho de haber éste incurrido en la causal de término de la relación laboral prevista en el Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo, que hizo consistir en el hecho en que, el actor fue contratado para obtener de parte de terceros, la suscripción de "órdenes de traspasos", a través de las cuales, una persona que se encuentra afiliada a alguna A.F.P., ordena a esa Institución, traspasar la totalidad de sus fondos previsionales a la demandada y si dicha orden no es objetada por la A.F.P. de origen, se considera un negocio efectivo, por el que corresponde pagarle comisión y acorde a lo convenido en el Título de Obligaciones Especiales N° 14 de su contrato de trabajo, el actor se comprometió a efectuar un mínimo mensual, tanto de negocios efectivos, como de rentas imponibles, teniendo el cumplimiento de estas metas la calidad de determinante en la celebración del contrato y dicho incumplimiento constituye incumplimiento grave de sus obligaciones laborales, por parte del trabajador, que fue lo que en la especie ocurrió, configurándose la referida causal de término de la relación laboral y consecuentemente, no resulta procedente hacer lugar al pago de las indemnizaciones por falta de pre-aviso y por años de servicios demandadas;
- 3º.- Que, habiendo el demandado invocado la existencia de una causal de término de la relación laboral, era de su cargo justificar de los hechos que la configuraran, quien produjo al efecto prueba instrumental, consistente en acta de comparecencia efectuada ante la Inspección del Trabajo, en el que, ambas partes mantuvieron sus posiciones en la forma contenida en los libelos de demanda y contestación de la demanda; contrato de trabajo suscrito entre las partes, en cuya cláusula tercera, se hace constar que acuerdan y aceptan que el incumplimiento de las obligaciones especiales que a continuación se consignan, constituye incumplimiento grave de sus obligaciones laborales por parte del trabajador, al tenor de lo dispuesto en el Art. 20 N° 7 de la Ley N° 19.010 (actual Art. 160 N° 7 del Código del Trabajo), en cuyo N° 14, se consignan las metas mínimas tanto de negocios efectivos como de rentas imponibles con las que debe cumplir el trabajador; liquidaciones de remuneraciones del demandante, en que consta el monto de sus remuneraciones y detalles de producción diaria y resumen mensual producidos por el trabajador y copia autorizada de la producción del demandante, durante los últimos meses trabajados, de las que se desprende que éste no cumplía con las metas mínimas convenidas en el contrato, instrumentos que no fueron objetados y con los que procede tener por establecida la existencia de los hechos de que dan cuenta los referidos instrumentos;
- 4º.- Que, así las cosas, cabe tener por justificada la existencia de la causal de término de la relación laboral invocada por el empleador y consecuentemente, no resulta procedente hacer lugar al pago de las prestaciones demandadas, por conceptos de falta de pre-aviso y años de servicios demandados;
- 5º.- Que, la testimonial producida por el demandante y consistente en las declaraciones de sus testigos doña Rebeca de las Mercedes Hernández Hernández y Yessica Luz Flores Veloso no consigue desvirtuar lo precedentemente establecido y concluido, ya que, ambas se han limitado a expresar que efectivamente existían las metas cuyo incumplimiento se ha imputado al demandante, pero que esa no era condición para mantener la permanencia del empleo, ya que cuando ellas trabajaron para la demandada, había gente que no cumplía dichas metas y sin embargo, seguían trabajando para su empleador;

6º.- Que se hará lugar al pago de los diez días de marzo demandados y del feriado proporcional, por no haberse justificada por el empleador, como era de su cargo, el hecho de haberlos cancelado;

7º.- Que no se decretará la suscripción del finiquito, por no ser legalmente procedente;

8º.- Que las prestaciones ordenadas pagar, se liquidarán sobre la base de \$ 437.599 mensuales, suma consignada en el libelo de demanda por el actor, como su remuneración mensual y no objetada por la demandada.

Por estas consideraciones y teniendo además presente lo previsto en los Arts. 1698 del Código Civil; 70, 74, 425, 439, 440, 442, 443, 444, 446, 449, 451, 452, 455, 456 y 458 del Código del Trabajo, se declara:

1º.- Que ha lugar a la demanda de fs. 1, en cuanto se condena al demandado a pagar al demandante, las siguientes prestaciones: a) 10 días de remuneraciones trabajados en marzo pasado por \$ 145.866,33, y b) 16,25 días de remuneraciones por feriado proporcional por \$ 237.032,73;

2º.- Que no ha lugar en lo demás a la referida demanda;y

3º.- Que no se condena en costas al demandado, por no haber sido totalmente vencido.

Las prestaciones ordenadas pagar, se liquidarán por el Sr. Secretario del Tribunal, con los reajustes e intereses legales correspondientes, en el cumplimiento del fallo.

Déjese copia, notifíquese y archívese.

Pronunciada por la Juez Titular, señora Palmira Mangini Cordano.

Santiago, 14 de mayo de 1997.

Vistos:

Se reproduce la sentencia en alzada, con excepción de su considerando 4º, que se elimina, y con las siguientes modificaciones:

- en el considerando tercero, se elimina la frase que dice "de las que se desprende que éste no cumplía con las metas mínimas convenidas en el contrato"; y
- en el fundamento quinto, se suprime la oración que comienza con las palabras "la testimonial" y termina con las expresiones "declaraciones de sus", y también la frase que principia con la expresión "no consigue" y termina con la afirmación "se han limitado a expresar", anteponiéndose el artículo "los" a la voz "testigos" y agregándose la palabra "expresión" al apellido "Veloso".

Y se tiene en su lugar y además presente:

1º) Que, al contestar la demanda, la A.F.P. "Unión S. A. " sostiene que el despido del actor tuvo su justificación en la causal contemplada en el artículo 160 N° 7º del Código del Trabajo. Al



efecto, cita el N° 14° de la cláusula 4ª del contrato de trabajo suscrito entre las partes, contenido en el Título "Obligaciones Especiales", el que, en lo pertinente, señala que "El trabajador reconoce y acepta por este acto su obligación esencial de tener que obtener en cada mes de producción y a partir de la fecha de este contrato una cantidad mínima de Unidades de Fomento por concepto de Rentas Imponibles Acumuladas Mensuales (R. I. A. M. ) de los afiliados que las suscriben. Los montos mínimos exigidos, en materia de Unidades de Negocios Efectivas y de Rentas Imponibles Acumuladas Mensuales (R. I. A. M. )", son los que se señalan en la tabla que en el mismo texto se indican, el que añade que, "para los efectos del cálculo de las Unidades de Negocios efectivas, obtenidas en un mes de producción por el trabajador, se sumarán todas las afiliaciones y traspasos suscritas, y se le restarán todas las afiliaciones y traspasos que hayan sido rechazadas de acuerdo a la legislación y normativa administrativa vigentes, ya sean del mes de producción en curso o de meses de producción anteriores, no descontados con anterioridad".

Agrega la demandada, además y entre otras cosas, que los supervisores provisionales son contratados "para obtener por parte de terceros" la suscripción de "órdenes de traspaso", a través de las cuales "una persona que se encuentra afiliada a una determinada A.F.P. " ordena a ésta traspasar la totalidad de sus fondos previsionales a "Unión S. A. "; que "si dicha orden no es objetada por la A.F.P. de origen", se considera un negocio efectivo; que los trabajadores firman contratos "tipos" –como el suscrito con el actor–, y, finalmente, que el agente de ventas "no es contratado para obtener órdenes de traspaso (O.T. )" hacia la A.F.P. demandada sino también "para realizar un volumen mínimo de estos negocios válidamente realizados (sic)";

- 2º) Que de lo precedentemente expuesto se desprende que, tanto el logro de las referidas órdenes de traspaso, como el cumplimiento de ese "volumen mínimo" de negocios referidos por la demandada no dependían únicamente de la sola y personal actividad y diligencia del actor sino básica y primordialmente de la voluntad o libre determinación de aquellos terceros que a través de él quisieran acceder a una nueva A.F.P., esto es y más específicamente, no sólo del arbitrio de los afiliados mismos sino copulativamente también de la voluntad y decisión de las A.F.P. a las que respectivamente pertenecieran aquéllos eventuales terceros interesados. Luego, la cláusula invocada por la A.F.P. empleadora como fundamento del despido de que se trata resulta contraria a los principios que informan el Derecho Laboral, el que, por su naturaleza, ha restringido y limitado la libertad o autonomía de la voluntad de las partes para insertar en las convenciones de carácter laboral cláusulas limitativas y restrictivas de los derechos fundamentales e irrenunciables de los trabajadores. En efecto, si bien es cierto que el artículo 10 N° 7º del Código del ramo incluye entre las menciones del contrato de trabajo los "demás pactos que acordaren las partes", no es menos cierto que en la inserción de la ya referida cláusula 4ª N° 14 del contrato laboral de marras no se advierte haya concurrido la libre voluntad y determinación del trabajador en orden a obligarse para con su empleadora en traspasos dependientes del solo interés, arbitrio y conveniencia de terceras personas, so pena de despido sin indemnización, conclusión ésta que la propia demandada admite al señalar en su contestación a la demanda, como recién se dijo, que en la especie se trata de contratos "tipos", lo que resulta aún más inadmisibile e improcedente si la empleadora, como efectivamente hace, invoca como consecuencia del presunto incumplimiento de las referidas metas mínimas por parte del actor la falta consiguiente de título por parte de éste para percibir las indemnizaciones propias de y consubstanciales a un despido injustificado.

Si de acuerdo a los artículos 162, 163 y 168 del Código del ramo, el trabajador tiene derecho a recibir las indemnizaciones allí establecidas en caso de declararse que su despido ha sido injustificado, no ha podido legalmente incluirse en el contrato la cláusula ya antes comentada -

so pretexto de la facultad que el artículo 10 concede a los contratantes para incluir en el contrato de trabajo "los demás pactos" que señala su N° 7º, si en tales pactos y cláusula en particular se restringe el derecho a tales indemnizaciones, como ha ocurrido en la especie, mediante la improcedente consideración de estimarse anticipadamente injustificado el despido del trabajador en el evento de que éste no llegue a cumplir con los requerimientos mínimos a los que ya latamente se ha venido aludiendo, ajenos a los mejores personales esfuerzos y empeños del empleado, tanto más si mal podía estimarse "acordado" el señalado pacto con la igual concurrente voluntad del trabajador, como ocurre también en el caso de marras, si para estimar satisfechas las pretendidas metas mínimas se ha contemplado en la convención un sistema de cálculos para el que además se establecen reglas matemáticas de proporcionalidad y progresión de difícil y especializada nomenclatura e inteligencia, todo lo que hace inverosímil haya sido previsto y admitido como norma de verdadero valor vinculante por ambas partes, ni menos como contenido de aplicación práctica en una voluntad libre particular del contratante trabajador;

- 3º) Que, como corolario de todo lo dicho, y por carecer de todo valor y aplicación la cláusula de término del contrato de trabajo del actor sin indemnización invocada por la empleadora demandada, el despido del demandante ha sido indebido e injustificado, siendo en consecuencia merecedor de las indemnizaciones legales correspondientes a dicho despido improcedente.

Por estas consideraciones, y atendido, además, lo dispuesto en los artículos 162, 163, 455, 456, 458 y 473 del Código del Trabajo, se revoca la sentencia apelada de 18 de agosto de 1995, escrita a fs. 45, en cuanto por ella no se hizo lugar a las indemnizaciones por despido solicitadas por el actor, y, en su lugar, se declara:

- a) que el despido del actor don Gonzalo Rosendo Baeza Acevedo ha sido injustificado;
- b) que, en consecuencia, se acoge también la demanda de fs. 1, con costas del recurso, en cuanto se condena a la demandada A.F.P. "Unión S. A. " a pagar al demandante las siguientes cantidades:
- \$ 437.599 como indemnización sustitutiva del aviso previo;
  - \$ 525.119 como indemnización por un año de servicios, ya aumentada en un 20%; y
- c) que se confirma en lo demás la misma referida sentencia.

Las indemnizaciones que se ordena pagar se incrementarán con los reajustes e intereses establecidos en los artículos 63 y 173 del Código del Trabajo.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Ministro señor Cornelio Villarroel Ramírez.

Pronunciada por los Ministros señores Carlos Cerda Fernández, Milton Juica Arancibia y Cornelio Villarroel Ramírez. No firma el Ministro señor Cerda, quien concurrió a la vista de la causa y al acuerdo, por encontrarse con permiso.

Rol N° 949-97.

Santiago, 25 de septiembre de 1997.

Vistos:

- 1º) Que se ha ordenado dar cuenta del recurso de casación en la forma deducido en el escrito de fojas 105, conforme al artículo 781 del Código de Procedimiento Civil;
- 2º) Que el recurrente hace consistir el vicio invocado en el N° 7 del artículo 768 del mismo texto legal, esto es, en que el fallo atacado contiene decisiones contradictorias;
- 3º) Que funda el vicio alegado en que, por un lado, se ha restado todo valor al contrato de trabajo en lo que se refiere a la voluntad del trabajador para suscribirlo y, sin embargo, le ha dado pleno valor en relación a otras estipulaciones del mismo;
- 4º) Que los hechos alegados como fundamento del vicio denunciado no son constitutivos de la causal invocada, ya que el recurrente ataca, no decisiones de la sentencia, sino el mérito probatorio de un acto jurídico, por lo que procede declarar inadmisibile el recurso de casación en la forma interpuesto en autos.

Y visto, además, lo dispuesto en los artículos citados, se declara inadmisibile el recurso de casación en la forma deducido a fojas 105, en contra de la sentencia que se lee a fojas 100 y que es de fecha 14 de mayo último.

Regístrese y devuélvase.

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

Rol N° 2. 769-97.

## **2.- TERMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO. INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LAS OBLIGACIONES. VENDEDORES DE A.F.P.**

### **DOCTRINA**

La ltima. Corte de Apelaciones de Temuco, en el fallo que se transcribe, se pronunció afirmativamente respecto de la procedencia de calificar como constitutivo de la causal del artículo 160 N° 7 del Código, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, el hecho que un vendedor de A.F.P. haya presentado una solicitud de traspaso de un afiliado con una firma falsificada.

De esta forma la Corte reconoció la facultad que tiene los actores de precalificar en el contrato de trabajo los actos o hechos que configurarán la referida causal, más aún si los hechos revisten el carácter de ilícitos, como es el caso de autos.

Temuco, 27 de junio de 1996.

Vistos:

Se reproduce la sentencia apelada con excepción de sus considerandos 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 14 y sus citas legales eliminándose la mención a los artículos 163, 168, 172 y 450 del Código del Trabajo y se tiene en su lugar y además presente:

1º.- Que apreciando la prueba rendida por las partes conforme a las reglas de la sana crítica, este Tribunal concluye que la demandada logró probar los hechos en que hizo consistir la causal de terminación invocada del contrato, esto es, el incumplimiento grave de las obligaciones del mismo por el trabajador.

Para arribar a dicha conclusión tiene presente que, siendo el hecho imputado que el actor presentó una solicitud con la firma falsificada de don Enrique Cantarutti Dumont en una orden de traspaso irrevocable que resultó suficientemente acreditada, con la prueba rendida analizada en el considerando 13 de la sentencia apelada.

2º.- Que el hecho que se ha tenido por probado, constituye, en la voluntad de las partes, en el contrato acompañado a fs. 45 de estos autos, y en concepto de estos sentenciadores, la causal de terminación contractual invocada por la demandada, referida en el artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato.

3º.- Que en concepto de este tribunal, la actora ha tenido motivos plausibles para litigar, por lo que no se le condenará en costas, debiendo cada parte soportar las suyas.

Por estas consideraciones y teniendo presente, además, lo dispuesto en los artículos 160 N° 7, 465, 466, 468 y 471 del Código del Trabajo, se revoca la sentencia apelada de fecha 15 de febrero de 1996 escritas desde fs. 107 a fs. 113 de autos, en cuanto declara injustificado el despido, señalándose que este ha sido justificado y se confirma sólo en cuanto se mantiene el pago de las prestaciones ordenadas en el considerando 16 de la sentencia de primer grado, que se ha reproducido, sin costas.

Regístrese y devuélvase.

Redacción del Abogado Integrante señor Sergio Merino Jarpa.

Pronunciada por los Ministros señores Alfredo Meynet G., Héctor Toro C. y Abogado Integrante señor Sergio Merino J.

Rol Nº 398-96.

Santiago, 7 de agosto de 1997.

Vistos:

En lo principal de fojas 128, Jorge Silhi Zarzar en representación de María Castillo Rodríguez interpuso recurso de casación en la forma y en el fondo en contra de la sentencia de segunda instancia dictada por una de las Salas de la Corte de Apelaciones de Temuco de fecha 27 de junio de 1996, escrita a fojas 126, que revocó la sentencia de primera instancia porque consideró el despido de la actora justificado y la confirmó en la parte que mantiene el pago de las prestaciones ordenadas en el considerando 16º sin costas.

El recurrente, a través de esta vía, pretende se invalide por la Corte Suprema la sentencia impugnada, en cuanto a la forma, por haber incurrido en la causal del Nº 5 del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el artículo 170 Nº 4 del mismo texto legal y en cuanto al fondo por haberse dictado con error de derecho que provocó infracción de ley, la cual influyó substancialmente en la parte dispositiva de dicho fallo, por lo que solicita se anule la sentencia cuestionada, dictando a continuación la de reemplazo que se acoge la demanda en todas sus partes, con costas, de estos recursos, o en la forma que esta Corte Suprema decida.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando.

**I. En cuanto al recurso de casación en la forma:**

- 1º) Que el recurrente hace consistir el vicio de casación en la forma de que adolecería la sentencia impugnada en la causal del Nº 5 del artículo 768 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el Nº 4 del artículo 170 del mismo cuerpo legal. Agrega que el vicio formal se produce porque los jueces de la alzada no valoraron toda la prueba rendida, en especial, omitieron toda reflexión o ponderación a la prueba de testigos rendida por él, y sin su existencia, resolvieron el juicio, teniendo en consideración la sola prueba aportada por la empleadora. Añade que el fallo cuestionado eliminó diversos considerandos del fallo en alzada, sin embargo, no los reemplazó por otros razonamientos o reflexiones a su respecto, de este modo, en el fallo en parte alguna se hizo un análisis de la prueba de testigos por él rendida y la importancia del análisis conjunto de toda la prueba rendida es evidente, porque es la manera en que las partes pueden convencerse de la justicia del fallo.
- 2º) Que el eventual vicio de forma de que adolecería la sentencia censurada y que el recurrente, cree ver, sólo concurre cuando ésta no contiene las consideraciones de hecho o de derecho que le sirvan de fundamento a la decisión, vale decir, cuando no se desarro-

llen los razonamientos que determinan el fallo y carece de las normas de ley, derecho o equidad que tiendan a obtener la legalidad del mismo, pero ello no tiene lugar cuando éstos no se ajustan a la tesis sustentada por la reclamante y ni aun cuando ellas resulten equivocadas y, así, en el caso de autos basta la sola lectura para llegar a la conclusión que la sentencia ponderó la prueba rendida, pues de la motivación primera del fallo en estudio se desprende que los sentenciadores apreciaron la prueba rendida por las partes conforme a las reglas de la sana crítica, de consiguiente se deduce que el fallo contiene las consideraciones de hecho y las argumentaciones de derecho y exigidas por mandato de la ley, motivo por el cual, habiendo cumplido la sentencia en examen los requisitos que la norma procesal obliga, el recurso debe ser desestimado.

## II. En cuanto al recurso de casación en el fondo:

- 3º) Que el recurrente señala que la sentencia impugnada cometió dos errores de derecho que consisten en la violación de una norma reguladora de la prueba para fijar como hecho de la causa que la firma de Cantarutti no es suya y, además, porque no se probó la causal invocada por la empleadora mediante un error de derecho que consistió en no apreciar el significado de la causal del N° 7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Añade que al ser objetado el peritaje de la firma de Cantarutti y no haberse probado en forma alguna su autenticidad, se comete infracción legal al no señalar de qué manera se llegó al convencimiento de que la firma de Cantarutti era falsa y por último no se acreditó que hubo infracción a la actividad laboral desempeñada por la actora, lo que debía hacer o no la demandante o porque se llegó a la conclusión que la trabajadora falsificó la firma, por ende no hay justificado un real incumplimiento a las labores de la actora y la causal no fue debidamente configurada por la demandada.
- 4º) Que son hechos establecidos en la sentencia los siguientes:
- a) La demandante prestó servicios para la demandada desde el 15 de febrero de 1993 en calidad de agente de venta de servicios previsionales.
  - b) El 9 de junio de 1995 se puso término a su contrato por la causal del N° 7 del artículo 160 del Código Laboral.
  - c) La actora presentó una solicitud con la firma falsificada de Enrique Cantarutti en una orden de traspaso irrevocable y por dicho motivo se le envió la carta de despedido poniendo fin a la prestación de sus servicios en la A.F.P. Provida. S. A.
- 5º) Que como se aprecia del contenido del recurso, éste por un lado ataca los hechos establecidos en la sentencia cuestionada y por otro las conclusiones de derecho a que acertadamente arribaron los jueces del fondo, previa apreciación de las pruebas conforme a las reglas atinentes, para de esa manera obtener una sentencia distinta a la recurrida. El libelo en cuanto se dirige en contra de los hechos acreditados en el proceso debe ser desestimado porque dicha materia es ajena al control de legalidad que ejerce este tribunal; y en cuanto a las normas que el reclamante denunció como infringidas cabe señalar que tampoco pueden resultar vulneradas porque la correcta aplicación que pretende el recurrente, sólo podría tener lugar a la luz de hechos diversos a los fijados en la sentencia impugnada, los que por haber sido soberanamente establecidos por los jueces de la alzada resultan inamovibles para esta Corte Suprema y son los únicos a los que ha de sujetarse este tribunal;

- 6º) Que en cuanto a la alegación del recurrente de no haberse ponderado debidamente la prueba, no obstante que en estos juicios la prueba se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica, es menester indicar que dicha labor es privativa de los Jueces del Fondo por lo que dicha alegación debe ser desestimada de plano. Adicionalmente cabe mencionar que tampoco se constató en la resolución cuestionada una valoración errada de los medios de prueba aportados por las partes, puesto que no se aceptó un medio que la ley rechace o se desestimó alguno que la ley autorice, ni se alteró el valor probatorio de los medios o elementos de convicción producidos en el proceso, ni se invirtió el peso de la prueba, por lo que dicha alegación será desestimada.
- 7º) Que de lo anterior se colige, que los jueces del fondo dieron adecuada aplicación a las normas pertinentes y no se ha producido violación a las disposiciones legales que se denunciaron como infringidas por el interesado, razón por la cual el presente recurso de casación debe ser rechazado.

Por estas consideraciones, y visto, además, lo dispuesto en los artículos 764, 766, 767, 768 y 772 del Código de Procedimiento Civil, en relación con el artículo 463 del Código del Trabajo, se declara que se rechazan, con costas, los recursos de casación en la forma y en el fondo deducidos en lo principal del escrito de fojas 128 por el abogado Jorge Silhi Zarzar, en representación de María Eugenia Castillo Rodríguez, en contra de la sentencia de segunda instancia dictada por la Corte de Apelaciones de Temuco de fecha 27 de junio del año pasado, que se lee a fojas 126, la que en consecuencia no es nula.

Regístrese y devuélvase.

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

Rol Nº 2. 836-96.



# DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## Departamento Jurídico

**NAVES PESQUERAS. ART. 21 DEL DECRETO Nº 214. VIGENCIA.****6.637/336, 4.11.97.****Sobre la vigencia del artículo 21 del D.S. Nº 214, de 1965, Reglamento de Trabajo a bordo de los Barcos Pesqueros.**

**Fuentes:** D.S. Nº 214, de 1965, artículo 21.

Esta Dirección, preocupada de los problemas que aquejan al sector marítimo portuario, ha constatado a través de las diversas fiscalizaciones efectuadas al sector, los Seminarios y Talleres realizados con el objetivo de identificar y dar solución a los problemas que lo aquejan y los encuentros celebrados con las organizaciones sindicales que lo representan, que resulta necesario pronunciarse sobre la vigencia del artículo 21 del D.S. Nº 214, de 1965, Reglamento de Trabajo a bordo de los Barcos Pesqueros.

La referida norma legal, en su inciso 1º, dispone:

*"A contar del momento de la recalada del barco en el puerto de base de la industria, la tripulación tendrá derecho a un descanso en tierra ininterrumpido de 8 horas hasta el próximo zarpe".*

Del precepto legal preinserto se colige que la tripulación que labora a bordo de un barco pesquero, tiene derecho a un descanso en tierra de ocho horas ininterrumpidas entre la recalada de la nave y el próximo zarpe.

Ahora bien, el análisis efectuado en las diversas instancias anteriormente señaladas en lo relativo a la vigencia de la norma legal de que se trata, permite sostener a esta Directora que dicho precepto ha conservado su vigencia, no obstante que el Código del Trabajo ha incorporado en su texto normas relativas a jornada de trabajo y descanso.

Lo anterior por cuanto estamos en presencia de un descanso distinto al regulado en el cuerpo legal mencionado.

En efecto, el artículo 23 del Código del Trabajo regula el descanso diario de los trabajadores que se desempeñan a bordo de las naves pesqueras en tanto que la norma legal cuya vigencia es materia de este informe dice relación con el descanso a que los referidos dependientes tienen derecho entre recalada y zarpe de la nave.

De esta suerte, toda vez que las disposiciones aludidas se refieren a materias distintas no es posible estimar que exista incompatibilidad entre ambas, razón por la cual, en opinión de este Servicio, las normas sobre jornada y descanso contenidas en el Código del Trabajo no han derogado tácitamente el artículo 21 del D.S. Nº 214 de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cúpleme informar que el artículo 21 del D.S. N° 214, de 1965, Reglamento de Trabajo a bordo de los Barcos Pesqueros, se encuentra vigente.

Se deroga la conclusión contenida en el punto 3) del Dictamen N° 2.448/58, de 18 de abril de 1990 y todo otro que resulte incompatible con lo sustentado en el presente informe.

**HORAS EXTRAORDINARIAS. COMPUTO.**

**6.638/337, 4.11.97.**

**Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.438/251, de 28.07.97, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**

Solicitan reconsideración del Dictamen N° 4.438/251, de 28.07.97 que ordena a dicha Institución Bancaria pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias y cotizar mes a mes estas diferencias por el período octubre de 1996 a mayo de 1997, atendidos los fundamentos que en la misma se indican.

Al respecto, cumpla con informar a Uds. que los argumentos y consideraciones en que se fundamenta la solicitud aludida fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen al oficio cuya reconsideración se solicita.

No obstante lo expuesto precedentemente, en relación con la materia, cabe tener presente lo resuelto por esta Dirección en Dictamen N° 6.207/278, de 11.11.96, que en su parte pertinente, concluye que *"a aquellos dictámenes que, reconsideran otro anterior, se les aplica en la plenitud el principio de la irretroactividad de los actos administrativos, por ende, sólo disponen a futuro"*.

Aplicando la jurisprudencia administrativa invocada a la situación en análisis, no cabe sino concluir que el Dictamen N° 4.438/251, cuya reconsideración se solicita, sólo produce efectos a partir de la fecha de su emisión, es decir, del 28.07.97, toda vez que con anterioridad al citado pronunciamiento se encontraba vigente la Resolución N° 61, de 8.01.88, que fuera reconsiderada por el tantas veces citado Dictamen N° 4.438/251, de 28.07.97.

Atendido lo expuesto en acápites que anteceden, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 4.438/251, de 28.07.97; pronunciamiento que en todo caso, sólo producirá todos sus efectos a partir de la fecha de su emisión.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. REEMPLAZO DE CLAUSULAS DEL CONTRATO INDIVIDUAL.**

**6.770/338, 7.11.97.**

**Los trabajadores afiliados al Sindicato de empresa ..., se encuentran afectos a la jornada de 48 horas semanales convenida en el contrato colectivo suscrito con fecha 20 de agosto de 1997, entre la referida organización sindical y la empresa ....**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 348.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.029/236, de 10.08.95 y 4.442/276, de 31.08.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar la jornada ordinaria semanal a que se encuentran afectos los trabajadores afiliados al Sindicato de empresa ..., teniendo presente que los aludidos trabajadores tenían convenida en sus contratos individuales de trabajo una jornada semanal de 45 horas y posteriormente, con fecha 20 de agosto de 1997, la aludida organización sindical y la empresa suscribieron un contrato colectivo en cuya cláusula decimaséptima pactaron una jornada ordinaria de 48 horas semanales.

Al respecto, cúpleme informar a Uds., lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 348, inciso 1º, prescribe:

*"Las estipulaciones de los contratos colectivos reemplazarán en lo pertinente a las contenidas en los contratos individuales de los trabajadores que sean parte de aquéllos y a quienes se les apliquen sus normas de conformidad al artículo 346".*

Del precepto legal transcrito se desprende que las estipulaciones contenidas en los contratos colectivos reemplazan, en lo pertinente, a las establecidas en los contratos individuales de trabajo de los trabajadores que hayan concurrido a su celebración y de los de aquéllos a quienes se les apliquen sus disposiciones de conformidad al artículo 346 del Código del Trabajo.

En otros términos, conforme al precepto en análisis, por expreso mandato del legislador, las cláusulas de un contrato colectivo pasan a reemplazar a aquellas estipulaciones del contrato individual relativas a remuneraciones, beneficios y condiciones de trabajo en lo pertinente, esto es, en todo aquello convenido expresamente en el instrumento colectivo.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, especialmente, de los contratos individuales tenidos a la vista aparece que los dependientes de que se trata convinieron una jornada semanal de lunes a viernes distribuidas diariamente de 08:00 a 13:00 horas y de 13:30 a 17:30 horas, lo cual implicaba laborar un total de 45 horas semanales.

De los mismos antecedentes aparece, que la empresa y el Sindicato de Trabajadores constituida en ellas suscribieron con fecha 20 de agosto de 1997 un contrato colectivo, a través del cual las partes expresamente convinieron una cláusula relativa a la jornada laboral.

En efecto, conforme a la cláusula decimaséptima del instrumento colectivo antes indicado, los contratantes pactaron que la jornada semanal de trabajo será de 48 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes, estipulando, además, que la jornada diaria se extenderá entre las 08:00 horas y las 18:00 horas, la cual se interrumpe durante media hora de colación, período este que no se considerará trabajado para computar la duración de dicha jornada diaria.

Finalmente, en la aludida cláusula las partes convinieron expresamente que *"la presente cláusula sustituirá la convenida en los respectivos contratos individuales de trabajo"*.

Como es dable apreciar, en la situación en consulta, los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de empresa ..., en el proceso de negociación colectiva que culminó con la celebración del contrato colectivo de fecha 20 de agosto de 1997, convinieron una jornada semanal de 48 horas en la cláusula decimaséptima de dicho instrumento, dejando expresa constancia que tal estipulación reemplaza a aquella que sobre el particular se encuentra pactada en los contratos individuales.

De consiguiente, si analizamos los hechos descritos anteriormente a la luz de la norma contenida en el inciso 1º del artículo 348 del Código del Trabajo, posible es sostener que la cláusula relativa a jornada de trabajo establecida en los contratos individuales de trabajo de los dependientes en referencia, ha sido reemplazada por el solo ministerio de la ley, por la cláusula decimaséptima del contrato colectivo celebrado el 20 de agosto de 1997, entre la empresa ... y el Sindicato de Trabajadores constituida en ella.

De ello se sigue, que a contar de la entrada en vigencia del aludido instrumento colectivo, los trabajadores afiliados al sindicato recurrente han quedado afectados a una jornada semanal de 48 horas, distribuidas en la forma establecida en la aludida cláusula decimaséptima.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que los trabajadores afiliados al Sindicato de empresa ... se encuentran afectados a la jornada de 48 horas semanales, convenida en la cláusula decimaséptima del contrato colectivo suscrito con fecha 20 de agosto de 1997 entre la referida organización sindical y la empresa ... .

**CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.**

**6.771/339, 7.11.97.**

**Deja sin efecto Instrucciones Nº D 97-38, de 9.07.97, impartidas a empresa Forestal ... en cuanto ordenan mantener suministro de energía eléctrica a viviendas de los trabajadores, obligación que se hará exigible sólo una vez re-puesto el servicio a toda la empresa, por cambio del sistema de suministro.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 9º inciso 1º; Código Civil, artículo 1545.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 3.871/196, de 22.06.95 y 2.487/121, de 20.04.95.

Se impugna Instrucciones Nº D 97-38, de 9.07.97, impartidas por el fiscalizador F. H. H. a empresa Forestal ... por las cuales ordena otorgamiento de luz eléctrica a trabajadores del Fundo ..., servicio que sería una regalía no estipulada en los contratos de trabajo pero concedido durante un lapso prolongado.

Se fundamenta la impugnación en que ni la ley ni los contratos de trabajo contemplan la obligación de otorgar electricidad a los trabajadores y, especialmente, en que el corte de energía se debió al término de faenas de la empresa que requerían sistema trifásico para cambiarlo por monofásico o residencial, suspensión que afecta a toda la empresa y no sólo a los trabajadores.

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

El Código del Trabajo, en su artículo 9º, inciso 1º, prescribe:

*"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

De la norma preinserta se infiere que el contrato individual de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Ahora bien, como consecuencia que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir entonces que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración de pago u omisión de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornada, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado, con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

Lo antes expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de esta Dirección, manifestada, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 3.871/196, de 22.06.95 y 2.487/121, de 20.04.95.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, y en particular de informe de 31.07.97, del fiscalizador F. H. H., se desprende que la empleadora proporcionaba luz eléctrica a casas de los trabajadores desde hace más de diez años, sin costo para ellos, beneficio que si bien no aparece escriturado en los contratos de trabajo es posible concluir que se encontraba incorporado a tales contratos.

En efecto, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en acápites que anteceden, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a otorgar a éstos el beneficio en comento, en la forma señalada precedentemente, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

De consiguiente, formando parte este acuerdo de los contratos individuales de trabajo, no resulta ajustado a derecho que el empleador suspenda su aplicación unilateralmente toda vez que ello implicaría transgredir la norma contenida en el artículo 1545 del Código Civil, que al efecto dispone:

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

Con todo, cabe agregar, que en el caso en análisis, de acuerdo a los mismos antecedentes tenidos a la vista, la suspensión del servicio eléctrico a los trabajadores se habría debido a que la empresa terminó su actividad de aserradero por falta de mercado por lo que no requiere energía del tipo industrial sino sólo residencial, cambio que llevó a suspender aquélla mientras no se apruebe técnicamente esta última por la Compañía correspondiente.

De esta manera, como el corte de energía habría comprendido a toda la empresa y, por ende, a la residencia de los trabajadores en razón de necesidades productivas decididas por la empleadora en

uso de sus facultades de dirección y administración de la empresa, reconocidas por la legislación laboral, se estima que no procede que se instruya a la misma en orden a mantener el suministro a los trabajadores mientras no se regularice el abastecimiento de energía a toda la empresa.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que se deja sin efecto Instrucciones N° D 97-38, de 9.07.97, impartidas a empresa Forestal ... en cuanto ordenan mantener suministro de energía eléctrica a viviendas de los trabajadores, obligación que se hará exigible sólo una vez repuesto el servicio a toda la empresa, por cambio del sistema de suministro.

**CONTRATO INDIVIDUAL. INTERPRETACION.**

**6.772/340, 7.11.97.**

**Resulta procedente que la empleadora pague al trabajador ... el beneficio adicional con él acordado por cada prenda planchada de producción mensual, en el evento de que las prendas planchadas sean de importación, por cuanto las labores que debe ejecutar el trabajador son las mismas en uno y otro caso.**

Se ha consultado a esta Dirección si resulta procedente el pago del beneficio adicional al sueldo base establecido en contrato de trabajo suscrito entre el consultante y su empleador ..., relativo a la producción de planchado en el evento de que se ejecute respecto de prendas importadas.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Que del estudio de los antecedentes tenidos a la vista, en especial de informe de fiscalización de fiscalizadora I. B. A., de 9.08.97, se ha podido constatar que el consultante cumple funciones de calderería y mantención mecánica para la empresa ... .

De igual forma se encuentra acreditado que el citado trabajador pactó con su empleador el beneficio adicional de \$ 2,53 por cada prenda planchada de producción mensual.

Por su parte, cabe señalar que el empleador se niega a pagar el beneficio aludido respecto de prendas importadas, argumentando que éstas no corresponden a la producción mensual de la empresa, y, que el trabajador estima procedente su pago por cuanto al pactarse el citado beneficio no se habían producido importaciones de prendas de vestir y además, porque sus labores de calderería participan del proceso de producción de planchado independientemente del origen de la prenda a planchar.

Acerca de esto último, el informe de fiscalización precitado determina que las importaciones de ropa de la empresa en cuestión se efectuaron los meses de octubre del año 1996 y marzo del año 1997, siendo por tanto posteriores al establecimiento del beneficio materia de esta consulta.

En el mismo sentido, las labores efectuadas por el trabajador consultante forman parte integrante de la producción de planchado tanto de ropa importada como de ropa fabricada por la empresa empleadora.



De esta forma, considerando las circunstancias anteriores resulta forzoso concluir que al ejecutar labores necesarias para la producción de planchado el trabajador Sr. Manuel Núñez Pino, tanto de prendas fabricadas como importadas, resulta procedente el pago del beneficio pactado.

En efecto, el argumento de la empleadora de que la cláusula se ha establecido en relación a la producción mensual de la empresa para diferenciarla de aquella producción de planchado de prendas importadas no resulta suficiente para impedir el pago del citado beneficio toda vez que la citada cláusula de beneficio, al referirse a la producción mensual, establece un rango de tiempo dentro del cual deberá medirse la producción de planchado para efectos del pago del mismo beneficio, y por tratarse este beneficio de un estipendio a pagarse mensualmente junto al sueldo del trabajador, necesariamente debe establecerse en relación a la producción de planchado efectuada en la empresa ... en cada mes.

En razón de las consideraciones anteriores cumpla con informar a Ud que resulta procedente que la empleadora pague al trabajador ... el beneficio adicional por cada prenda planchada de producción mensual, en el evento de que las prendas planchadas sean de importación, por cuanto las labores que debe ejecutar el trabajador son las mismas en uno y otro caso.

#### **ESTATUTOS DE SALUD. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.**

**6.773/341, 7.11.97.**

- 1) Los beneficios remuneratorios y aquéllos de carácter no remuneratorio de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 pactados en instrumento colectivo antes de la dictación de la citada ley, mantienen su vigencia y deben otorgarse en la forma expuesta en el presente informe.**
- 2) No procede la extensión de beneficios contenidos en un instrumento colectivo a los mismos funcionarios, por cuanto las normas sobre negociación colectiva no son aplicables a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.**

**Fuentes:** Ley N° 19.378, artículos 4º; 3º y 6º transitorios.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 541/34, de 4.02.97 y 6.597/297, de 28.11.96.

Se solicita pronunciamiento en orden a determinar si se encuentra vigente a la fecha el convenio colectivo de 25 de mayo de 1994, con duración de un año a contar del primero de julio de 1994 y, en caso de no estarlo, si sus disposiciones se encuentran incorporadas a los contratos individuales de trabajo de los trabajadores del Sindicato que concurrió a su suscripción.

Asimismo, se consulta si se deben hacer extensivos los beneficios contenidos en el referido instrumento colectivo a trabajadores que se incorporaron al sindicato con posterioridad a la suscripción del mismo y aún más, con posterioridad a la fecha en que éste expiró.

Por último, se consulta si se encuentran vigentes dichos beneficios o deben entenderse derogados por el vencimiento del plazo del aludido instrumento colectivo como por la entrada en vigencia de

la Ley N° 19.378, considerando que el referido convenio colectivo contenía beneficios superiores a los contemplados por dicha ley, cuerpo legal este que es posterior a dicho convenio.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El inciso segundo del artículo 4º, de la Ley N° 19.378, de 1995, que establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 14.04.95, dispone:

*"El personal al cual se aplica este Estatuto no estará afecto a las normas sobre negociación colectiva y, sobre la base de su naturaleza jurídica de funcionarios públicos, podrá asociarse de acuerdo con las normas que rigen al sector público".*

Del precepto transcrito se desprende en lo pertinente, que al personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no le son aplicables las normas que regulan la negociación colectiva y en tal sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo entre otros, en los Dictámenes N°s. 6.597/297, de 28.11.96 y 541/34, de 4.02.97, respectivamente.

Sin embargo, esos mismos pronunciamientos han dejado claramente establecido que para el evento de existir un instrumento colectivo vigente a la época de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378, los beneficios de carácter remuneratorio pactados en dicho instrumento mantienen su vigencia pero que, por expresa disposición de su artículo 3º transitorio, para este objeto procede adecuar las remuneraciones de los funcionarios en la forma establecida por esta misma disposición.

En otros términos, para los efectos de la mantención de los beneficios remuneratorios debe tenerse presente lo dispuesto en el citado Art. 3º transitorio, conforme al cual las remuneraciones superiores que percibían los dependientes a la fecha de dictación de la Ley N° 19.378 no pueden verse disminuidas debiendo, no obstante, adecuarse al nuevo sistema remuneratorio previsto en ella; ello significa, que el trabajador no verá disminuido el monto global de las remuneraciones obtenidas a través de dicho instrumento, pero éstas perderán en definitiva su individualidad al irse imputando a los nuevos beneficios legales en la forma que señala el Art. 3º transitorio.

Respecto de los beneficios no remuneratorios como por ejemplo la jornada de trabajo, feriado anual y feriado progresivo, cabe señalar que sólo mantendrán su vigencia en la medida que sean compatibles con la forma, duración y oportunidad para su ejercicio que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, y así se ha pronunciado la Dirección del Trabajo, entre otros, en los Dictámenes N°s. 5.762/248, de 21.10.96; 3.947/216, de 8.07.97 y 3.948/217, de 8.07.97.

De consiguiente, en la especie el convenio colectivo de 1994 celebrado entre la Corporación consultante y sus funcionarios se encuentra extinguido, además del vencimiento del plazo, por la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 que impide negociar colectivamente a los funcionarios afectos a sus disposiciones, pero mantienen su vigencia y se entienden incorporados a los contratos individuales de los trabajadores que suscribieron dicho instrumento, los beneficios de carácter remuneratorio incluso aquéllos superiores a los reconocidos por la Ley N° 19.378, en cuyo caso procede adecuar las remuneraciones en los términos previstos por el artículo 3º transitorio de la citada ley.

También mantendrán su vigencia aquellos beneficios no remuneratorios, siempre que sean compatibles con el reconocimiento, duración y oportunidad que para su ejercicio establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, entendiéndose derogados los que por su naturaleza o extensión desvirtúan o comprometen el sistema funcionario del sector.

Por último y en atención a que a los mismos funcionarios no le son aplicables las normas sobre negociación colectiva, resulta jurídicamente improcedente hacer extensivos los beneficios contenidos en un instrumento colectivo a trabajadores que no lo suscribieron, sea que se hayan incorporado al sindicato que negoció el convenio colectivo con posterioridad a la suscripción del mismo, con posterioridad a la fecha de su extinción, y en cualquiera otra circunstancia, sin perjuicio de que el sindicato de que se tratare ha debido reformar sus estatutos para ajustarse a las normas de la Ley N° 19.296 sobre Asociaciones de Funcionarios.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, puedo informar a Ud. lo siguiente:

- 1) Los beneficios remuneratorios y aquéllos de carácter no remuneratorio de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 pactados en instrumento colectivo antes de la dictación de la citada ley, mantienen su vigencia y deben otorgarse en la forma expuesta en el presente informe.
- 2) No procede la extensión de beneficios contenidos en un instrumento colectivo a los mismos funcionarios, por cuanto las normas sobre negociación colectiva no son aplicables a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

**SERVICIO MILITAR. EFECTOS. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO.**

**6.774/342, 7.11.97.**

**Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio que le corresponde impetrar al ex trabajador de la empresa Ingeniería y Construcción ..., Sr. ..., debe considerarse como fecha de ingreso a la aludida empresa el día 1º de julio de 1993, contando, por ende, a la fecha de terminación del respectivo contrato de trabajo, con 4 años de servicio prestados continuamente a dicho empleador.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 158 y 163.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 9.610/173, de 18.12.89; 2.687, de 9.05.85.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar el número de años que debe considerarse para los efectos del cálculo de la indemnización legal por años de servicio, respecto del ex trabajador de la empresa Sociedad Ingeniería y Construcción ..., Sr. ... .

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo en el artículo 163, incisos 1º y 2º, prescribe:

*"Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que las partes hayan convenido individual, o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente.*

*"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos treinta días de remuneración".*

De la norma legal transcrita se infiere que el empleador cuando pone término a un contrato de trabajo que hubiere estado vigente a lo menos durante un año por las causales de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o por desahucio, se encuentra obligado a pagar una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador.

Como es dable apreciar, la norma en análisis establece expresamente que para los efectos de calcular el beneficio de la indemnización por años de servicio, debe considerarse únicamente los años que se hayan prestado en forma continua para el empleador.

Precisado lo anterior, se hace necesario determinar los efectos que sobre el número de años que deben considerarse para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio produce el llamado al servicio militar durante la vigencia de la respectiva relación laboral, para lo cual cabe recurrir al artículo 158 del Código del Trabajo, cuyos incisos 1º, 3º, 4º y final prescriben:

*"El trabajador conservará la propiedad de su empleo, sin derecho a remuneración, mientras hiciera el servicio militar o formare parte de las reservas nacionales, movilizadas o llamadas a instrucción.*

*"El servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.*

*"La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba cumplir sus deberes militares, se entenderá satisfecha si le da otro cargo de iguales grado y remuneraciones al que anteriormente desempeñaba, siempre que el trabajador esté capacitado para ello.*

*"Esta obligación se extingue un mes después de la fecha del certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico se extenderá hasta un máximo de cuatro meses".*

Del tenor de los preceptos legales transcritos fluye que el trabajador que cumple con el servicio militar conserva la propiedad del empleo sin derecho a remuneración. Asimismo, se infiere de las disposiciones en comento que el cumplimiento de los deberes militares no interrumpe su antigüedad para todos los efectos legales.

De ello se sigue que el cumplimiento de los deberes militares, entre ellos, el servicio militar obligatorio, no interrumpe la relación laboral existente entre el empleador y trabajador, manteniéndose en consecuencia, vigente el contrato de trabajo, y, por ende, subsistentes los derechos y obligaciones inherentes a aquél, con la sola excepción, expresamente dispuesta por la ley, según la cual no existe obligación del empleador de pagar las remuneraciones correspondientes por el lapso que dure el reclutamiento.

De consiguiente, y considerando que por expresa disposición de la ley el servicio militar no interrumpe la antigüedad del trabajador, como tampoco los derechos inherentes a su empleo, no cabe sino concluir que el tiempo que el dependiente se encuentra efectuando el servicio militar obligatorio, debe considerarse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio.

Precisado lo anterior, cabe referirse a la incidencia que tiene sobre la terminación del respectivo contrato de trabajo, el transcurso de los plazos de uno o cuatro meses a que se refiere el inciso final del artículo 158 del Código del Trabajo ya citado en párrafos anteriores.

Al respecto, cabe precisar que de dicho precepto se desprende que la obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que cumple sus deberes militares se extingue un mes después de la fecha el respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad comprobada, cuatro meses después de aquélla.

Sobre el particular, este Servicio en Dictamen N° 9.810/173, de 18 de diciembre de 1989, que sostuvo que *"la referida norma consagra una especie de fuero especial en favor de los trabajadores que cumplan servicio militar, a los que, por ser objeto de una carga impuesta a los ciudadanos por su sola condición de tales el legislador se ha preocupado de proteger en la forma ya señalada, manteniendo su relación laboral y, precisamente por ello, se estima que el mero transcurso de los plazos señalados, si bien libera al empleador de su obligación de conservar el empleo, no puede constituir causal de término de contrato, máxime si se considera que ella no se encuentra establecida como tal en la legislación laboral vigente"*.

Se agrega en dicho pronunciamiento jurídico que *"el hecho de que el dependiente no regrese a sus labores una vez cumplidos los plazos indicados en el precepto en comento o lo haga extemporáneamente, no basta por sí sólo para entender caducado el contrato de trabajo sino que será necesario un acto del empleador en virtud del cual se ponga término a la relación laboral invocando alguna de las causales previstas para tal efecto en los artículos 155 y siguientes del Código del Trabajo"*.

Como es dable apreciar, conforme a la doctrina invocada el mero transcurso de los plazos indicados en el inciso final del artículo 158 del Código del Trabajo, no constituye causal de término del contrato de trabajo del dependiente que no se reincorpora oportunamente a sus funciones, debiendo el empleador recurrir, para tal efecto a algunas de las causales indicadas en los artículos 159 y siguientes del referido texto legal.

En la especie de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio y que fueron acompañados por la empresa, se ha podido establecer que el ex trabajador de la empresa, Ingeniería y Construcción ..., Sr. ... ingresó a prestar servicios con fecha 1º de julio de 1993, como Ayudante Electricista.

Asimismo, de tales antecedentes aparece que durante la vigencia de dicho contrato fue llamado a cumplir el servicio militar obligatorio, período que se extendió, según certificado que se adjunta desde el 1º de abril de 1994 hasta el 31 de enero de 1995.

Finalmente, de acuerdo a la información proporcionada por la empresa se ha podido establecer que el Sr. ... se presentó a trabajar a la empresa con fecha 6 de marzo de 1995, esto es, habiendo vencido el plazo de un mes a que se refiere el inciso final del artículo 158 del Código del Trabajo, oportunidad ésta en que el empleador no puso término a la relación laboral iniciada el 1º de julio de 1993, suscribiendo las partes un nuevo contrato de trabajo en el cual se deja constancia que el ingreso a la empresa se produjo con fecha 6 de marzo 1995.

Por último, conforme a los documentos tenidos a la vista se desprende que el día 2 de agosto de 1997, la empresa puso término al contrato de trabajo del Sr. ..., por la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del Código del Trabajo, vale decir, necesidades de la empresa establecimiento o servicio, considerando para el pago de la correspondiente indemnización por años de servicio el tiempo corres-

pondiente al segundo contrato de trabajo, esto es, desde el 6 de marzo de 1995 al 2 de agosto de 1997, no computando, por ende, los años prestados en virtud del contrato celebrado el 1º de julio de 1993 y aquéllos correspondientes al período en que cumplió el servicio militar.

Analizados los hechos antes descritos a la luz de las disposiciones antes anotadas y teniendo presente la doctrina administrativa invocada en párrafos precedentes, posible es convenir que el ex trabajador Sr. ... prestó servicios en la empresa Ingeniería Construcción ..., en forma continua a partir del 1º de julio de 1993 hasta el 2 de agosto de 1997, y, en consecuencia, para los efectos del pago de la indemnización por años de servicios deben computarse 4 años de servicio.

En efecto, tal como se sostuviera en el cuerpo del presente informe, el tiempo correspondiente al cumplimiento del servicio militar, no interrumpe la antigüedad del aludido ex dependiente, y, por tanto, el período comprendido entre el 1º de abril de 1994 y 31 de enero de 1995, debe computarse para los efectos del pago del beneficio en análisis.

Por su parte, a juicio de esta Repartición, durante el período que media entre la fecha del certificado de licenciamiento, esto es, 31 de enero de 1995 y el 6 de marzo del mismo año, oportunidad en que se presentó a laborar el ex trabajador de que se trata, el contrato de trabajo celebrado el 1º de julio de 1993, se mantuvo plenamente vigente, por cuanto, no obstante haber transcurrido más de un mes desde la fecha del certificado de licenciamiento y aquélla en que el Sr. ... se reincorporó a sus funciones, el empleador no puso término a la aludida relación laboral invocando alguna de las causales previstas en los artículos 158 y siguientes del Código del Trabajo, no siendo jurídicamente procedente sostener que el mero transcurso de los plazos previstos en el artículo 158 del mismo texto legal, produjo el término del aludido contrato de trabajo.

Asimismo, el nuevo contrato de trabajo celebrado con fecha 6 de marzo de 1995 entre la empresa y el ex dependiente Sr. ..., sin que hubiere mediado la terminación de aquél suscrito el 1º de julio de 1993, puede jurídicamente ser calificado como una modificación del contrato primitivo, circunstancia ésta, que a su vez, permite sostener que las partes no se encontraron legalmente facultadas para establecer en el referido instrumento como fecha de ingreso del dependiente el día 6 de marzo de 1995, puesto que, sostener lo contrario implicaría una renuncia de derechos, la cual se encuentra expresamente prohibida en el inciso 2º del artículo 5º del Código del Trabajo.

De consiguiente, armonizando lo expuesto en párrafos anteriores, forzoso es concluir que el ex trabajador Sr. ... prestó servicios continuos para la empresa Ingeniería Construcción ..., desde el 1º de julio de 1993, hasta el 2 de agosto de 1997, de suerte tal, que a la fecha de terminación del contrato de trabajo, que se produjo en la última data indicada, contaba con cuatro años de servicio, número éste que es el que debe considerarse para los efectos del pago de la indemnización por años de servicio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio que le corresponde impetrar al trabajador de la empresa Ingeniería y Construcción ..., Sr. ..., debe considerarse como fecha de ingreso a la aludida empresa el día 1º de julio de 1993, contando, por ende, a la fecha de terminación del respectivo contrato de trabajo, con 4 años de servicios prestados continuamente a dicho empleador.

**MULTA. REINCIDENCIA. EFECTOS.**

**6.775/343, 7.11.97.**

- 1) **La reincidencia a que se refiere el artículo 477 del Código del Trabajo, faculta a los funcionarios de este Servicio para duplicar el monto de las multas por infracción a las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, cuando concurren los supuestos establecidos en dicho precepto dentro de un período no superior a 12 meses.**
- 2) **Por una parte, la reincidencia establecida en el artículo 35 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de este Servicio, otorga atribuciones a los mismos funcionarios para decretar la medida de "clausura", cuando se cometa una nueva infracción, que sea susceptible de ser sancionada con una multa administrativa, dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 477 y D.F.L. N° 2, de 1967, Trabajo, artículos 34 y 35.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si la norma prevista en el inciso 2° del artículo 477 del Código del Trabajo, es compatible con aquella establecida en el artículo 35 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 477, prescribe:

*"Las infracciones a este Código y a sus leyes complementarias que no tengan señalada una sanción especial, serán penadas con multa a beneficio fiscal de una a diez unidades tributarias mensuales, incrementándose hasta en 0,15 unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado por la infracción en aquellas empresas con más de diez trabajadores afectos a la mencionada infracción.*

*"Todas las multas por infracción a este Código y a sus leyes complementarias se podrán duplicar en caso de reincidencia dentro de un período no superior a doce meses. Constituirá reincidencia el hecho de volver a incurrir el empleador en una infracción a la misma disposición dentro del plazo mencionado o la circunstancia de persistir una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales o vencidos los recursos para interponerlos, en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción".*

Del precepto antes transcrito se infiere que las infracciones a las normas establecidas en el Código del Trabajo y a aquellas previstas en sus leyes complementarias que no tengan consignada una sanción especial, serán penadas con una multa a beneficio fiscal de 1 a 10 U.T.M., multas éstas que podrán duplicarse en caso de reincidencia dentro de un período de 12 meses.

Asimismo, se colige que existe reincidencia para los efectos antes indicados, en los casos siguientes:

- a) Cuando el empleador incurrir en una infracción a la misma disposición dentro de un período no superior a 12 meses.



- b) Cuando el empleador persiste en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción, una vez evacuados todos los recursos administrativos y judiciales, o vencidos los plazos para interponerlos.

En otros términos, se considerará reincidente para los efectos de que se trata, al empleador que dentro de un período de 12 meses, vuelva a incurrir en una infracción a la misma disposición o que persista dentro del mismo período en el incumplimiento que dio origen a la anterior sanción.

Como es dable apreciar, la institución de la reincidencia prevista en el artículo 477 antes transcrito y comentado, opera en el ámbito de las multas por infracción al Código del Trabajo y sus leyes complementarias, permitiendo duplicar el monto establecido para éstas que se encuentra consignado en el inciso 1º de dicho precepto.

Por su parte, el artículo 34 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, señala:

*"En todos aquellos casos en que los Inspectores del Trabajo puedan aplicar multas administrativas, las reincidencias, podrán ser sancionadas, además, con la clausura del establecimiento o faena, cuando ello fuera procedente, hasta por diez días, que será aplicada por el inspector que constate la reincidencia."*

A su vez, el artículo 35 del mismo cuerpo legal, prescribe:

*"Se entiende por reincidencia la nueva infracción que se completa dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura".*

De los preceptos antes transcritos se infiere que la reincidencia, esto es, volver a cometer una nueva infracción dentro del período de dos años, que sea susceptible de ser sancionada por los fiscalizadores de este Servicio, puede ser penada con la clausura del respectivo establecimiento o faena.

De consiguiente, a juicio de esta Repartición, los artículos antes transcritos y comentados regulan la aplicación de la medida de clausura, siendo necesario para tales efectos que exista reincidencia, entendiéndose por tal, la circunstancia de cometer una nueva infracción dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que la norma contenida en el artículo 477 del Código del Trabajo, con aquella prevista en el artículo 35 del D.F.L. N° 2, de 1967, son perfectamente compatibles entre sí, puesto que, si bien es cierto, ambas regulan la figura jurídica de la "reincidencia", no lo es menos, que éstas operan en ámbitos diversos que implican plazos diferentes para configurarla y efectos distintos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La reincidencia a que se refiere el artículo 477 del Código del Trabajo faculta a los funcionarios de este Servicio, para duplicar el monto de las multas por infracción a las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, cuando concurran los supuestos establecidos en dicho precepto dentro de un período no superior a 12 meses.

- 2) Por su parte, la reincidencia establecida en el artículo 35 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de éste Servicio, otorga atribuciones a los mismos funcionarios para decretar la medida de "clausura", cuando se comenta una nueva infracción, que sea susceptible de ser sancionada con una multa administrativa, dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura.

**JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.**

**6.776/344, 7.11.97.**

**Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Tecnología en ... para sus dependientes que laboran en la planta de producción consistente en trabajar jornadas ordinarias de 12 horas diarias.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 5.102/119, de 24.07.90.

Se ha requerido autorización de esta Dirección para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de descansos para los dependientes que laboran en la planta de producción de la empresa Tecnología en ..., ubicada en Panamericana Norte ..., Km. 22, Lampa, consistente en trabajar en turnos rotativos de 07:00 a 19:00 hrs. de lunes a jueves; y de 19:00 a 07:00 hrs. también de lunes a jueves, en jornadas de 12 horas con un total de 48 horas semanales.

Se fundamenta la petición en que la mayoría de los trabajadores tienen sus domicilios muy alejados de la faena.

Al respecto, cabe informar a Ud. lo siguiente:

El inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo, dispone:

*"Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios".*

De la 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 contempladas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista se desprende que no concurren las exigencias legales previstas en la citada norma que harían factible autorizar el sistema excepcional de que se trata.

En efecto, de la propia presentación es posible derivar que no existen motivos que impidan a los trabajadores cumplir con una jornada ordinaria diaria que no exceda las 10 horas de labor establecidas como máximo en el inciso 2º del artículo 28 del Código del Trabajo, dado que si bien las faenas se encuentran ubicadas en el kilómetro 22 de la Carretera Panamericana Norte, corresponde a un sector que cuenta con amplios medios de locomoción colectiva desde y hacia Santiago y otros lugares residenciales, donde habitarían los trabajadores para los cuales se solicita el sistema excepcional anotado, por lo que tal circunstancia no sería razón suficiente para acceder a la petición.

Si el fundamento señalado fuere acogido la gran cantidad de empresas que se encuentran en situación similar podrían requerir la autorización, lo que llevaría a que se desvirtuara el sentido de la disposición legal en comento, que confiere al efecto facultades excepcionales al Director del Trabajo que por la misma razón deben ser ejercidas en forma restrictiva, "atendidas las especiales características de la prestación de los servicios", motivo que no concurre en el caso en estudio.

De lo expresado en los párrafos anteriores es posible inferir que en las labores que ejecutan los dependientes de que se trata, no existe impedimento alguno para dar aplicación a las normas generales previstas en el Código del Trabajo sobre distribución de jornada y descansos.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Tecnología en ... para sus dependientes que laboran en la planta de producción consistente en trabajar jornadas ordinarias de 12 horas diarias.

**PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. GASTOS DE TRASLADO.**

**6.777/345, 7.11.97.**

**La empresa Calzados ... se encuentra obligada a pagar pasajes por traslado desde sala cuna al lugar de trabajo y viceversa, a las trabajadoras madres de hijos menores que concurren a ella, por el trayecto que realizan para tal efecto por Gran Avenida José Miguel Carrera, utilizando medios de movilización colectiva.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 203 incisos 7º y 8º; y 206.

**Concordancias:** Dictámenes Ords. N°s. 8.912/152, de 17.11.89, y 7.244/351, de 27.10.86.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si corresponde pago de pasajes a la madre trabajadora que concurre a sala cuna para dejar al hijo mientras labora y darle alimento si un tramo entre la sala cuna y la empresa no cuenta con servicio de movilización colectiva.

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

El artículo 206 del Código del Trabajo, dispone:

*"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.*

*"El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna".*

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que el legislador ha otorgado a las madres el derecho a disponer para alimentar a sus hijos de dos porciones de tiempo que, en conjunto, no excedan de una hora al día, las que se consideran trabajadas en forma efectiva para los efectos de su pago, cualquiera sea el sistema de remuneración a que estén sujetas.

Asimismo, agrega dicha norma que el derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no puede ser renunciado bajo concepto alguno.

Por su parte, los incisos 7º y 8º del artículo 203 del mismo Código, establecen:

*"El permiso a que se refiere el artículo 206 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.*

*"El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior".*

De los preceptos transcritos se infiere que el permiso de que gozan las madres para dar alimento a sus hijos y que consiste, tal como se señalara en párrafos precedentes, en disponer para tal efecto de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, debe ampliarse en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta, debiendo el empleador, además, pagar, tanto el valor de los pasajes correspondientes al transporte que deba usarse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento, como el que debe utilizar la madre para ir a alimentar a su hijo.

Ahora bien, en relación con la última obligación del empleador de pagar el valor de los pasajes por el transporte ya indicado, cabe tener presente la reiterada jurisprudencia de este Servicio en materia de pago de asignaciones de movilización, como es el caso de aquella que establecía el artículo 20 del D.L. Nº 97, de 1973, respecto de la cual, habida consideración del carácter compensatorio del beneficio, se exigía para su procedencia, la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

- 1) Que el dependiente debiera incurrir en gastos de movilización para trasladarse de su domicilio al lugar de las faenas, y
- 2) Que existiera un servicio de locomoción colectiva que cubriera el trayecto que debía hacer el trabajador para llegar al sitio del trabajo.

De lo expuesto precedentemente y atendida la igual naturaleza del beneficio en comento cabe concluir que los requisitos anteriores son aplicables, a juicio de este Servicio, a la obligación que recae sobre el empleador contenida en la disposición anteriormente citada, de lo cual resulta que, si la trabajadora debe incurrir en gastos de movilización para trasladarse con su hijo a la sala cuna o para concurrir a darle alimento y existe un servicio de locomoción colectiva que una el trayecto que deba hacer para cumplir las funciones anotadas, el empleador estará obligado al pago del gasto consiguiente.

A mayor abundamiento, cabe agregar que, atendido a que la ley no precisa la distancia que debe existir entre la sala cuna y el lugar de trabajo de la dependiente que la utiliza para establecer la obligación de pago del gasto de traslado, ni el medio de locomoción que exista, limitándose la norma a hacer mención al "transporte que deba emplearse para la ida y regreso", se estima pertinente señalar que deberá estarse a la situación de hecho configurada, la que debe ser ponderada y analizada en cada caso a fin de determinar la exigencia del pago correspondiente.

Ahora bien, en la especie, según lo señalado en la presentación, las trabajadoras ocupan el permiso de una hora al día para alimentar al hijo que han dejado en sala cuna, entrando una hora y cinco minutos más tarde al trabajo, trasladándose desde la sala cuna ubicada en Gran Avenida José Miguel Carrera, vía que cuenta con movilización colectiva, hasta calle María Auxiliadora, lugar de trabajo, la que no cuenta con movilización colectiva.

De esta suerte, al tenor de las disposiciones legales citadas posible resulta desprender que en el caso se devenga gastos de traslado desde la sala cuna hasta el trabajo y de éste a aquélla sólo por el trayecto que se realiza por Gran Avenida José Miguel Carrera, utilizando medios de movilización colectiva, y no así por el tramo de calle María Auxiliadora, que carece de tales medios de movilización.

De esta manera, atendida la consulta, corresponde que los gastos de pasaje contemplados en favor de la madre trabajadora por el trayecto de ida y regreso a sala cuna se paguen por el recorrido de Gran Avenida José Miguel Carrera, utilizando medios de locomoción colectiva, sin perjuicio de la asignación de movilización general en favor de todo trabajador que pague la empresa.

Cabe agregar, que en la especie se devengaría sólo dos pasajes al día por movilización en razón del beneficio en comento, a saber, por el traslado desde sala cuna hasta el trabajo y de éste a aquélla, de acuerdo al sistema vigente en la empresa de utilizar el tiempo de alimentación del menor ingresando una hora después al trabajo, que conlleva sólo dos viajes desde y hacia sala cuna.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la empresa Calzados ... se encuentra obligada a pagar pasajes por traslado desde sala cuna al lugar de trabajo y viceversa, a las trabajadoras madres de hijos menores que concurren a ella, por el trayecto que realizan para tal efecto por Gran Avenida José Miguel Carrera, utilizando medios de movilización colectiva.

**DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES.****6.778/346, 7.11.97.****La Dirección del Trabajo carece de facultades para requerir a la Contraloría General de la República la modificación de la doctrina contenida en dictámenes emitidos por dicho organismo dentro de la esfera de sus atribuciones.****Concordancias:** Dictamen N° 1.831/115, de 20.04.93.

Se solicita a esta Dirección su intervención ante la Contraloría General de la República, a fin que la doctrina contenida en el Dictamen N° 621/038, de fecha 5.02.97 de este servicio, se aplique al personal docente que labora en establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, que se encuentren en igual situación a la prevista en el N° 1 del dictamen aludido.

El referido pronunciamiento en dicho numerando, establece que *"se entienden prorrogados, por los meses de enero y febrero de 1997 los contratos de trabajo de los profesionales de la educación que integran una dotación docente comunal, en el evento que estos últimos, habiendo prestado servicios por más de seis meses consecutivo en el respectivo establecimiento educacional, hayan percibido la totalidad del monto de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 29 y 31, antes transitorios de la Ley N° 19.070, en el transcurso del mes de diciembre de 1996"*.

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

En conformidad a la reiterada jurisprudencia de la Contraloría General de la República, contenida entre otros, en los Dictámenes N°s. 021721, 021713, 023262 y 031265, todos de 1991 y 002658, de 1992, a la Dirección del Trabajo, de acuerdo con las atribuciones que le otorga su ley orgánica, le corresponde tanto la facultad de interpretar como la de fiscalizar las normas de carácter laboral por las que se rigen los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos administrados por las corporaciones a que se refiere el D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, dado que no revisten la condición de funcionarios públicos.

Por el contrario, y según las instrucciones contenidas en el Oficio Circular N° 032357, de 30 de septiembre de 1981, y en Dictamen N° 009747, de 16 de abril de 1984, ese Organismo Contralor ha resuelto que los trabajadores que laboran para los servicios traspasados a la Administración municipal y administrados directamente por el respectivo ente edilicio, no obstante regirse por el Código del Trabajo, se encuentran sometidos a la fiscalización de la Contraloría General de la República, por cuanto mantienen la calidad de servidores públicos o funcionarios del Estado, dado su vínculo con un ente público como lo es la municipalidad.

Acorde con lo expresado en los párrafos que anteceden, esta Dirección ha concluido en Dictamen N° 722, de 8 de febrero de 1984 que *"La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios traspasados a las municipalidades, correspondiendo esta facultad a la Contraloría General de la República"*.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápite que anteceden, posible es afirmar que tanto la Contraloría General de la República como este Servicio son organismo que actúan válidamente y con plena autonomía en el ámbito de sus respectivas competencias.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de facultades para requerir a la Contraloría General de la República la modificación de la doctrina contenida en dictámenes emitidos por dicho organismo dentro de la esfera de sus atribuciones.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**6.779/347, 7.11.97.**

**El beneficio establecido en la cláusula III, letra C, del convenio colectivo vigente suscrito entre los trabajadores de la empresa Sociedad Educativa ... y esa entidad se cumple pagando una suma equivalente al valor de las horas suprimidas por una sola vez en el mes en que se produce la reducción horaria.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1564.

**Concordancias:** Dictámenes N<sup>os</sup>. 3.570/80, de 25.05.90 y 6.370/364, de 17.11.93.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento respecto de la forma en que corresponde aplicar la cláusula III de los Beneficios Especiales, letra C, del convenio colectivo vigente suscrito el 12.06.96 entre los trabajadores de la empresa Sociedad Educativa ... y esta entidad.

Sobre el particular cumpro con informar a Ud. que la cláusula III del citado convenio colectivo establece en su letra C:

*"III De los Beneficios Especiales.*

*"c) En el caso que se produzca una modificación en la jornada de trabajo por decisión de la Dirección, disminuyendo el horario o jornada de algún trabajador, será indemnizado por una vez".*

Del tenor literal de la cláusula contractual precitada se colige que las partes han convenido establecer una indemnización a pagarse por la Dirección de la Sociedad Educativa ... en caso que ésta decida modificar la jornada de trabajo disminuyendo el horario o jornada de algún dependiente, estableciéndose que será indemnizado por una vez.

De lo anterior fluye que tal indemnización equivale al valor de las horas que a consecuencia de la alteración horaria deja de percibir en su remuneración el dependiente, y al establecerse que se aplicará una sola vez, por tratarse de remuneraciones mensuales, implica necesariamente que el mes en que se produzca la reducción horaria deberá pagarse una vez el monto que por tal concepto dejará de percibir mensualmente el trabajador a futuro.



Ahora bien, a fin de corroborar desde otra perspectiva la efectividad de la conclusión expuesta anteriormente es que recurrimos a la regla que se consigna en el artículo 1564 inciso final del Código Civil, que prescribe que las cláusulas de un contrato podrán ser también interpretadas por *"la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra"*.

Conforme al precepto citado, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta" y que este Servicio ha desarrollado en Dictámenes N<sup>o</sup>s. 3.570/80, de 25.02.90 y 6.370/364, de 17.11.93 entre otros, un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado en términos tales que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato, es decir, la manera como los contratantes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ellas se contiene.

Dicho de otra manera, 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.

En el caso que nos ocupa, de los antecedentes acompañados en Ant. 1), en especial de liquidaciones de remuneraciones de los trabajadores de la Sociedad Educacional ..., correspondientes a los meses de febrero, marzo y abril de los años 1996 y 1997, que se han tenido a la vista, es posible constatar que la forma de pago de la indemnización en cuestión ha consistido en que durante los meses de marzo de los años 1996 y 1997, en que se ha determinado la rebaja de horario de algunos de estos trabajadores, se ha pagado a los mismos su ingreso normal, desglosado, por una parte, en la remuneración íntegra sin considerar las horas de labores rebajadas y en ítem aparte una cantidad correspondiente a dichas horas bajo el título "indemnización según convenio colectivo".

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas cumpro con informar a Ud. que el beneficio contenido en la cláusula III letra C del convenio colectivo vigente suscrito entre los trabajadores de la empresa Sociedad Educacional ... y esa entidad se cumple pagando una suma equivalente al valor de las horas suprimidas por una sola vez en el mes en que se produce la reducción horaria.

**REGLAMENTO INTERNO. DISPOSICIONES. LEGALIDAD.**

**6.780/348, 7.11.97.**

**Resuelve objeciones de legalidad efectuadas al Reglamento Interno de la empresa ...**

**Fuentes:** Artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud Pública; D.F.L. N° 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social; Código del Trabajo, artículos 163, inciso 2º, 22, 32 inciso 2º, y 58 inciso 2º.

**Concordancias:** Ord. N° 7.306/346, de 12.12.94 y 1.508/55, de 22.02.91.

En relación con la solicitud sobre la objeción de legalidad del Reglamento Interno de la empresa ..., cumpla con informar a Ud. que se han constatado las siguientes ilegalidades:

a) El artículo 13 inciso segundo del Reglamento dispone:

*"A falta de esta estipulación, entendiéndose además por tal la que no cumpla con el requisito señalado en el inciso precedente, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tendrá un límite máximo de trescientos días de remuneración".*

Esta norma reglamentaria infringe el artículo 163 inciso segundo del Código del Trabajo, por cuanto la ley dispone que al límite máximo de la indemnización a que se hace referencia es de 330 (trescientos treinta) días y no de 300 (trescientos) como está establecido en el Reglamento.

Por lo tanto, no siendo procedente que se estipule un monto indemnizatorio inferior al mínimo legal, se debe modificar el artículo en comento.

b) El artículo 14 inciso cuarto del Reglamento dispone:

*"En todo caso, la Inspección del Trabajo podrá intentar un avenimiento ante las partes cuando éstas hayan fracasado en la gestión directa. Sin perjuicio de esta reclamación, el trabajador podrá concurrir ante el juzgado competente".*

Esta norma reglamentaria infringe el D.F.L. N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, por cuanto la empresa no puede restringir las facultades inspectivas y sancionatorias de la Dirección del Trabajo, tal como ocurre en la especie, limitándolas al "intento de avenimiento".

Lo anterior, porque siendo las normas sobre facultades de la Dirección del Trabajo de derecho público, el artículo debe ser modificado de tal forma que se limite a dar cuenta de la facultad del trabajador para recurrir ante el juez de letras o la Inspección del Trabajo competente.

- c) El artículo 16 inciso cuarto del Reglamento dispone:

"La jornada diaria de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose ante ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Dicho período de descanso, que igualmente se consignará en el contrato de trabajo, no se considerará como trabajado para computar la duración de la expresada jornada. Para el personal administrativo, dicha jornada de trabajo se distribuirá de lunes a viernes de 08:00 a 18:00 horas. Para los trabajadores turnos rotativos: de lunes a viernes

TURNO A: de 08:00 horas a 18:00 horas,

TURNO B: de 20:00 horas a 06:06 horas.

En ambos turnos se incluyen 30 minutos de colación que no forma parte de la jornada normal de trabajo".

Esta norma reglamentaria infringe el artículo 22 del Código del Trabajo, por cuanto la norma que permite la extensión de la jornada diaria a un máximo de 10 horas debe aplicarse respetando el máximo semanal de 48 horas, cuestión que se infringe en la especie.

Por lo tanto, la empresa debe reducir la jornada de trabajo a un lapso máximo de 48 horas semanales.

- d) El artículo 17 inciso primero del Reglamento dispone:

*"Se considerarán horas extraordinarias de trabajo aquellas que excedan de la jornada legal de 48 horas o la contractual si fuere menor con conocimiento del empleador o del jefe autorizado. Las horas extraordinarias deberán ser pactadas por escrito. En todo caso, ellas no podrán exceder de dos horas de trabajo por día, no constituirán horas extraordinarias aquellas que no estén pactadas por escrito".*

Esta norma reglamentaria infringe el artículo 32 inciso segundo del Código del Trabajo, por cuanto excluye las horas extraordinarias que se laboran con conocimiento del empleador, es decir, aquellas horas laboradas que constan en el registro control de asistencia de la empresa, sin que sea necesario, en este caso, que estén pactadas por escrito.

Por lo tanto, debe modificarse este artículo y suprimirse la restricción que limita las horas extraordinarias sólo a aquéllas pactadas por escrito.

- e) El artículo 18 inciso final del Reglamento dispone:

*"Toda salida del trabajador durante la jornada o todo permiso concedido por un día deberá constar por escrito y ser autorizado por el empleador o el jefe autorizado en caso de no contar con dicha autorización será considerado abandono del trabajo".*

Esta norma reglamentaria debe ser modificada en el sentido de precisar que, en el caso del descanso de colación, los trabajadores están facultados para ausentarse del recinto de la empresa sin que sea necesario que cuenten con la autorización del empleador o del jefe autorizado.

El fundamento de lo anterior se encuentra en el hecho que el lapso de colación no constituye jornada de trabajo, pudiendo el trabajador gozarlo de la forma que estime conveniente.

- f) El artículo 21, letra b, inciso final, del Reglamento dispone:

*"La empresa podrá cerciorarse, en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo que ellas designe examine el trabajador enfermo en su domicilio. Asimismo, la empresa podrá verificar que el trabajador dé cumplimiento al reposo que se le ordene".*

Esta norma reglamentaria debe ser modificada y ajustarse a lo dispuesto en el artículo 51 del Decreto Supremo N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

- g) El artículo 27 N° 18 del Reglamento dispone:

*"Las herramientas que estén entregadas a la responsabilidad de un trabajador y que sean dañadas o perdidas, serán descontadas de su sueldo según su valor comercial al momento de la adquisición".*

Esta norma reglamentaria es ilegal, vulnera el artículo 58 inciso segundo del Código del Trabajo al entregar de manera unilateral al empleador la facultad de calificar las circunstancias que generan la responsabilidad del trabajador en caso de producirse el daño o la pérdida de las herramientas, cuestión que en la práctica implica una renuncia tácita anticipada a la facultad del trabajador de reclamar por la integridad de su remuneración. Por otra parte, también se contraviene la debida certeza que debe tener el trabajador respecto del monto de su remuneración, cuestión que constituye una violación a lo dispuesto en el artículo 10 N° 4 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior debe entenderse sin perjuicio de la eventual responsabilidad laboral, civil o penal que pudiera afectar al dependiente de conformidad a las reglas generales.

Por último, en lo que dice relación con las normas de Higiene y Seguridad, debemos decir que éstas son competencia de los Servicios de Salud y, en consecuencia, no procede que esta Dirección se pronuncie a su respecto.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.****6.991/349, 17.11.97.**

- 1) La indemnización por años de servicio que les corresponde impetrar a los trabajadores de la Compañía Minera ..., cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por aplicación de la causal prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, debe determinarse conforme a la base de cálculo convenida en la cláusula vigésima novena del contrato colectivo de fecha 16.03.96, vigente en la empresa. Por su parte, la indemnización por años de servicio que corresponde pagar cuando el término de la relación laboral se funda en las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe determinarse considerando la base de cálculo pactada en la referida disposición contractual, incluyendo, además, todos los estipendios que perciben los aludidos trabajadores que revistan el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del mismo cuerpo legal, excluyendo los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una vez al año.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término del contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 162 y 172.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.953/236, de 24.08.94, 4.764/25, de 16.08.94 y 2.548/126, de 24.01.95.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias.

- 1) Base de cálculo que debe considerarse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio respecto de los trabajadores de la Compañía Minera ..., cuyo contrato de trabajo termine por aplicación de las causales previstas en los artículos 159 N° 5, y 161 del Código del Trabajo.
- 2) Causales de terminación del contrato de trabajo que correspondería aplicar por el cierre de la faena Minas El Algarrobo.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) Con respecto a la primera consulta formulada, cabe tener presente que el Código del Trabajo en el artículo 172, inciso 1º 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 evaluadas 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 servicios y las sustitutivas del aviso previo, debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración 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 evaluada 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.

Como es dable apreciar, el ordenamiento jurídico vigente en el artículo 172 en análisis, ha establecido la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, vale decir, de aquella indemnización que el empleador se encuentra obligado a pagar cuando funda la terminación del contrato 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, aquella 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 análisis, no resulta aplicable respecto de indemnizaciones convencionales cuya exigibilidad proceda por causales distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o al desahucio, las cuales deben ser determinadas conforme a la base de cálculo que las partes contratantes hayan convenido.

En la especie, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula vigésima novena del contrato colectivo de fecha 14 de marzo de 1996, suscrito entre la Compañía Minera ... y los Sindicatos que en dicho instrumento se individualizan, aparece que los trabajadores afectos al mismo que dejen de pertenecer a la empresa por cualquier causa que no sean las señaladas en los N°s. 1, 5 y 6 del artículo 160 del Código del Trabajo, tienen derecho a una indemnización por años de servicio equivalente a 33 días del sueldo base correspondiente a la fecha de terminación del contrato, por cada año de servicios y fracción superior a 6 meses.

De la misma disposición contractual se desprende, que respecto de los trabajadores en régimen de tres turnos rotativos y dos turnos rotativos, tendrán derecho a un abono de un año por cada cinco años, o bien un abono de un año por cada ocho años, respectivamente, trabajados continuamente y en forma completa en dicho régimen.

Asimismo, de la aludida estipulación aparece que el beneficio que en la misma se contempla se pagará con un recargo del 30% sobre su monto cuando el término de la relación laboral se produzca por alguna de las circunstancias consignadas en la letra c) de la aludida cláusula.

Se establece, además, que si la terminación del contrato de trabajo se produce por una circunstancia distinta a las previstas en la aludida letra c), las indemnizaciones tendrán un recargo en función de la antigüedad del trabajador, estableciéndose una escala según los años de servicio prestados a la empresa.

Finalmente, la cláusula en comento consigna reglas especiales relativas al beneficiario de la indemnización en caso de la terminación del contrato por muerte del trabajador, y normas sobre el pago de este beneficio en caso de renuncia del dependiente.

Cabe hacer presente, que la circunstancia que en la cláusula en estudio se convenga que la indemnización por años de servicio se paga en caso que se ponga término por cualquier causa, a excepción de las contempladas en el artículo 160 N<sup>os.</sup> 1, 5 y 6, significa que los trabajadores tienen derecho a impetrarla en el evento de que se aplique aquélla prevista en el artículo 159 N<sup>o</sup> 5 del mismo Código, esto es, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, como asimismo, cuando se invoque las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio, previstas en el artículo 161 del mismo cuerpo legal.

Ahora bien, si analizamos la cláusula vigésima novena del contrato colectivo en referencia a la luz de la norma contenida en el artículo 172 del Código del Trabajo, posible es convenir que la base de cálculo de la indemnización por años de servicio que en ella se contiene, se encuentra ajustada a derecho respecto de las causales de terminación del contrato diversas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o al desahucio.

En otros términos, si la relación laboral de los respectivos dependientes termina por una o más causales distintas a las antes indicadas, los trabajadores tendrán derecho a percibir la indemnización convenida en la cláusula vigésima novena del instrumento colectivo en análisis calculada en la forma pactada, vale decir, tomando en consideración el sueldo base vigente a la fecha del término del contrato y los abonos de años de servicio tratándose de los trabajadores que laboren turnos rotativos y los recargos y modalidades que en dicha estipulación se indican.

De consiguiente, al tenor de lo expuesto posible es concluir que si los contratos de trabajo de los dependientes de la Compañía Minera ... afectos al contrato colectivo suscrito el 14.03.96, terminan por aplicación de la causal prevista en el artículo 159 N<sup>o</sup> 5 del Código del Trabajo, éstos tendrán derecho a percibir la indemnización por años de servicio prevista en la cláusula vigésima novena de dicho instrumento, indemnización ésta que debe determinarse conforme a la base de cálculo que en dicha disposición contractual se establece.

En relación a la base de cálculo de la indemnización por años de servicio convenida en la cláusula vigésima novena en estudio, respecto de las causales de terminación del contrato prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio del empleador, cabe manifestar que la misma no se ajusta a lo establecido en el artículo 172 del mismo cuerpo legal.

En efecto, de acuerdo a la aludida cláusula la indemnización por años de servicios se calcula considerando, principalmente, *"el sueldo base correspondiente y vigente a la fecha de terminación del contrato"*, circunstancia ésta que permite afirmar que para estos efectos no se consideran otros estipendios que tengan el carácter de remuneración mensual, los cuales conforme al transcrito y comentado artículo 172 del Código del Trabajo deben incluirse para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio por las causales antes mencionadas.



De consiguiente, en la situación en consulta, si el término de la relación laboral de los dependientes de que se trata, se funda en alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, la indemnización por años de servicio que procede pagar, deberá considerar como base de cálculo aquella prevista en la cláusula vigésima novena del contrato colectivo de 16.03.96, incluyendo, además, todos los estipendios que perciban los trabajadores que revistan el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del mismo Código, excluyendo los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año.

- 2) En relación a la segunda consulta planteada, preciso es señalar que la reiterada jurisprudencia de esta Dirección pudiendo citarse a vía ejemplar, los Dictámenes N°. 2.548/126, de 24.01.95; 521/27, de 25.01.95; 4.764/225, de 16.08.94 y 1.030/51, de 18.02.94, ha sostenido que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que esta Repartición carece de competencia para determinar la causal de terminación del contrato que correspondería aplicar por el cierre de la faena Minas ... de la empresa Compañía ....

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) La indemnización por años de servicio que les corresponde impetrar a los trabajadores de la Compañía Minera ..., cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por aplicación de la causal prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, debe determinarse conforme a la base de cálculo convenida en la cláusula vigésima novena del contrato colectivo de fecha 16.03.96, vigente en la empresa.

Por su parte, la indemnización por años de servicio que corresponde pagar cuando el término de la relación laboral se funda en las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe determinarse considerando la base de cálculo pactada en la referida disposición contractual incluyendo, además, todos los estipendios que perciben los aludidos trabajadores que revistan el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del mismo cuerpo legal, excluyendo los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una vez al año.

- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término del contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

**TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. RENUNCIA VOLUNTARIA.****7.092/350, 21.11.97.**

- 1) Comunicado por el trabajador al empleador aviso de renuncia voluntaria deberá entenderse terminada la relación laboral en la fecha determinada al efecto;**
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre facultades de un gerente general en orden a disponer el pago de prestaciones laborales en su favor.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 159 N° 2. Código Civil, artículo 2116.

**Concordancias:** Dictamen Ord. N° 6.480/211, de 30.09.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre si procede que como gerente general de la empresa ..., a la cual ha presentado renuncia voluntaria sin recibir respuesta, pueda ordenar el pago de sueldos atrasados, vacaciones proporcionales, indemnización por años de servicio contractual y demás en favor de su persona, en ejercicio del cargo ya señalado.

Se agrega que con fecha 28 de julio recién pasado se puso en conocimiento del presidente del Directorio de la empresa, con domicilio en el extranjero, la renuncia al cargo de gerente general, sin que se haya obtenido respuesta ni instrucciones de ninguna especie en cuanto a continuidad de las funciones, por lo que se ha optado por hacer entrega del cargo y ordenar el pago de las prestaciones ya indicadas.

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

El artículo 159, N° 2, del Código del Trabajo, dispone:

*"El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:*

*"2) Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos".*

De la disposición legal antes citada se desprende que el contrato de trabajo terminará, entre otros casos, por renuncia del trabajador, para lo cual se debe dar el aviso al empleador con a lo menos treinta días de anticipación.

Por su parte, el artículo 177 del cuerpo legal ya citado, en su inciso 1º, dispone:

*"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador".*

Del análisis armónico de las disposiciones legales transcritas se infiere que si el contrato de trabajo termina por renuncia del trabajador, ésta debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a) Constar por escrito.
- b) Entregarse al empleador con treinta días de anticipación a lo menos, y
- c) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

Ahora bien, en lo que respecta a los requisitos del aviso, la doctrina de este Servicio, manifestada entre otros, en Dictamen Ord. N° 6.480/211, de 30.09.91, señala que ellos *"han sido exigidos con el carácter de una mera formalidad del acto, el cual se perfecciona por la sola manifestación de voluntad del dependiente en orden a poner término a la relación laboral"*.

De este modo, en la especie, si se otorgó aviso de renuncia voluntaria y ha sido puesto en conocimiento de la entidad empleadora sólo cabe concluir que deberá entenderse terminada la relación laboral en la fecha determinada por el trabajador.

Con todo, en lo que dice relación con la orden de pago de prestaciones laborales que se adeudarían al dependiente gerente general de la empresa, y entre ellas, la indemnización contractual por término de contrato, orden que daría el mismo gerente en su propio beneficio, cabe precisar que la relación jurídica entre quien ejerce funciones de gerente general y a quien se presta tales funciones se rige por las normas legales del contrato de mandato, definido en el artículo 2116 del Código Civil, como *"un contrato en que una persona confía la gestión de uno o más negocios a otra, que se hace cargo de ellos por cuenta y riesgo de la primera"*.

Ahora bien, esta relación contractual escapa a la competencia de esta Dirección, razón por la cual no procede su pronunciamiento acerca de si corresponde que el gerente general de una empresa ordene a su favor el pago de prestaciones laborales y especialmente una indemnización por término de contrato de carácter contractual. En efecto, tal competencia, de existir conflicto o controversia entre partes, pertenece a los tribunales ordinarios de justicia, de acuerdo al ordenamiento vigente, según lo dispuesto en los artículos 1º y 5º del Código Orgánico de Tribunales, que no es del caso citar en su texto.

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

- 1) Comunicado por el trabajador al empleador aviso de renuncia voluntaria deberá entenderse terminada la relación laboral en la fecha determinada al efecto;
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre facultades de un gerente general en orden a disponer el pago de prestaciones laborales en su favor.

**FERIADO. COMPENSACION.****7.163/351, 24.11.97.****No resulta procedente que la empresa Minas ... acuerde con sus trabajadores, mientras se mantenga vigente la relación laboral, compensar en dinero o, en otra forma, el feriado básico acumulado por estos últimos.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 5º, 68 y 73.**Concordancias:** Dictamen Nº 2.575/036, de 27.03.89.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia jurídica de compensar en dinero o, en otra forma, días de feriado básico acumulado por tres años consecutivos a un grupo de trabajadores de la empresa Minas ... .

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

El artículo 73 del Código del Trabajo, dispone:

*"El feriado establecido en el artículo 68 no podrá compensarse en dinero.*

*"Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.*

*"Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.*

*"En los casos a que se refieren los dos incisos anteriores, y en la compensación del exceso a que alude el artículo 68, las sumas que se paguen por estas causas al trabajador no podrán ser inferiores a las que resulten de aplicar lo dispuesto en el artículo 71".*

Por su parte, el artículo 68 del mismo cuerpo legal dispone:

*"Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva".*

De los preceptos legales precedentemente transcritos se infiere que el feriado es un beneficio que no puede compensarse en dinero sino en los casos de excepción contemplados en la ley; éstos son:

- a) cuando el trabajador deja de pertenecer a la empresa teniendo los requisitos para hacer uso de feriado;

- b) cuando el contrato de trabajo termina antes de que el trabajador entere los requisitos para tener derecho a feriado, y
- c) cuando se compense lo que exceda del feriado básico de 15 días hábiles, en el caso de los dependientes que gozan de feriado progresivo.

Ahora bien, aplicando lo expuesto precedentemente al caso en consulta, preciso es sostener que la situación planteada no se encuadra dentro de ninguno de los casos de excepción que permite compensar en dinero el beneficio del feriado, toda vez que de los antecedentes acompañados aparece que los días que se adeudan por dicho beneficio corresponden a feriado básico y por ende, irrenunciable, mientras se mantenga vigente la relación laboral, cuyo es el caso.

Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 5º del Código del Trabajo que dispone textualmente:

*"Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo".*

Finalmente, es del caso señalar que revisada la normativa del Código del Trabajo no aparece disposición legal alguna que faculte a las partes compensar de otra forma que en dinero y en las condiciones antes señaladas, el feriado básico acumulado, razón por la cual no se encontraría ajustado a derecho el acuerdo a que llegaron las partes al respecto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que no resulta procedente que la empresa Minas ... acuerde con sus trabajadores, mientras se mantenga vigente la relación laboral, compensar en dinero o, en otra forma, el feriado básico acumulado por estos últimos.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. BASE DE CALCULO.****7.164/352, 24.11.97.****El bono especial que Salmones ... ha cancelado reiteradamente a su dependiente señor N.N. desde enero de 1995 a febrero de 1996, debe computarse para liquidar la indemnización legal por término de contrato de trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 41 y 172 incisos 1º y 2º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 5.621/301, de 22.09.97.

Se consulta a esta Dirección sobre la procedencia legal de considerar para el cómputo de la indemnización legal por término del contrato de trabajo, un bono de producción de monto variable que Salmones ... canceló regularmente a su dependiente señor N.N. durante varios meses con anterioridad al término de sus labores.

Encontrándose en similar situación a la del señor N.N., se adhiere a esta presentación el señor X.X., quien acompaña un instructivo que correspondería al procedimiento conforme al cual se liquidaba el mencionado bono de producción, omite –no obstante– hacer llegar sus liquidaciones de remuneraciones en que conste este estipendio.

Aparece de los antecedentes tenidos a la vista, que la empleadora manifestó ante la Inspección Provincial respectiva, "que se trata de un estímulo establecido por la Gerencia de la empresa, a su criterio exclusivo, sin que tenga un sistema de cálculo de carácter invariable". Agrega, "que la Gerencia determina cuando dar el bono, a quién se lo da, por que monto, y si lo otorga o no, en forma discrecional".

Confirman estas expresiones de la empleadora, el informe de fiscalización emanado de la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé, que se acompaña al Ordinario Nº 518, de 18.07.97 y que forma parte de los antecedentes, solicitado especialmente por el Departamento Jurídico de esta Dirección Nacional a objeto que se precisara si –efectivamente– el procedimiento de cálculo acompañado por el señor X.X., servía de base a la empleadora para liquidar el bono de producción en que incide la consulta, el que en definitiva no fue reconocido por Salmones ..., que reiteró el carácter discrecional del mismo.

Sin embargo, –aún así– esta mera discrecionalidad tiene efectos jurídicos que es necesario precisar.

En efecto, los incisos primero y segundo del artículo 172 del Código del Trabajo prescriben:

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

*"Si se tratará de remuneraciones variables, la indemnización se calculará sobre la base del promedio recibido por el trabajador en los últimos tres meses calendarios".*

De esta norma legal 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 percibido que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, y 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 evaluada en dinero, incluyendo finalmente, las imposiciones o cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

En otros términos procederá incluir en la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización legal por años de servicio, todo estipendio que reúna los siguientes requisitos:

- a) Que tenga el carácter de remuneración;
- b) Que sea pagado con una periodicidad no superior a un mes;
- c) Que responda específicamente a la prestación de servicios, y
- d) Que si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, ésta se encuentre evaluada en dinero.

Ahora bien, la documentación que esta Dirección ha tenido a la vista y que da cuenta de las características y periodicidad del otorgamiento de este bono especial, consiste en catorce liquidaciones de sueldo de don N.N., que comprenden el período enero de 1995 a febrero de 1996, en las que se incluye un bono especial –en el que incide la consulta– que tiene todas las características reseñadas precedentemente, es decir, sin lugar a dudas se está en presencia de una remuneración que se paga en forma mensual, lo que se encuentra documentadamente acreditado, responde específicamente a la prestación de servicios y –en particular– al rendimiento y productividad del trabajo que involucra esta prestación de servicios y, por último, este bono especial se traduce en la percepción de una suma de dinero como unidad de medida.

Por lo tanto, de acuerdo a la jurisprudencia administrativa de esta Oficina, entre otros, Dictamen N° 5.621/301, de 22.09.97, las características de este bono hacen necesario incluirlo en el concepto "última remuneración mensual" que emplea el inciso primero del artículo 172 del Código del Trabajo.

Es necesario precisar finalmente, que el señor X.X. no ha acompañado las liquidaciones de remuneraciones que den cuenta del pago del bono respectivo, razón por la cual esta Dirección no ha reconocido el derecho a que éste sea considerado en la liquidación de su indemnización legal por término de su contrato de trabajo.

En consecuencia, de acuerdo a las disposiciones legales, jurisprudencia administrativa y consideraciones hechas valer, cúmplame informar a Ud. que el bono especial que Salmones ... canceló reiteradamente a don N.N. de enero de 1995 a febrero de 1996, debe computarse para el efecto de liquidar su indemnización legal por término de contrato.



**NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO.****7.165/353, 24.11.97.****No existe infracción al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, cuando la comisión negociadora exige a la empresa la suscripción de un contrato al tenor de la citada norma, siendo el contrato exigido inferior a la última oferta del empleador.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 369 inciso 2º.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si existe una infracción material a la norma del inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, cuando la comisión negociadora exige a la empresa la suscripción de un contrato al tenor de la citada norma, siendo éste, en opinión de la recurrente, notoriamente perjudicial para los trabajadores en comparación a la última oferta del empleador, resultando, por ende, a su juicio, improcedente la prórroga al ser fruto del uso abusivo de un derecho cuya finalidad es beneficiar a los trabajadores y no perjudicarlos.

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

El artículo 369 del Código del Trabajo en sus incisos 2º y 3º dispone:

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

*"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".*

De la norma transcrita precedentemente se infiere que la Comisión Negociadora puede exigir al empleador, sin que éste pueda negarse, en cualquier oportunidad durante el período de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, sin que se pueda incluir en él las cláusulas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

En otros términos, desde el punto de vista que nos interesa, atendido el claro tenor de la norma en comento, resulta lícito sostener que el legislador sólo ha impuesto como única limitante al ejercerse el derecho de prórroga que en el contenido del nuevo contrato no pueden incluirse las estipulaciones relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero, sin mencionar ningún otro hecho o circunstancia limitativa de aquél.

Por tanto, no resultaría jurídicamente procedente que esta Dirección entre a evaluar circunstancias distintas a las indicadas, como lo sería el que el contrato exigido fuese inferior a la última oferta de la empresa, situación esta última que, en opinión de la suscrita, compete considerar y ponderar en su oportunidad única y exclusivamente a los trabajadores, a través de la Comisión Negociadora, como tampoco estimar que ha existido, en tal caso, un abuso en el ejercicio del derecho que nos ocupa que

lo haría, consecuentemente, improcedente, toda vez que, tal como Ud. lo señala en su presentación, el mecanismo de la prórroga está consagrado en nuestra legislación laboral en el absoluto beneficio de los trabajadores, los cuales deciden soberana y unilateralmente hacer o no uso de él y al empleador sólo le cabe aceptar lo resuelto.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que, en opinión de este Servicio, no existe infracción al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, cuando la Comisión Negociadora exige a la empresa la suscripción de un contrato al tenor de la citada norma, siendo el contrato exigido inferior a la última oferta del empleador.

**DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES.**

**7.166/354, 24.11.97.**

**La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo resolver sobre esta materia exclusivamente a los Tribunales de Justicia.**

**Fuentes:** D.F.L. Nº 2, de 1967.

**Concordancias:** Ord. Nº 2.548/126, de 24.04.95; Ord. Nº 3.724/144, de 1º.08.96; Ord. Nº 4.589/260, de 4.08.97.

Se ha solicitado a este Servicio un pronunciamiento en relación a si se ha configurado la causal de terminación del contrato del trabajo prevista en el artículo 160 Nº 7 del Código, respecto de los dependientes que se desempeñan como técnicos de cajas de fondo, bóvedas, puertas metálicas, instaladores de alarmas y sistemas electrónicos que registran morosidades en sus obligaciones comerciales.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Este Servicio ha sostenido, entre otros, a través de Dictámenes Nºs. 2.548/126, de 24.04.95 y 3.724/144, de 1º.07.96 que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la procedencia de calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término del contrato de trabajo, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.

Sin perjuicio de lo anterior, podemos informar que nuestra legislación laboral se basa en la estabilidad relativa en el empleo, cuestión que en la práctica significa que el trabajador tiene el derecho a mantenerse en su puesto de trabajo mientras no se configure alguna causal de terminación de su contrato de trabajo y ésta sea alegada oportunamente por el empleador.

En consecuencia, debemos resolver que la Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la consulta planteada, por cuanto la calificación de si un hecho determinado configura alguna de las causales de terminación del contrato de trabajo que contempla el Código del Trabajo en los artículos 159, 160 y 161, es atribución exclusiva y excluyente de los Tribunales de Justicia.

**REMUNERACIONES. DIAS NO LABORADOS.****7.167/355, 24.11.97.**

**No resulta jurídicamente procedente ordenar al empleador pagar a un trabajador diferencias de remuneración sobre la base del promedio percibido durante los tres meses anteriores a un período de inactividad laboral si dicho pago no constituye una cláusula tácita del respectivo contrato de trabajo. Reconsidera Instrucciones Nº 0-13-09-97-174, de 24.05.97, de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipú.**

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

La Fundación de Beneficencia ... requiere la reconsideración de las Instrucciones Nº 0-13-09-97-174, de 24 de mayo de 1997, por medio de las cuales la fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú señorita R. M. G. Z. le ordenó pagar diferencias de remuneraciones al chofer señor N.N., por los meses de enero y febrero del presente año, sobre la base del promedio de lo pagado a dicho trabajador durante octubre, noviembre y diciembre de 1996, meses en los que se incluyó un beneficio adicional al sueldo pactado, consistente en una asignación por conducción efectiva de camiones.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 9º, inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

*"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante".*

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales para la validez del mismo.

Sin embargo, cabe expresar que no obstante su carácter consensual, el contrato debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como requisito de existencia o validez del mismo.

Como consecuencia de que el contrato individual de trabajo tiene carácter "consensual", deben entenderse incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino que, además, aquéllas no escritas en el documento respectivo, pero que emanan del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato, y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

Ahora bien, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato individual de trabajo.

De lo expuesto anteriormente, es posible concluir, entonces, que una relación laboral expresada a través de un contrato de trabajo escriturado, no sólo queda enmarcada dentro de las estipulaciones del mismo sino que deben también entenderse como cláusulas incorporadas al respectivo contrato las que derivan de la reiteración del pago de determinados beneficios, o de prácticas relativas a funciones, jornadas, etc., que si bien no fueron contempladas en las estipulaciones escritas, han sido constantemente aplicadas por las partes durante un lapso prolongado con anuencia diaria o periódica de las mismas, configurando así un consentimiento tácito entre ellas, el cual, a su vez, determina la existencia de una cláusula tácita, la que debe entenderse como parte integrante del contrato respectivo.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de 6 de agosto del presente año, emitido por la fiscalizadora actuante, señorita M. R. G. Z., se desprende que, por el contrario, la Fundación de Beneficencia ... nunca ha pagado los días de inactividad laboral por encontrarse el vehículo en reparaciones en base al promedio de lo pagado al respectivo trabajador durante los tres meses anteriores al período de paralización.

En estas circunstancias, no resulta posible considerar que pagar los períodos de inactividad laboral de que se trata en base al aludido promedio, incluyendo en éste la asignación por conducción efectiva de camiones pactada adicionalmente al sueldo, constituya una cláusula tácita del contrato de trabajo suscrito por el chofer señor N.N., y, de consiguiente, no es jurídicamente procedente ordenar a su empleador pagarle diferencias de remuneración sobre la base del referido promedio, incluyendo en él la asignación mencionada anteriormente.

En efecto, el informe de fiscalización aludido expresa que la asignación por conducción efectiva de camiones nunca se ha pagado en caso de desperfectos de camiones, falta de carga, etc., dado que sólo se paga por vuelta efectiva del vehículo.

El referido informe agrega que no ha existido el problema de falta de carga y que en caso de un desperfecto mecánico del vehículo, el conductor recibe el pago de la asignación por las vueltas realizadas efectivamente. En el evento de un daño mayor que exija al camión permanecer muchos días en taller, se le asigna otro vehículo al chofer y en caso que éste no lo acepte, como habría sucedido en la especie, se le paga, si su ayuda en el taller es efectiva y comprometida, una asignación distinta, denominada "trabajos extras".

El informe indica también, que en ninguna oportunidad se ha pagado a los trabajadores solamente el sueldo base, ya que siempre tienen vueltas realizadas, por lo que aquél se incrementa con la respectiva asignación.

Respecto a la situación del Sr. N.N., expresa que en el mes de enero del presente año no registra vueltas efectivas, porque a los días de reparación del camión, se agregaron los de feriado legal, que fueron pagados en su totalidad, conjuntamente con el sueldo base completo, hecho que se acredita con la respectiva liquidación de remuneraciones que obra en poder de esta Dirección.

El pago al trabajador de que se trata de la asignación "trabajos extras" a que se ha aludido precedentemente, durante febrero del presente año, consta, asimismo de la liquidación de remuneraciones acompañada en la que aparece que se le pagó \$ 130.000 por haber desempeñado labores de mecánico.

Con el mérito de lo expresado en los párrafos anteriores, es posible afirmar que la Fundación de Beneficencia ... no se encuentra obligada a pagar al chofer cuya situación es materia del presente informe, las diferencias de remuneración ordenadas pagar en las instrucciones impugnadas, toda vez que no cabe estimar que el pago en conformidad al promedio constituya una cláusula tácita de su contrato de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmplame informar que no resulta jurídicamente procedente ordenar a la Fundación de Beneficencia ... pagar al chofer señor N.N. diferencias de remuneración por los meses de enero y febrero del presente año, período de inactividad laboral por encontrarse el vehículo en reparaciones, sobre la base del promedio de lo pagado a dicho trabajador durante los meses de octubre, noviembre y diciembre de 1996, en los que se incluyó un beneficio adicional al sueldo pactado, consistente en una asignación por conducción efectiva de camiones.

Se reconsidera las Instrucciones N° 0-13-09-97-174, de 24 de mayo de 1997, impartidas por la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú.

**DESCANSO COMPENSATORIO. NUMERO DE DIAS.**

**7.168/356, 24.11.97.**

- 1) Los trabajadores comisionistas que laboran en la empresa Servicios Generales ..., exceptuados del descanso dominical, y cuya jornada laboral se distribuye en cinco días, seguidos de dos de descanso, tienen derecho a impetrar un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en día festivo.**
- 2) Los dependientes de la misma empresa, exceptuados del descanso dominical y afectos a un sistema de remuneración fijo, no tienen derecho a gozar de sobresueldo por las horas laboradas en días festivos, salvo que con ellas se excediera la jornada semanal pactada.**
- 3) Los trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión, tienen derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 N° 5; 28 inciso 1º, y 38 incisos 2º y 3º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 306/25, de 16.01.94 y 211/03, de 11.01.95.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de las siguientes materias:

- 1) Si los trabajadores comisionistas de la empresa Servicios Generales ..., afectos a una jornada ordinaria de 48 horas semanales distribuidas convencionalmente en cinco días, con dos días de descanso a continuación, tienen derecho a impetrar un día adicional de descanso compensatorio por las funciones desarrolladas en día festivo.
- 2) Procedencia del pago de horas extraordinarias por el trabajo ejecutado en días festivos, a los trabajadores de la misma empresa remunerados con sueldo fijo.

- 3) Si los trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión tienen derecho al beneficio de semana corrida.

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

En lo que respecta a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, prescribe:

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores".*

De la norma legal transcrita se infiere que los trabajadores que laboran en actividades exceptuadas del descanso dominical, tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y, otro, por cada festivo trabajado, descanso que podrá ser común para todos los trabajadores o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

Precisado lo anterior, y con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada, cabe tener presente, en la especie, los preceptos de los artículos 10 N° 5, y 28 inciso 1º del Código del Trabajo, el primero de los cuales prescribe:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".*

A su vez, el citado artículo 28, en su inciso 1º dispone:

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

Del análisis conjunto de las normas legales antes anotadas fluye, en primer término, que las partes están obligadas a determinar en el contrato de trabajo la extensión que tendrá la jornada de trabajo y la forma como ella se distribuirá, obligación ésta que obedece al deseo del legislador de que el trabajador conozca con certeza tanto el número de días que comprende dicha jornada, como las horas que le corresponderá laborar, tanto semanal, como diariamente.

Asimismo se infiere que el máximo semanal de 48 horas previsto en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Como es dable, apreciar el ordenamiento jurídico vigente faculta a las partes para pactar en el respectivo contrato de trabajo la distribución de la jornada ordinaria laboral en seis o en cinco días, constituyendo tal pacto un acuerdo de voluntades que las obliga a cumplirlo en los términos convenidos.

Acorde a lo expresado, si como en la especie, las partes han convenido la distribución de su jornada laboral en 5 días, seguidos de dos días de descanso, dable resulta sostener que en virtud de dicho acuerdo los dependientes han quedado afectos a un sistema de trabajo que les garantiza un descanso superior al mínimo previsto por la ley, la cual, por regla general, y siempre que no incidan festivos en el respectivo período, contempla un solo día de descanso.

En efecto, el artículo 35 del Código del Trabajo, que consagra el régimen general de descanso semanal establece que se consideran como tales los días domingo y aquellos que la ley declare festivos. Por su parte, el artículo 38 del mismo cuerpo legal, referido a los trabajadores exceptuados de dicho descanso, dispone que éstos deberán gozar de un día de descanso a la semana por las actividades desarrolladas en día domingo, y otro, por cada festivo en que hayan debido prestar servicios.

Armonizando todo lo expuesto, dable resulta sostener que los trabajadores exceptuados del descanso dominical que han pactado una jornada laboral distribuida en 5 días, seguidos de dos de descanso tienen derecho, por la sola aplicación de la norma convencional que los rige en tal materia, a un descanso adicional al sexto día, independientemente de si en el respectivo período incidió o no algún festivo.

En otros términos, el derecho a dicho descanso por parte de los referidos dependientes no tiene una fuente de origen legal, sino convencional, esto es, el acuerdo de voluntades de las partes en orden a distribuir la jornada de trabajo en la forma señalada, sin que sea procedente, por ende, imputar a dicho día el descanso compensatorio que, conforme a la ley, les habría correspondido impetrar por el día festivo laborado comprendido en el período señalado.

De consiguiente, en mérito de lo señalado en párrafos precedentes no cabe sino concluir que los trabajadores comisionistas que laboran en la empresa Servicios Generales ..., exceptuados del descanso dominical, y cuya jornada laboral se distribuye en cinco días, seguidos de dos de descanso, tienen derecho a impetrar un día adicional de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en el día festivo que incida en el período en que se distribuye su jornada laboral.

- 2) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe consignar que el artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso 2º, dispone:

*"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal".*

De la norma legal anotada se desprende que el legislador ha facultado a las empresas exceptuadas del descanso dominical para distribuir la jornada normal de trabajo de sus dependientes en forma que incluye los domingo y festivos, constituyendo éstos, por tanto, días laborables conforme a dicha distribución.

Asimismo se infiere que las horas trabajadas en dichos días sólo dan derecho al pago de horas extraordinarias si con ellas se excediera la jornada ordinaria semanal convenida.

En otros términos, el solo hecho de que los dependientes laboren en tales días no da a las horas respectivas el carácter de extraordinarias, sino que sólo adquieren ese carácter en la medida que sobrepasen la respectiva jornada ordinaria semanal.

Atendido todo lo expuesto, forzoso es concluir que los dependientes a que se refiere la consulta planteada no tienen derecho a impetrar sobresueldo por las horas laboradas en días festivos, salvo en el caso que con ellos se excediera la jornada semanal pactada.

- 3) Finalmente y en lo que respecta a la última consulta formulada, cúpleme informar a Ud. que la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia se encuentra contenida, entre otros, en Dictamen N° 211/03, de 11.01.95, el cual sobre la base de las consideraciones que en el



mismo se señalan concluye que *"los trabajadores que se encuentran remunerados exclusivamente en base a comisión, tienen derecho al pago del beneficio de la semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo"*.

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

- 1) Los trabajadores comisionistas que laboran en la empresa Servicios Generales ..., exceptuados del descanso dominical, y cuya jornada laboral se distribuye en cinco días, seguidos de dos de descanso, tienen derecho a impetrar un día adicional de descanso compensatorio por el festivo que incida en el período semanal respectivo.
- 2) Los dependientes de la misma empresa, exceptuados del descanso dominical y afectos a un sistema de remuneración fijo, no tienen derecho a gozar de sobresueldo por las horas laboradas en días festivos, salvo que con ellas se excediera la jornada semanal pactada.
- 3) Los trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión, tienen derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo.

**CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**

**7.169/357, 24.11.97.**

**Don N.N. no pudo prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Envases ..., en el período comprendido entre el 1º de abril y el 31 de agosto de 1995, atendida su calidad de director y presidente y accionista mayoritario de la misma.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 3º, 7º y 8º.

**Concordancias:** Dictámenes N°s. 5.568/119, de 28.07.88 y 6.608/104, de 24.08.89 y 132/03, de 8.01.96.

Se solicita que esta Dirección emita un pronunciamiento en orden a determinar si el Sr. N.N. tenía la calidad de trabajador dependiente de la Sociedad Envases ..., entre el período comprendido entre el 1º de abril y el 31 de agosto de 1995.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3º del Código del Trabajo, en su letra b), establece:

*"Para todos los efectos legales se entiende por:*

*"b) Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo"*.

Por su parte, el artículo 7º del mismo Código, prescribe:

*"Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".*

A su vez, el artículo 8º, inciso 1º, del citado cuerpo legal, agrega:

*"Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".*

Del contexto de las disposiciones legales preinsertas es dable inferir que para que una persona pueda ser considerada trabajador de otra debe prestar a ésta servicios personales, ya sean intelectuales o materiales, mediando subordinación o dependencia y recibiendo a cambio de dicha prestación una remuneración determinada.

En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador se requiere:

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Ahora bien, el elemento propio o característico del contrato de trabajo, el que lo tipifica, es el consignado en la aludida letra b), vale decir, el vínculo de subordinación o dependencia. De este elemento, entonces, dependerá determinar si se configura una relación laboral que deba materializarse en un contrato de trabajo, puesto que los señalados en las letras a) y c) precedentes pueden darse también en otra clase de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, no obstante existir una prestación de servicios personales y una remuneración determinada, no se estará en presencia de un contrato de trabajo, si tal prestación no se efectúa en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

En relación con el elemento que nos ocupa, el tratadista Guido Macchiavello C., en su obra, "Derecho del Trabajo. Teoría Jurídica y Análisis de las actuales normas chilenas", Tomo I págs. 173 y 174, señala: *"La "subordinación" tiene lugar entre el empleador y su personal de trabajadores en general y establece vinculaciones jerárquicas orientadas al cumplimiento de un fin productivo mediante normas, operaciones organizadas y controles.*

*"La subordinación impone deberes a los trabajadores respecto de las facultades discrecionales del empleador. Jurídicamente se manifiesta en obligaciones conexas y en un modo singular de cumplimiento de la obligación laboral que se extiende en el tiempo".*

El mismo autor agrega: *"Para el empleador la subordinación es indispensable a fin de que su unidad de producción realmente sea un ente con organización, y no un lugar en el que cada uno*

*"actúe autónomamente" o haga lo que estime conveniente. Para él es una necesidad imperiosa que todo los trabajadores y todos los factores sean combinados bajo su dirección centralizada y superior y por ello asume el riesgo del ejercicio".*

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada y uniforme jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, el señalado vínculo de subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como *"la continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la subordinación a controles de diversa índole, la necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc., estimándose, además, que dicho vínculo está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador".*

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes aportados se ha podido establecer que don N.N. en el período de que se trata era accionista mayoritario de dicha empresa.

De los mismos antecedentes se ha podido establecer que el Sr. N.N. detentaba las calidades de director y presidente de dicha sociedad.

De la documentación aludida, en especial, del acta de la segunda junta extraordinaria de accionistas de la Sociedad Envases ..., aparece que corresponde al directorio, entre otras facultades, la representación judicial y extrajudicial de la misma y que, además, compete al Presidente la representación de la Sociedad.

Analizada la situación en consulta a la luz de los preceptos legales citados y consideraciones formuladas, preciso es convenir que el hecho de que la persona por la cual se consulta haya tenido un 52,42% del total accionario, que haya integrado el directorio de la sociedad, organismo éste que la representa judicial y extrajudicialmente y que cuente con todas las facultades de administración y disposición necesarias para el cumplimiento del objeto social, salvo aquellas privativas de la junta general de accionistas; que haya tenido la calidad de representante de la sociedad, atendida su calidad de presidente, constituyen circunstancias que autorizan para sostener que no pudo prestar servicios para la misma en situación de subordinación o dependencia, toda vez que las condiciones de su desempeño determinaron necesariamente la confusión de su voluntad con la de la sociedad que integra, y con el rol de representante del empleador respecto de los trabajadores de la misma.

Cabe hacer presente que una tesis similar a la expuesta ha sido sustentada por esta Dirección, entre otros, en Dictámenes N°s. 6.608/104, de 24.08.89 y 8.949/176, de 5.12.88 y 132/03, de 8.01.96.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que don N.N. no pudo prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Envases ..., en el período comprendido entre el 1 de abril y el 31 de agosto de 1995, atendida su calidad de director y presidente y accionista mayoritario de la misma.

**INCREMENTO LEY N° 19.504. INCIDENCIA EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS.****7.170/358, 24.11.97.****Incidencia de la dictación de la Ley N° 19.504 en el reajuste de sueldos a que se refiere el artículo tercero del apartado III del contrato colectivo suscrito el 28.06.96 entre la Fundación ... y un grupo de trabajadores afiliados al Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Educación de la Escuela Industrial.****Fuentes:** Ley N° 19.054, artículos 1° y 2°.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.381/325 y 6.503/329, de 21 y 28.10.97, respectivamente.

Se ha remitido a esta Dirección la presentación por medio de la cual el Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Educación de la Escuela Industrial ... solicita un pronunciamiento respecto a la procedencia jurídica de reajustar, una vez dictada la Ley N° 19.504, la remuneración del personal afecto al contrato colectivo suscrito el 28 de junio de 1996 entre la Fundación ... y un grupo de trabajadores afiliados a la organización sindical antes nombrada.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

El artículo tercero del apartado III del contrato colectivo suscrito el 28 de junio de 1996 entre la Fundación ... y un grupo de trabajadores afiliados al Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Educación de la Escuela Industrial ..., dispone:

*"Las remuneraciones de los trabajadores se reajustarán cada vez que sea reajustada la U.S.E. para la subvención estatal que recibe la Fundación ..., en su calidad de Cooperadora de la Función Educacional del Estado y en la misma proporción en que dicha unidad sea reajustada. El referido reajuste se aplicará a la remuneración vigente, en el mes a partir del cual la U.S.E. se reajuste".*

De la norma convencional preinserta se colige que las remuneraciones de los trabajadores afectos al instrumento colectivo se reajustarán cada vez que se reajuste la Unidad de Subvención Escolar (U.S.E.) para la subvención estatal que recibe la Fundación ..., en la misma proporción y a partir del mes en que se reajuste dicha unidad.

La Ley N° 19.504, publicada en el Diario Oficial de 31 de mayo de 1997, por su parte, otorgó un mejoramiento especial de remuneraciones para los profesionales de la educación que ella misma indica, específicamente respecto del beneficio denominado "remuneración básica mínima nacional".

Ahora bien, este incremento especial de remuneraciones no constituye reajuste de la Unidad de Subvención Escolar (U.S.E.), que permanece inalterable, sino sólo de los factores de U.S.E. que corresponden a cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza, al tenor de lo informado por el Ministerio de Educación, que consultado sobre este particular, mediante Oficio N° 07.1215, de 3 de septiembre de 1997, expresa:

"1.- La Ley N° 19.504, establece montos mínimos para las horas cronológicas establecidas en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070 vigentes al 31 de enero de 1997, diferenciando valores para la educación pre-básica, básica y especial y valores para la educación media humanístico-científica y técnico-profesional, al 1° de febrero de 1997 y al 10 de febrero de 1998.

"Además, fija cual es la remuneración total mínima que pueden percibir los profesionales de la educación a contar de esas mismas fechas. Para simplificar la aplicación de la norma se define que estipendios constituyen remuneración total y cuales no la constituyen.

"2.- Con el objeto de que los sostenedores pudiesen pagar las posibles diferencias que se produjeran entre lo percibido y aquéllo a que están obligados por ley, se otorgaron incrementos a la subvención establecida en los artículos 9° y 9° bis del D.F.L. N° 2, de Educación de 1996.

"Estos incrementos se concedieron a través de aumentos en los factores de los valores de la subvención para cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza.

"3.- Por lo tanto, los aportes que la Ley N° 19.504, ordena pagar a los sostenedores del sector municipal y particular subvencionado para que éstos puedan pagar los mínimos de la hora cronológica establecidos en la misma ley, no constituyen reajuste de la Unidad de Subvención Educacional porque el valor de ésta permanece inalterable, sólo se incrementan los factores de U.S.E. que corresponden a cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza".

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas cúmpleme informar que no resulta jurídicamente procedente, una vez dictada la Ley N° 19.504, reajustar la remuneración del personal afecto al contrato colectivo suscrito el 28 de junio de 1996 entre la Fundación ... y un grupo de trabajadores afiliados al Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Educación de la Escuela Industrial ... .

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en los dictámenes citados en la concordancia.

**INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. ANTICIPOS. LEY Nº 18.747. LIQUIDACION.****7.171/359, 24.11.97.**

**No resulta obligatorio para el Instituto ... efectuar una reliquidación de las indemnizaciones pagadas por concepto de años de servicio respecto de trabajadores a cuyos contratos se les puso término con anterioridad a la emisión del Dictamen Nº 6.061/268, de 5.11.96, de esta Repartición, que fijó un procedimiento de liquidación y cálculo de dicho beneficio distinto al empleado por el referido Instituto.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 177 incisos 1º y 2º.

**Concordancias:** Ord. Nº 7.345, de 17.10.69 y 6.061/268, de 5.11.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si resulta procedente que el Instituto ... efectúe una reliquidación de las indemnizaciones pagadas por concepto de años de servicio respecto de trabajadores a cuyos contratos se les puso término con anterioridad a la emisión del Dictamen Nº 6.061/268, de 5.11.96, de este Servicio, que fijó un procedimiento de liquidación y cálculo de dicho beneficio distinto al empleado por ese Instituto, lo que en definitiva ha significado que los trabajadores afectados hayan percibido una cantidad inferior por dicho concepto a la que han recibido los que han sido finiquitados con posterioridad a la dictación del referido dictamen.

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

En primer término es necesario hacer presente que de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, manifestada, entre otros, en Ordinario Nº 7.345, de 17.10.69, los dictámenes de la Dirección del Trabajo, cuando son meramente declarativos, como el de la especie, es decir, cuando no originan ni hacen nacer un derecho laboral sino que se limitan a reconocer uno preexistente, rigen desde que son emitidos, sin perjuicio de que los derechos a que ellos se refieren pueden ser ejercidos por sus titulares desde que se les han otorgado por la ley o el contrato y mientras no se encuentren prescritos de acuerdo con la legislación respectiva.

De acuerdo a esta doctrina, en el caso en consulta no existiría inconveniente en que el empleador hiciera una reliquidación respecto de indemnizaciones pagadas con anterioridad a la emisión del Dictamen Nº 6.061/268, de 5.11.96, que como ya se ha señalado, fijó el procedimiento de liquidación y cálculo de dicho beneficio.

Ahora bien, precisado lo anterior cabe tener presente que de los antecedentes que obran en poder de este Servicio se ha podido determinar que las indemnizaciones de que se trata no tan sólo fueron liquidadas y pagadas por el empleador, sino que también se suscribieron los correspondientes finiquitos, los que fueron ratificados por los trabajadores ante un notario público.

Atendido lo expuesto, se hace necesario precisar la incidencia que tiene en el caso en consulta, el hecho de haberse suscrito un finiquito en cada caso, para los efectos de determinar si resulta procedente cobrar la diferencia por parte de los ex dependientes del señalado Instituto.

Para ello, cabe recurrir al artículo 177 del Código del Trabajo, el que en sus incisos 1º y 2º, dispone:

*"El finiquito, la renuncia y el mutuo acuerdo deberán constar por escrito. El instrumento respectivo que no fuere firmado por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, o que no fuere ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.*

*"Para estos efectos, podrán actuar también como ministros de fe, un notario público de la localidad, el oficial del registro civil de la respectiva comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente".*

De la disposición legal transcrita se desprende que el finiquito debe cumplir con las siguientes formalidades:

- a) Constar por escrito, y
- b) Firmarse por el interesado y por el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivo o ratificarse por el trabajador ante el Inspector del Trabajo o ante otro de los ministros de fe indicados por la ley.

Asimismo se infiere que el finiquito que no reúne los requisitos señalados precedentemente no puede ser invocado por el empleador.

Ahora bien, de acuerdo a la doctrina vigente del Servicio sobre esta materia "ratificar" para los efectos del artículo 177 del Código del Trabajo, importa aprobar o confirmar todas y cada una de las estipulaciones o cláusulas de que dé cuenta el finiquito.

Asimismo, la referida doctrina ha señalado que la circunstancia de que el finiquito suscrito con las formalidades anotadas precedentemente pueda ser invocado por el empleador, significa, que ante un eventual reclamo del trabajador afectado, sea judicial o extrajudicial, tal documento basta por sí mismo para acreditar el pago de las prestaciones que en él se consignan, como asimismo, la aceptación por parte de aquél de la causal de término de contrato invocada, toda vez que tal instrumento posee, conforme a la jurisprudencia, poder liberatorio y pleno valor probatorio.

Con todo, cabe hacer presente que el aludido poder liberatorio del finiquito puede verse restringido si las partes, de común acuerdo o una de ellas con la aprobación de la otra, hubieren hecho una reserva de acciones o derechos respecto a los beneficios contenidos en dicho documento, ya sea en cuanto a su procedencia, forma de cálculo, pago, etc.

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que los finiquitos suscritos por los ex dependientes del Instituto Forestal se encuentran, según ya se ha señalado, ratificados ante notario público y ellos no contienen reserva alguna de derechos, situación que a la luz de la doctrina invocada y consideraciones expuestas, autoriza para sostener que los citados trabajadores carecen del derecho a exigir a su ex empleador el pago de las diferencias de indemnización por años de servicio derivadas de la no aplicación a su respecto de la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.061/268, de 5.11.96.

En nada altera la conclusión anterior lo argumentado por los afectados en su presentación del antecedente 2), en orden a que, en la especie, las partes habrían entendido que la suscripción del finiquito estuvo sometida a la condición suspensiva tácita de sujetarse a la resolución de un tercero,



cual es la Dirección del Trabajo, en lo relativo al procedimiento de liquidación y cálculo del beneficio de indemnización de que se trata, por cuanto en mérito de lo expuesto en los párrafos que anteceden, la suscripción y ratificación del finiquito por las partes produce pleno poder liberatorio, el cual sólo puede verse limitado en el evento de que las mismas hubieren hecho alguna reserva de acciones y derechos respecto de los beneficios que en dicho documento se consignan, lo que, como ya se ha señalado, no sucede en la especie.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que no resulta obligatorio que el Instituto ... proceda a reliquidar las indemnizaciones pagadas por concepto de años de servicio respecto de trabajadores a cuyos contratos se les puso término con anterioridad a la emisión del Dictamen N° 6.061/268, de 5.11.96, de esta Repartición, que fijó un procedimiento de liquidación y cálculo de dicho beneficio distinto al empleado por el referido Instituto.

**NEGOCIACION COLECTIVA. CONTRATO COLECTIVO FORZADO. OPORTUNIDAD.**

**7.172/360, 24.11.97.**

**La Comisión Negociadora puede ejercer la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, en cualquier tiempo durante el proceso de negociación, incluso durante el período de huelga, a menos que ocurran las situaciones previstas en los artículos 370 inciso 3º; 373 inciso 2º, y 374 inciso 2º, del mismo cuerpo legal, casos en los cuales existe un plazo fatal para hacerlo.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 369 inciso 2º, 370 inciso 3º, 373 inciso 2º, y 374 inciso 2º.

**Concordancias:** Ord. N° 3.710/143, de 7.07.92.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar si la Comisión Negociadora puede hacer uso de la facultad que le concede el inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo durante el período de huelga.

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

Los incisos 2º y 3º del artículo 369 del citado Código, dispone:

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

*"Con todo, no se incluirán en el nuevo contrato las estipulaciones relativas a reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero".*

De la norma transcrita precedentemente se infiere que la Comisión Negociadora puede exigir al empleador, sin que éste pueda negarse, en cualquier oportunidad durante el período de negociación, la suscripción de un nuevo contrato colectivo con las estipulaciones contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto, sin que se pueda incluir en él las cláusulas relativas a reajustabilidad de remuneraciones y demás beneficios pactados en dinero.

Ahora bien, como la disposición legal en comento señala en forma categórica que "en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación" puede ejercerse la facultad aludida, se hace necesario determinar, a la vez, qué se entiende por "proceso de negociación".

Para ello, cabe tener presente que el artículo 303 del Código del Trabajo en su inciso 1º, establece:

*"Negociación colectiva es el procedimiento a través del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para tal efecto, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en los artículos siguientes".*

Del precepto transcrito es posible inferir que la negociación colectiva se presenta como un procedimiento integrado por diversas actuaciones y trámites cuyo objetivo final es el establecimiento, dentro de la o las respectivas empresas, de condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones respecto de los trabajadores involucrados y por un tiempo determinado.

Entre las actuaciones referidas en el párrafo que antecede, destacan, la presentación del proyecto de contrato colectivo, la respuesta del empleador, la suscripción del contrato colectivo, la huelga, el lock out, la mediación, el arbitraje voluntario, el obligatorio, etc.

Ahora bien, en opinión de la suscrita, atendida la naturaleza de la negociación colectiva anteriormente señalada, cabe estimar que el proceso que ella involucra se considera agotado o afinado cuando se ha cumplido el objetivo final de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones, mediante la suscripción de un contrato colectivo o la dictación de un fallo arbitral, o cuando, por el solo ministerio de la ley, rigen las condiciones de trabajo y de remuneraciones contenidas en la última oferta del empleador sin perjuicio de la facultad de las partes de desistirse, de común acuerdo, de continuar con dicho proceso.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto, es posible afirmar que no estando concluido el proceso de negociación colectiva en alguna de las formas señaladas en el párrafo que antecede, la Comisión Negociadora puede ejercer en cualquier momento la facultad que le concede el inciso 2º del artículo 369 del Código del ramo, esto es, exigirle al empleador la suscripción de un nuevo contrato colectivo en las condiciones a que se ha aludido en los acápites precedentes.

Lo anterior constituye la regla general, puesto que el legislador contempla tres situaciones en las que excepcionalmente establece un plazo fatal para el ejercicio de la facultad que se analiza. Ellas son:

- 1) La prevista en el artículo 370, inciso 3º, del Código del Trabajo, esto es, cuando la votación para resolver si se acepta la última oferta del empleador o se declara la huelga no se efectúa en la oportunidad correspondiente, caso en el cual se entiende que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, sin perjuicio de que puedan ejercer la facultad del inciso 2º del artículo 369, dentro del plazo de cinco días contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

- 2) La contemplada en el inciso 2º del artículo 373 del referido Código, para el evento de no obtenerse el quórum de la mayoría absoluta de los trabajadores de la respectiva empresa involucrados en la negociación exigida para acordar la huelga, caso en el cual se entiende que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, sin perjuicio de que puedan ejercer la facultad del inciso 2º del artículo 369, dentro del plazo de tres días contados desde el día en que se efectuó la votación.
- 3) La que se consigna en el inciso 2º del artículo 374 del Código del Trabajo, en el evento en que, acordada la huelga, ella no se hiciera efectiva al inicio de la respectiva jornada del tercer día siguiente a la fecha de su aprobación o en el plazo de prórroga acordado por las partes, caso en el cual se entiende que los trabajadores han desistido de ella y que, en consecuencia, aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de que pueden ejercer la facultad en comento dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha en que debió hacerse efectiva la huelga.

De lo expuesto se infiere que en caso de ocurrir determinados hechos, como la no realización de la votación de la huelga en el día que corresponde, la no obtención del quórum necesario para aprobar la huelga y el no hacer efectiva la misma en el plazo que corresponde, el legislador presume que los trabajadores aceptan la última oferta del empleador y los autoriza, excepcionalmente, y como alternativa a la presunción señalada, para ejercer la facultad del artículo 369, inciso 2º, pero sujetando este ejercicio a los plazos fatales que se han señalado anteriormente, los que se cuentan desde el día en que debió efectuarse la votación, desde el día en que se efectuó la votación o desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga, según el caso.

De consiguiente, a contrario sensu, si no se produce ninguna de las situaciones en las que el legislador presume que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador, permitiéndoles, no obstante, el ejercicio de la facultad que nos ocupa sometida a un plazo fatal, hay que convenir que rige la regla general consignada en el inciso 2º del artículo 369, tantas veces citado, en cuya virtud dicha facultad puede ejercerse "en cualquier oportunidad durante el proceso de negociación".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones anotadas, cúmpleme informar a Ud. que la Comisión Negociadora puede ejercer la facultad establecida en el inciso 2º del artículo 369, del Código del Trabajo, en cualquier tiempo durante el proceso de negociación, incluso durante el período de huelga, a menos que ocurran las situaciones previstas en los artículos 370 inciso 3º, 373 inciso 2º, y 374 inciso 2º, del mismo código, casos en los cuales existe un plazo fatal para hacerlo.

**REMUNERACIONES. DESCUENTOS.****7.173/361, 24.11.97.**

**Los descuentos que la empresa Minera ... ha practicado a las remuneraciones de sus trabajadores por no haber podido concurrir a sus lugares de faena los días 3 y 4 de marzo de 1997, tienen el carácter de indebidos, debiendo restituirse estos emolumentos a los trabajadores afectados.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 21 inciso 2º.

Se consulta sobre la legalidad del descuento a las remuneraciones de sus trabajadores que ha hecho efectivo Minera ..., a raíz de que los días 3 y 4 de marzo de 1997 –por razones climáticas e interrupción del camino– éstos no pudieron llegar al lugar de sus faenas.

Para resolver fundadamente esta consulta, se solicitó a la Inspección del Trabajo respectiva que informara sobre la efectividad y magnitud de los hechos descritos en la presentación y –específicamente– si los trabajadores durante el tiempo no trabajado estuvieron a disposición de la empleadora.

Así entonces, el Informe de Fiscalización Nº 97-383, de 31.07.97, emanado de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, da cuenta –en síntesis– que los trabajadores de los turnos 1 y 2 de la empresa Minera ... estuvieron permanentemente a disposición de su empleadora, y aun cuando gran parte de ellos estuvo en sus lugares habituales de alojamiento, aquellos que permanecieron en los recintos de la empresa, tenían una comunicación inmediata y expedita con el resto de los trabajadores para asumir en cualquier instante los requerimientos que provinieran de la empleadora.

En este orden de ideas, viene al caso recordar que el inciso 2º del artículo 21 del Código del Trabajo establece:

*"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".*

De este precepto legal se infiere que se considera jornada de trabajo el tiempo que el dependiente permanezca sin realizar labor cuando concurren los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona, esto es, que la inactividad del dependiente sea originada por causas ajenas a su voluntad.

Ahora bien, en concepto de esta Dirección, de la descripción objetiva de hechos contenida en el informe precedente –ya descritos–, y de su correlación con la norma legal transcrita, es posible concluir que el lapso de tiempo que los dependientes se encontraron impedidos de trabajar por causas que no le son imputables pero dispuestos en todo instante a reiniciar sus labores a requerimiento de su empleadora, debe considerársele para todos los efectos legales como jornada efectivamente trabajada y, por ende, con derecho al goce del total de sus remuneraciones.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada precedentemente y los antecedentes de hecho tenidos a la vista, cúpleme manifestar a Ud. que los descuentos que la empresa ... ha practicado a las remuneraciones de sus trabajadores por no haber podido concurrir a sus lugares de faena los días 3 y 4 de marzo de 1997, tienen el carácter de indebidos, debiendo restituirse estos emolumentos a los trabajadores afectados.

Sírvase Ud. transcribir este pronunciamiento a la organización sindical recurrente y a Minera ..., impartiendo las instrucciones correspondientes.

**JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.**

**7.174/362, 24.11.97.**

**Deniega autorización a la Asociación ... para implantar sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para el personal que labora en Policlínico de ..., en funciones de auxiliar de enfermería y conductores.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

**Concordancias:** Dictámenes Ordinarios N°s. 4.677/202, de 20.08.96 y 5.026/233, de 10.08.95.

Se ha solicitado autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para trabajadores de Policlínico de ..., de la Asociación ..., que laboran como auxiliares de enfermería y conductores, consistente en cumplir turnos de 12 horas de 08:30 a 20:30 horas y de 20:30 a 08:30 horas durante tres o cuatro días continuados seguidos de un día completo de descanso, con excepción del cambio de turno 1 a 2 que se labora siete días, en jornadas que en promedio no exceden las 48 horas semanales.

Sobre el particular, cúpleme informar a Uds. 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 jornada 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.

Asimismo, de la disposición citada se deriva también que es al Director del Trabajo a quien se faculta para decidir autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos.

sos, en los casos que la ley contempla, autoridad que debe ejercer dicha facultad en el marco propio de sus atribuciones legales.

En este sentido, entre las funciones que competen a la Institución que corresponde dirigir al Director del Trabajo, se encuentra la consagrada por el artículo 1º letra e), del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, referida a la *"realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo"*.

En la especie, de informe de 5.02.97, emitido por el fiscalizador N. L. L., se desprende que trabajadores entrevistados a los cuales se aplicaría el sistema solicitado por la empresa manifestaron su desaprobación, porque no se encontraría suficientemente justificado el cambio de sistema en relación al vigente.

De esta suerte, la implantación del sistema excepcional requerido podría llevar a controversia o conflicto cuya prevención constituye una de las funciones de la suscrita, tal como se deriva de la norma orgánica anteriormente citada, lo que impide conceder la autorización solicitada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la Asociación ... para implantar sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para el personal que labora en Policlínico de ..., en funciones de auxiliares de enfermería y conductores.

**DESCANSO COMPENSATORIO. NUMERO DE DIAS.**

**7.175/363, 24.11.97.**

- 1) La empresa Sociedad Comercial ..., exceptuada del descanso dominical y de días festivos, se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en el día de descanso compensatorio correspondiente al festivo en que éstos debieron prestar servicios.**
- 2) Rechaza solicitud de reconsideración de Instrucciones Nº 036/1376, de 28.12.96, cursadas a la citada empresa por el fiscalizador Sr. A. V. C.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 10 Nº 5, 28 inciso 1º, y 38 incisos 2º, 3º y 5º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 375, de 25.01.85.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones Nº 036/1376, de 28.12.96, cursadas a la empresa Sociedad Comercial ... por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Quillota, Sr. A.V.C., a través de las cuales se ordena a dicha empleadora pagar a sus trabajadores diferencias de remuneraciones por concepto de horas extraordinarias del período junio a noviembre de 1996, correspondientes a aquellas laboradas en el día de descanso compensatorio de los festivos en que éstos debieron prestar servicios.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en sus incisos 2º y 3º prescribe:

*"Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.*

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores..."*

A su vez, el inciso 6º del mismo artículo establece:

*"Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 31".*

De las disposiciones precedentemente transcritas se desprende, primeramente, que el legislador ha facultado a las empresas exceptuadas del descanso dominical para distribuir la jornada normal de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, y que las horas laboradas en dichos días sólo dan derecho al pago de horas extraordinarias si con ellas se excediera la jornada ordinaria semanal convenida.

En otros términos, el solo hecho de que los dependientes de que se trata laboren en dichos días no da a las horas respectivas el carácter de extraordinarias, sino que sólo adquieren tal carácter y deben pagarse como tales en la medida que sobrepasen la respectiva jornada ordinaria semanal.

De las mismas normas se infiere, igualmente, que los trabajadores que se desempeñan en actividades exceptuadas del descanso dominical tienen derecho a un día de descanso a la semana por cada domingo laborado y otro por cada festivo trabajado, descanso que podrá ser común para todos los trabajadores o por turnos.

Se deduce también que, en el evento de que se acumule en una semana más de un día de descanso, las partes pueden acordar una especial forma de distribución o de remuneración de aquellos que excedan de uno semanal y que en caso de optar por esta última alternativa, la remuneración no puede ser inferior a la prevista en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Lo expuesto permite afirmar que, en el caso de los dependientes exceptuados del descanso dominical, la irrenunciabilidad de los descansos compensatorios ha sido prevista por el legislador sólo respecto de uno semanal, pudiendo negociarse los restantes que se produjeran por el hecho de incidir festivos en la respectiva semana en la forma que las partes estimen conveniente y a través de un acuerdo entre el dependiente y el empleador, el que, conforme al Dictamen Nº 621, de 5 de febrero de 1985, debe ser suscrito con anterioridad a la época en que dicho día deba laborarse.

Ahora bien, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista, en especial, del informe de 21.01.97, evacuado por el fiscalizador Sr. A. V. C., se ha podido establecer que la empresa recurren-



te se encuentra exceptuada del descanso dominical y de días festivos y que los trabajadores a que se refieren las instrucciones impugnadas se encuentran afectos a una jornada ordinaria de trabajo distribuida en 6 días, en base a turnos rotativos de 8 horas diarias de duración, con dos días de descanso a continuación.

Analizada la situación en consulta a la luz de la disposición legal citada y antecedentes señalados, preciso es convenir que, en la especie, la empresa Sociedad Comercial ... se ha encontrado legalmente facultada para distribuir la jornada de trabajo de sus dependientes en forma que incluya los días domingo y festivos, de suerte tal que esos días constituyen para dichos dependientes días laborables conforme a la distribución de su jornada normal de trabajo.

De esta suerte, dable resulta afirmar que las horas trabajadas en los señalados días por los aludidos dependientes no les dan derecho a percibir sobresueldo, salvo en el caso que con ellas se excediera la jornada semanal convenida.

Sin perjuicio de lo ya señalado, y en conformidad con la normativa legal antes analizada, la empresa se encuentra afecta a la obligación de otorgar a su personal un día de descanso en la semana en compensación por las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que éstos hubieren prestado servicios, cuya oportunidad, de acuerdo a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio es al séptimo día, tratándose de las actividades desarrolladas en domingo y dentro de los siete días siguientes a aquél en que incidió el festivo, en el caso de aquéllas desarrolladas en uno de estos días.

Precisado lo anterior y con el objeto de dar respuesta a la consulta planteada se hace necesario determinar, previamente, si con el sistema de trabajo a que se encuentran afectos los involucrados debe entenderse cumplida la obligación que asiste al empleador en orden a otorgar un día de descanso compensatorio por los festivos laborados por su personal, para cuyo efecto cabe recurrir en primer término al artículo 5º del Código del Trabajo, el cual dispone:

*"El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:*

*"5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno".*

A su vez, el artículo 28, del mismo Código en su inciso 1º dispone:

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

Del análisis conjunto de las normas legales anotadas fluye, en primer término, que las partes están obligadas a determinar en el contrato de trabajo la extensión que tendrá la jornada de trabajo y la forma como ella se distribuirá, obligación ésta que obedece al deseo del legislador de que el trabajador conozca con certeza tanto el número de días que comprende dicha jornada, como las horas que le corresponderá laborar, tanto semanal, como diariamente.

Asimismo se infiere que el máximo semanal de 48 horas previsto en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Como es dable apreciar, el ordenamiento jurídico vigente faculta a las partes de la relación laboral para pactar en el respectivo contrato de trabajo la distribución de la jornada ordinaria en seis o en cinco días, constituyendo tal pacto un acuerdo de voluntades que las obliga a cumplirlo en los términos convenidos.

Acorde a lo expresado, si como en la especie, las partes han acordado la distribución de su jornada laboral en 6 días, seguidos de dos de descanso, dable resulta sostener que en virtud de dicho pacto los dependientes han quedado afectos a un sistema de trabajo que les garantiza un descanso semanal superior al mínimo previsto por la ley, la cual, por regla general, y siempre que no incidan festivos en el respectivo período, contempla un solo día de descanso.

En efecto, el artículo 35 del Código del Trabajo, que consagra el régimen general de descanso semanal establece que se consideran como tales los días domingo y aquellos que la ley declare festivos. Por su parte, el artículo 38 del mismo cuerpo legal, referido a los trabajadores exceptuados de dicho descanso, dispone que éstos deberán gozar de un día de descanso a la semana por las actividades desarrolladas en día domingo y, otro, por cada festivo en que hayan debido prestar servicios.

Al tenor de lo expuesto dable es sostener que los trabajadores exceptuados del descanso dominical que han pactado una jornada laboral distribuida en 6 días, seguidos de dos de descanso, tienen derecho, por la sola aplicación de la norma convencional que los rige, a gozar de un día de descanso adicional al octavo día, independientemente de si en el respectivo período incidió o no algún festivo.

En otros términos, el derecho a dicho descanso adicional por parte de los referidos dependientes no tiene una fuente de origen legal, sino convencional, esto es, el acuerdo de voluntad de las partes en orden distribuir su jornada laboral en seis días, seguidos de dos consecutivos de descanso, sin que sea procedente, por ello, imputar a dicho día el descanso compensatorio que, conforme a la ley, les habría correspondido impetrar por el día festivo laborado comprendido en el señalado período.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, en el caso que nos ocupa, no puede entenderse cumplida por parte del empleador la obligación de compensar con descanso efectivo el día festivo laborado por sus dependientes, circunstancia que, a su vez, permite concluir que éste se encuentra obligado a remunerar como extraordinarias las horas correspondientes al día de descanso compensatorio del cual éstos no hicieron uso en su oportunidad.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en el análisis armónico de las normas previstas en el artículo 38, inciso 6º del Código del Trabajo, ya transcrito y comentado y en el artículo 30 del mismo cuerpo legal, disposición esta última de la cual se infiere que el tiempo trabajado en exceso sobre la jornada máxima legal a la convenida, si fuere inferior, se considera jornada extraordinaria.

En efecto, dicho análisis permite afirmar que si los dependientes que, como en la especie, laboran en faenas exceptuadas del descanso dominical y de días festivos, se encuentran liberados de la obligación de prestar servicios en sus días de descanso compensatorio correspondientes a los festivos laborados, la jornada semanal respectiva, esto es, aquélla en que les habría correspondido hacer uso del mencionado beneficio debe entenderse rebajada por el solo ministerio de la ley, en el número de horas que comprenderían tales días.

Ello trae como necesaria consecuencia la circunstancia de que, para los efectos de calcular el sobretiempo, será preciso deducir de la jornada ordinaria pactada las horas de trabajo que corresponderían a los días de descanso compensatorio aludidos, considerándose, por tanto en tal caso, como horas extraordinarias, las laboradas en exceso sobre la jornada ordinaria pactada, reducida en la forma indicada.

Una tesis similar a la señalada ha sido sostenida por este Servicio, entre otros, en Dictamen Nº 375, de 25.01.85.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto, no cabe sino reiterar que, en el caso que nos ocupa, las horas trabajadas por el personal de que se trata en el día de descanso compensatorio correspondiente al día festivo laborado, revisten el carácter de horas extraordinarias que deben ser remuneradas en la forma prevista en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo.

Las consideraciones anotadas en párrafos precedentes permiten sostener que las Instrucciones Nº 036/1376, de 28.12.96, cursadas a la empresa Sociedad Comercial ... por el fiscalizador Sr. A. V. C., a través de las cuales se exige dicho pago se ajustan a derecho por lo que no procede su reconsideración.

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

- 1) La empresa Sociedad Comercial ..., exceptuada del descanso dominical y de días festivos, se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en el día de descanso compensatorio correspondiente al festivo en que debieron prestar servicios, y
- 2) Rechaza solicitud de reconsideración de Instrucciones Nº 036/1376, de 28.12.96, cursadas a la citada empresa por el fiscalizador Sr. A. V. C.

**CONTRATO INDIVIDUAL. RELACION LABORAL UNICA.**

**7.181/364, 25.11.97.**

- 1) La prestación de servicios efectuada a la empresa Sociedad Metalúrgica ... por trabajadores que son contratados en forma sucesiva por obra o faena para los efectos de desarrollar actividades metalúrgicas de índole permanente, constituye una relación laboral única que debe estar regida por un contrato de trabajo de carácter indefinido.**
- 2) Los trabajadores que se desempeñan para dicha empresa mediante el sistema de contratación a que se alude en el punto anterior, se encuentran habilitados para negociar colectivamente.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 159 Nº 5, 305 Nº 1.

**Concordancias:** Ord. Nºs. 4.811/229, de 17.08.94, 773, de 5.02.92.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar la exacta naturaleza jurídica de los contratos de trabajo por obra o faena que en forma sucesiva celebra la empresa Sociedad Metalúrgica ... y el personal que realiza labores metalúrgicas para dicha empresa.

En el evento de estimarse que esta relación laboral tiene el carácter de indefinida, si podrían dichos trabajadores negociar colectivamente.

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

El examen de la normativa laboral vigente permite concluir que ella no reglamenta el contrato por

obra o faena ni el contrato de temporada, reconociendo, no obstante, su existencia, al aludir a ellos en diversos preceptos, circunstancia ésta que permite determinar, en cierto modo, el concepto que respecto de ellos tuvo en vista el legislador.

En efecto, el Código del Trabajo, en su artículo 305, N° 1, establece que no podrán negociar colectivamente *"los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada"*.

Por su parte, el artículo 159 del mismo Código, en su N° 5, dispone que el contrato de trabajo terminará por *"la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato"*.

De lo expuesto anteriormente, aparece que en nuestro ordenamiento jurídico laboral se contempla la existencia de un contrato de trabajo que se celebra para la ejecución de una determinada obra o faena transitoria o de temporada, y que puede terminar por la conclusión del trabajo o servicio específico que constituía el objeto mismo del contrato.

Ahora bien, respecto a la expresión "faena transitoria", este Servicio mediante Dictámenes N°s. 4.360, de 23 de diciembre de 1981 y 4.617, de 22 de septiembre de 1983, fijó su sentido y alcance señalando que por ella *"debe entenderse aquella obra o trabajo que, por su naturaleza intrínseca tiene el carácter de momentánea, temporal o fugaz"*.

Por otra parte, para determinar el concepto y alcance de la expresión "obra o faena de temporada", cabe considerar las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 a 24 del Código Civil, según las cuales, "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", debiendo entenderse las palabras de la ley "en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras".

La jurisprudencia ha sostenido invariablemente que "sentido natural y obvio" es aquel que a la palabras da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, conforme al cual "de temporada" significa "durante algún tiempo, pero no de manera permanente".

De lo expuesto anteriormente se infiere que el legislador al emplear los términos "obra o faena transitoria o de temporada" se ha referido a aquellos servicios u obras que por su naturaleza necesariamente han de terminar, concluir o acabar, es decir, que tienen una duración limitada en el tiempo, en términos que no es posible su repetición en virtud de una misma relación laboral.

Por lo tanto, posible resulta afirmar que la contratación por obra o faena transitoria o de temporada sólo resultaría viable concurriendo indistintamente, cualquiera de los siguientes requisitos: a) que se trate de trabajadores que ocasionalmente se desempeñan para un mismo empleador, o b) que la naturaleza de los servicios desarrollados u otras circunstancias especiales y calificadas permitan la contratación en las condiciones señaladas.

Las exigencias precedentemente indicadas se justifican si se considera que con la aplicación indebida de un sistema de contrataciones sucesivas por obra o por temporada, en casos en que no se den los supuestos que efectivamente configuran relaciones de esta naturaleza, se vulnerarían los derechos laborales de los dependientes, entre los que pueden citarse la indemnización por años de servicio y el feriado legal, los que tienen carácter de irrenunciables de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5° del Código del Trabajo.

En la especie, de los documentos tenidos a la vista y especialmente, del informe evacuado por el fiscalizador Sr. M. E. O. E., aparece que la empresa Sociedad Metalúrgica ... se dedica a la fabricación

de estructuras metálicas de gran tamaño, manteniendo un importante número de trabajadores contratados por obra. Estos realizan siempre sus labores en el establecimiento de la empresa, ya que la instalación de las estructuras se hace, posteriormente, a través de empresas especializadas.

De los mismos antecedentes referidos, se ha podido determinar que la empresa de que se trata, desde hace más de cuatro años celebra con los mismos trabajadores contratos sucesivos por obra o faena, al término de los cuales extiende el respectivo finiquito con las formalidades legales. Consta también que estos contratos "por obra", tienen una duración de 11 meses y días y en un alto porcentaje, de más de un año y en ellos aparece citada la obra para la cual prestarán servicios, en forma genérica, señalándose en muchos casos en el finiquito respectivo, que el contrato concluye por "término parcial" de obra ..., sin que los trabajadores sepan con certeza si efectivamente la referida obra llegó a su término o no, menos en aquellos casos en que queda constancia del término parcial de la misma.

Asimismo, se desprende, que los trabajadores antes de firmar el finiquito respectivo, ya tienen suscrito el nuevo contrato, que comienza a regir 4 ó 5 días después, en los que se estipulan las mismas labores que en el anterior y, a veces, hasta para la misma obra o faena, supuestamente transitoria.

La situación anterior autoriza para sostener que las labores que desarrolla este personal tienen un carácter permanente y no eventual, permanencia que explica tanto el hecho de que los contratos de los mismos tengan, como ya se dijera, una duración de casi un año y en muchos casos superior a un año, así como también la circunstancia de que éstos se renuevan en forma continua y sucesiva con los mismos trabajadores.

De esta suerte, preciso es convenir que, en el caso que nos ocupa, no se cumplen las condiciones de hecho que permiten la contratación sucesiva por obra o faena transitoria en los términos previstos por el legislador, toda vez que los trabajadores de que se trata no se desempeñan en forma ocasional para un mismo empleador, sino que, por el contrario, en muchos casos prestan servicios continuos desde hace más de 4 años para la misma empresa y en el mismo tipo de faenas.

De consiguiente, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que el vínculo jurídico que une a la empresa Sociedad Metalúrgica ... con el personal que nos ocupa y que se desempeña en las condiciones antes descritas, sólo puede estar regido por un contrato de duración indefinida, el que les otorga todos los derechos y prerrogativas propias de un contrato de esta naturaleza, entre ellos, el derecho a negociar colectivamente.

Esto último, es decir, el derecho a negociar colectivamente, nace de la circunstancia de que no concurren a su respecto ninguna de las prohibiciones establecidas en el artículo 305 del Código del Trabajo, de tal forma que debe aplicarse la regla general relativa a esta materia, esto es, que todos los trabajadores pueden negociar colectivamente, salvo aquéllos expresamente exceptuados.

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

- 1) La prestación de servicios efectuada a la empresa Sociedad Metalúrgica ... por trabajadores que son contratados en forma sucesiva por obra o faena para los efectos de desarrollar actividades metalúrgicas de índole permanente, constituye una relación laboral única que debe estar regida por un contrato de trabajo de carácter indefinido.
- 2) Los trabajadores que se desempeñan para dicha empresa mediante el sistema de contratación a que se alude en el punto anterior, se encuentran habilitados para negociar colectivamente.

**DIRECCION DEL TRABAJO. FACULTADES DE INTERPRETACION.****7.218/365, 25.11.97.****Deniega la reconsideración de las instrucciones impartidas por F.I.C. 13.02.97-402, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur.**

**Fuentes:** L.O.C., de Bases Generales de la Administración del Estado, artículo 10 inciso 2º; Código Civil, artículo 3º.

**Concordancias:** Dictamen Nº 4.423/185, de 7.08.96.

Se solicita a esta Dirección que se dejen sin efecto instrucciones de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur, impartidas al fiscalizar el cumplimiento de un contrato colectivo, consistentes en que Industrias ... restituya a sus trabajadores remuneraciones que les fueron descontadas indebidamente y que se materializaron por F.C.I. 13.02.97-402.

Cabe hacer presente que la citada Inspección por Ord. Nº 1.026, de 19.06.97, desestimó la impugnación de estas instrucciones que hizo valer la empleadora en una primera oportunidad.

Ahora bien, en síntesis, Industrias ... las impugna nuevamente, en consideración a que los Tribunales Superiores de Justicia en algunas de sus sentencias, han dejado establecido que esta Dirección del Trabajo carecería de competencia para interpretar instrumentos colectivos y, en consecuencia, las instrucciones emanadas de una interpretación de esta índole serían contrarias a derecho.

Sobre la materia, el artículo 3º del Código Civil establece:

*"Sólo toca al legislador explicar o interpretar la ley de un modo generalmente obligatorio.*

*"Las sentencias judiciales no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren".*

De la norma legal transcrita se infiere que los pronunciamientos de los Tribunales de Justicia sólo obligan a las partes contendientes, y que su invocación en otro juicio o asunto –como se ha hecho en la especie– sólo sirve de pauta u orientación para que la autoridad administrativa u otra instancia judicial resuelva soberanamente dentro de la esfera de sus atribuciones.

Es el caso señalar, que esta Dirección sobre el fundamento jurídico que invoca el recurrente, ha tenido ocasión de dejar establecido que, *"es imposible fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral sin haber –previamente– precisado el concepto, sentido y alcance de la prestación a que se encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso particular. Es decir, el acto administrativo de fiscalización supone lógica y necesariamente interpretar la norma por cuyo cumplimiento debe velar este Servicio"*. Y esto es así, ha dicho esta Institución Fiscalizadora, por mandato constitucional, en atención a que el artículo 10 inciso 2º de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, precisa que la actividad de los órganos del Estado –entre los que se cuenta esta Dirección– está sujeta al control de sus autoridades y jefaturas, el cual *"se extenderá tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines y objetivos establecidos, como a la legalidad y*

*oportunidad de las actuaciones*". Es decir, separar los instantes de fiscalización e interpretación, o, lo que es lo mismo, fiscalizar sin interpretar –amén de ser imposible– conduce lisa y llenamente al abandono de una potestad esencial al Servicio y, por ende, a vulnerar una norma constitucional que debe aplicarse siempre en forma inmediata, directa y sin intermediaciones, la cual –como se ha visto– exige a los órganos del Estado eficacia, eficiencia, legalidad y oportunidad.

Así lo ha dejado establecido esta Dirección, entre otros, por Dictamen N° 4.423/185, de 7.08.96.

En estas condiciones, la razón de derecho que hace valer la empleadora para sustraerse al cumplimiento de las instrucciones que le fueron impartidas, es incompatible con directrices constitucionales que esta Dirección del Trabajo debe desarrollar en su práctica institucional.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales precedentes y jurisprudencia administrativa citada, esta Dirección deniega la reconsideración de las instrucciones impartidas por F.I.C. 13.02.97-402, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur.

**DESCANSO COMPENSATORIO. DIA DOMINGO. ALCANCE.**

**7.219/366, 25.11.97.**

**Para que ... dé cumplimiento al actual artículo 38 del Código del Trabajo en lo relativo al otorgamiento de al menos un día domingo de descanso al mes, deberá modificar su reglamento interno, asegurar con esta modificación que el día domingo de descanso al mes sea completo y acordar con sus trabajadores la acumulación de cada uno de estos días domingo de descanso devengados y la oportunidad en que éstos deban hacer efectivos.**

**Fuentes:** Código del Trabajo, artículos 38, 153 y siguientes.

**Concordancias:** Dictamen N° 3.552/189, de 16.06.97.

La organización sindical del antecedente objeta ante esta Dirección, el cambio unilateral de los turnos de trabajo dispuesto por la empleadora para dar cumplimiento al inciso cuarto del artículo 38 del Código del Trabajo, modificado por la Ley N° 19.482.

En efecto, en lo que interesa, los incisos 3° y 4° de la citada disposición legal, establecen –respectivamente– que:

*"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo,... No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo".*

Así entonces, con esta reforma legislativa se quiso asegurar que aquellas empresas que están exceptuadas del descanso dominical, otorguen a sus trabajadores –al menos– un día domingo de descanso al mes.



Ahora bien, examinados los antecedentes del caso, es dable advertir –en primer término– que los turnos que objeta la organización sindical recurrente forman parte del reglamento interno de la empresa, de lo cual se concluye que la modificación a éstos deberá practicarse por la vía de introducir los cambios pertinentes a este cuerpo normativo, para cuyo efecto deberán observarse las normas y procedimientos contemplados en los artículos 153 y siguientes del Código del Trabajo, y en la Resolución exenta N° 67, de 1995, de esta Dirección, publicada en el Boletín Oficial del Servicio N° 73-74, del mismo año, pag. 153.

En efecto, el artículo 156 del Código del Trabajo precisa que:

*"Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.*

*"Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga el texto del reglamento interno de la empresa".*

De las normas precedentes se infiere, que las modificaciones al reglamento interno están sujetas a una serie de formalidades destinadas a asegurar la legalidad de éste, otorgándose a los trabajadores y sus organizaciones la oportunidad de conocer sus normas e impugnar aquellas que se estimen ilegales ante la autoridad de salud o la Dirección del Trabajo, en vista de lo cual y, por estas razones, resulta legalmente improcedente el cambio unilateral de los turnos por la empleadora por la vía de una mera circular interna y sin observar las formalidades descritas, máxime si como se advierte de los antecedentes acompañados, la empleadora no estaría otorgando el día domingo completo de descanso al mes.

En efecto, consta en el calendario de turnos modificado por la empleadora correspondiente al mes de julio pasado, que los trabajadores exceptuados de laborar el domingo 6 figuran –a la vez– en el turno del día sábado 5, de 23:00 a las 07:00 hrs. del otro día, esto es, del día domingo, con lo cual queda en evidencia que no se cumple la disposición legal que prescribe el otorgamiento de un día domingo completo de descanso al mes. Igual situación se repite el día domingo 20 del mismo mes.

En estas condiciones, en concepto de esta Dirección, procede que la empresa ... practique formalmente las modificaciones al reglamento interno en lo que respecta a los turnos laborales, a objeto de cumplir –como se ha visto– con a lo menos un domingo completo al mes de descanso para sus dependientes, de acuerdo a las normas analizadas, y, los domingos de cada mes que no se hubieren otorgado de descanso, correspondientes al período que media entre la vigencia de la Ley N° 19.482 y la fecha que comiencen a regir estas modificaciones al reglamento interno, deberán acumularse en los términos que precisa el inciso 5° del artículo 38 del Código del Trabajo, *"dentro de un período de meses calendario que no podrán exceder de doce"*, previo acuerdo con los trabajadores.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso que los turnos de trabajo formen parte de los contratos individuales de trabajo o instrumento colectivo, empleador, trabajadores y organización sindical, según el caso, deberán acordar de común acuerdo las modificaciones a estos regímenes de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, resolución del Servicio invocada y razones hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que ..., para dar cumplimiento al actual artículo 38 del Código del Trabajo en lo relativo al otorgamiento de al menos un día domingo de descanso al mes, deberá modificar su reglamento interno, asegurar con esta modificación que el día domingo de descanso al mes sea completo y acordar con sus trabajadores la acumulación de cada uno de estos días domingo de descanso devengados y la oportunidad en que éstos deban hacer efectivos.

**ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORES. REQUISITOS.**

**7.220/367, 25.11.97.**

**Los dirigentes de la Asociación de Funcionarios FENATS Hospital Luis Calvo Mackenna, no se encuentran facultados para postular al cargo de directores de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud-CONFENATS.**

**Fuentes:** Ley N° 19.296, artículos 49 y 56.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si un director de esa Asociación, afiliada a la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud a través de una federación regional, pueda postular como candidato a director de la citada confederación.

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

La Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, publicada en el Diario Oficial de 14.03.94, en su artículo 56, dispone:

*"Para ser elegido director de una federación o confederación, se requerirá estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva".*

De la norma legal antes citada se infiere que para los efectos de ser elegido director de una organización de grado superior la ley exige estar en posesión del cargo de director de alguna de las entidades afiliadas o de la respectiva federación o confederación, según sea el caso.

Por su parte, el artículo 49 del mismo cuerpo legal, dispone:

*"Se entenderá por "federación" la unión de tres o más asociaciones, y por "confederación", la unión de cinco o más federaciones o de veinte o más asociaciones. La unión de veinte o más asociaciones podrá dar origen a una federación o confederación, indistintamente, las que podrán tener el carácter de regionales o nacionales.*

Del precepto antes transcrito se desprende que la ley entiende por federación, la unión de tres o más asociaciones y por confederaciones, la unión de cinco o más federaciones o de 20 o más asociaciones. Se infiere igualmente que la unión de 20 o más asociaciones podrá conformar, indistintamente una federación o confederación, pudiendo éstas tener el carácter de nacionales o regionales.

Armonizando lo antes expuesto dable es afirmar que para ser elegido director de una federación, se requiere estar en posesión del cargo de director de alguna de las asociaciones que la integran, o bien, del de director de dicha organización. Por otra parte, tratándose de una confederación, se requerirá ostentar el cargo de director de alguna de las federaciones o asociaciones afiliadas a ésta, o el cargo de director de la propia confederación.

De esta suerte, forzoso es convenir que para resolver si en un caso dado procede ser elegido director de una confederación, se hace necesario determinar previamente la conformación de la misma, esto es, los entes que la integran en carácter de afiliados para así establecer, en definitiva, si el

candidato ostenta o no la calidad de director de alguno de éstos. Ello, en el caso de que no posea el cargo de director de la respectiva confederación, ya que en tal situación aparece claro la procedencia de ser elegido como tal.

Aclarado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y, en especial, a lo informado por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, se ha podido establecer que la organización a que se refiere la consulta planteada, esto es, la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud-CONFENATS, se encuentra integrada exclusivamente por federaciones regionales.

Se ha podido establecer, igualmente, que la Asociación de Funcionarios FENATS, Hospital Luis Calvo Mackenna está afiliada a una Federación Regional que integra la citada Confederación.

Las circunstancias anteriormente señaladas autorizan para sostener que la asociación recurrente no constituye una organización base de la señalada organización de grado superior, lo que, a su vez, permite concluir que sus dirigentes no están facultados para postular al cargo de directores de la misma.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Uds. que los dirigentes de la Asociación de Funcionarios FENATS Hospital Luis Calvo Mackenna no se encuentran facultados para postular al cargo de directores de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud CONFENATS.

**NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**

**7.221/368, 25.11.97.**

- 1) No resulta procedente que la empresa Industria Maderera ... pague el beneficio de indemnización por años de servicio pactado en la cláusula decimaquinta del convenio colectivo de trabajo celebrado con fecha 3.05.96, con cargo al fondo de indemnización contemplado en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7.03.96 entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores constituido en la misma.**
- 2) Los trabajadores afectos al convenio colectivo suscrito con fecha 3.05.96 tienen derecho, en el evento que se cumplan las condiciones previstas en el cuerpo del presente oficio, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula vigesimasegunda del mismo, a percibir los beneficios que otorga el Servicio de Bienestar establecido en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7.03.96.**

**Fuentes:** Código Civil, artículo 1560.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si resulta procedente que la empresa "Industria Maderera ... pague el beneficio de indemnización por años de servicio pactado en la cláusula decimaquinta del convenio colectivo de

trabajo celebrado con fecha 3.05.96, con cargo al fondo de indemnización contemplado en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7.03.96, entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores constituido en la misma.

- 2) Si los trabajadores afectos al convenio colectivo suscrito con fecha 3.05.96 tienen derecho a los beneficios que otorga el fondo de bienestar establecido en la cláusula vigésima sexta del contrato colectivo de trabajo celebrado con fecha 7.03.96.
- 1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar que la cláusula decimaquinta del convenio colectivo de trabajo celebrado con fecha 3 de mayo de 1996 entre la Industria Maderera ... y los trabajadores que lo suscribieron establece, en su parte pertinente:

*"Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo de Trabajo tienen derecho a los beneficios que otorga el Fondo de Indemnización que financia exclusivamente la empresa y que hace años existe y que debe ser administrado por una Comisión Paritaria integrada por un representante de la empresa y un representante de los trabajadores.*

*"El texto que rige el Fondo de Indemnización aparece en la cláusula decimasexta del Contrato Colectivo de Trabajo de fecha 7 de marzo de 1996 y es el siguiente.*

*"Con el objeto de pagar una indemnización por años de servicios a los trabajadores que dejen de prestar sus servicios a la empresa, por renuncia voluntaria o fallecimiento, se establece un fondo de indemnización cuyo financiamiento y reglamentación es el siguiente:*

*"Financiamiento*

*"a) Fondos existentes a esta fecha, incluidos intereses por depósito a plazo.*

*"b) Con un aporte patronal de un 3% de los salarios bases imponibles, considerando como salario base el convenido en el respectivo Contrato Individual de Trabajo".*

De la norma convencional precedentemente transcrita se infiere que a través de ella la empresa se ha comprometido a otorgar a los trabajadores afectos a dicho instrumento colectivo el beneficio de la indemnización por años de servicio para aquellos que dejen de laborar en la empresa por renuncia voluntaria o fallecimiento.

Se infiere, asimismo, que dicha indemnización debe ser pagada con cargo al fondo de indemnización establecido en la cláusula decimasexta del Contrato Colectivo de Trabajo celebrado con fecha 7.03.96 suscrito entre dicha empresa y el Sindicato constituido en la misma.

Finalmente, aparece que dicho fondo se financia exclusivamente con un aporte mensual del empleador de un 3% de los sueldos bases imponibles más los fondos existentes a esa fecha.

Ahora bien, del análisis de los anteriores contratos colectivos de trabajo suscritos entre la empresa Industria Maderera ... y el sindicato constituido en la misma se ha podido establecer que el fondo de indemnización en comento fue financiado primitivamente con un aporte mensual tanto del empleador como de los trabajadores afectos a dichos instrumentos colectivos, situación que a partir del 7.05.96, fecha de celebración del contrato colectivo actualmente vigente, varió pasando a ser financiado tal como ya se dijera, exclusivamente con aporte de la empresa, eliminándose el aporte del trabajador.

Consta, asimismo, de iguales antecedentes que cuando se cambió la modalidad de financiamiento del referido fondo de indemnización, quedó un remanente del mismo proveniente, en parte, del aporte que los trabajadores afectos a los respectivos contratos colectivos efectuaron por más de veinte años en virtud de dichos instrumentos en los cuales se consignaba el mismo beneficio.

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que, si bien es cierto las partes se encontraban facultadas para pactar el beneficio de la indemnización por años de servicio en caso de renuncia voluntaria o muerte del trabajador, no lo es menos que el pago de dicho beneficio no puede en caso alguno ser financiado con cargo al fondo de indemnización establecido en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de fecha 7.03.96.

Lo anterior por cuanto, tal como ya se dijera dicho fondo está financiado en parte con un remanente del aporte de trabajadores afiliados a la entidad sindical existente.

- 2) En lo que dice relación con la segunda consulta formulada, cabe señalar que la cláusula vigésima segunda del convenio colectivo de trabajo suscrito con fecha 3.05.96, entre la empresa Industria Maderera ... y los trabajadores que la suscribieron, dispone:

*"Los trabajadores afectos a este Convenio Colectivo de Trabajo pueden ingresar o permanecer, en su caso, al Servicio de Bienestar correspondiente, que es financiado por ellos y por la empresa en conjunto y que está establecido en la cláusula vigésima sexta del Contrato Colectivo de Trabajo de 7 de marzo de 1996, cuyo texto es el siguiente:*

*"Se deja expresa constancia que, a contar del 1º de febrero de 1994, comenzó el financiamiento de un Bienestar que otorga prestaciones a los trabajadores afiliados.*

*"Dicho Bienestar es financiado con los siguientes aportes:*

*"a) 1% de los sueldos bases mensuales de los trabajadores que decidan participar en este Bienestar.*

*"b) 1% de los sueldos bases mensuales que la empresa paga a los trabajadores que están adheridos al Bienestar. Este aporte será entregado por la empresa y será del mismo monto que el 1% aportado mensualmente por los trabajadores.*

*"c) Con los aportes extraordinarios que los trabajadores adheridos acuerden".*

De la cláusula contractual precedentemente transcrita se infiere que los trabajadores afectos al referido convenio colectivo tienen derecho a ingresar o bien permanecer, en su caso, al Servicio de Bienestar de la empresa, para cuyo efecto deben hacer el aporte ordinario previsto en la letra a) de la cláusula vigésima sexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7 de marzo de 1996 con el sindicato, al cual se remite la estipulación contractual en comento y que corresponde a un 1% del sueldo base mensual, como, asimismo, los aportes extraordinarios que acuerden los afiliados.

Conforme a los términos de la cláusula contractual antedicha, para ser afiliado al Servicio de Bienestar existente en la empresa, no se exigen otros requisitos que, haber manifestado la voluntad en orden a ingresar o permanecer en el mismo y efectuar las cotizaciones señala-

das en párrafo que antecede, circunstancia ésta que permite sostener, entonces, que dándose las condiciones antedichas los trabajadores a que se refiere la presente consulta tendrán derecho a percibir los beneficios que el mismo otorga.

Con todo, necesario es hacer el alcance que la percepción de los referidos beneficios por parte de los trabajadores de que se trata estará siempre sujeta al cumplimiento de las condiciones o requisitos que en cada caso se establecen en el Reglamento del Servicio de Bienestar suscrito con fecha 23 de julio de 1994.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones contractuales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Uds. lo siguiente:

- 1) No resulta procedente que la empresa Industria Maderera ... pague el beneficio de indemnización por años de servicio pactado en la cláusula decimoquinta del convenio colectivo de trabajo celebrado con fecha 3.05.96, con cargo al fondo de indemnización contemplado en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7.03.96 entre dicha empresa y el Sindicato de Trabajadores constituido en la misma.
- 2) Los trabajadores afectos al convenio colectivo suscrito con fecha 3.05.96 tienen derecho, en el evento que se cumplan las condiciones previstas en el cuerpo del presente oficio, de acuerdo, a lo estipulado en la cláusula vigésimasegunda del mismo, a percibir los beneficios que otorga el Servicio de Bienestar establecido en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7.03.96.

**RECURSO JERARQUICO. LEY Nº 18.575. PROCEDENCIA.**

**7.222/369, 25.11.97.**

**Se deniega recurso jerárquico administrativo, en atención a que la parte interesada no agotó previa y oportunamente la instancia administrativa especial que contempla la ley.**

**Fuentes:** L.O.C. Nº 18.575, artículo 9º, Código del Trabajo, artículos 481 y 482.

**Concordancias:** Ord. Nº 4.443/246, de 28.07.97.

Se solicita que se dejen sin efecto las Resoluciones de Multas Nºs. M-11-94-414, 94-415-P y 94-416-P, todas de 19.08.94, aplicadas por la Dirección Regional del Trabajo, Primera Región, Iquique a la Corporación recurrente, para cuyo efecto se hace valer ante esta Dirección el recurso jerárquico administrativo contemplado por la Ley Orgánica Constitucional Nº 18.575, de Bases Generales de la Administración del Estado.

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

El artículo 9º del citado texto legal, establece:

*"Los actos administrativos serán impugnados mediante los recursos que establezca la ley. Se podrá siempre interponer el de reposición ante el mismo órgano del que hubiere emanado el acto respectivo y, cuando proceda, el recurso jerárquico, ante el superior correspondiente, sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar".*

Así entonces, para asegurar que la actividad administrativa del Estado se desarrolle de acuerdo al principio de legalidad, y dentro de estos límites se respeten y promueven en todo instante los derechos fundamentales que consagra el ordenamiento jurídico, esta Ley Orgánica Constitucional dispone un sistema de recursos para impugnar ilegalidades o arbitrariedades en que pueda incurrir la Administración, dentro de los cuales contempla el de reposición ante el mismo órgano y el jerárquico ante el superior correspondiente, *"sin perjuicio de las acciones jurisdiccionales a que haya lugar"*.

Ahora bien, por otra parte y precisamente en el caso que las Direcciones Regionales o las Inspecciones del Trabajo tomen la decisión de aplicar multas a quienes resulten infractores a la legislación laboral, el Código del Trabajo contempla especialmente un recurso ante esta Dirección, para que los afectados por estas resoluciones puedan hacer valer las razones que en su concepto modifican o extinguen su responsabilidad, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo.

En efecto el artículo 481, antes aludido, señala:

*"Facúltase al Director del Trabajo, en los casos en que el afectado no haya reclamado de conformidad con el artículo 474 de este Código, para dejar sin efecto o rebajar, en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de su dependencia y renunciar o desistirse de la acción ejecutiva para su cobro siempre que concurra alguna de las circunstancias siguientes:*

- "1) Que se acredite fehacientemente haber dado íntegro cumplimiento a las disposiciones legales, convencionales o arbitrales cuya infracción motivó la sanción;*
- "2) Que aparezca de manifiesto que se ha incurrido en un error de hecho al imponerse la multa.*

*"Si dentro de quince días de notificada la multa, el empleador corrigiere la infracción a satisfacción de la Dirección del Trabajo, el monto de la multa se rebajará en un cincuenta por ciento, sin perjuicio del derecho de solicitar una reconsideración por el monto total de la multa, a la misma Dirección".*

Por su parte, el artículo 482, del Código del Trabajo dispone:

*"El Director del Trabajo hará uso de esta facultad mediante resolución fundada, a solicitud escrita del interesado, la que deberá presentarse dentro del plazo de treinta días de notificada la resolución que aplicó la multa administrativa".*

*"Esta resolución será reclamable ante el Juez de Letras del Trabajo dentro de quince días de notificada y en conformidad al artículo 474 de este Código".*

En vista de esta normativa se trata de precisar, en consecuencia, como se compatibiliza en su aplicación, el recurso constitucional general contemplado por la mencionada Ley Orgánica Constitucional, con el recurso legal especial del Código del Trabajo y, específicamente, cuáles serían las condiciones de admisibilidad del primero de éstos, que hace valer la empresa recurrente.



En este orden de ideas, es ilustrativa la jurisprudencia de los Tribunales Superiores de Justicia, sentencia de 21 de octubre de 1994, de la Corte de Apelaciones de Santiago, confirmada por la Excm. Corte Suprema, que se transcribe en el Boletín institucional del Servicio N° 72, pág. 87 que al conocer de un recurso de protección contra una resolución de esta Dirección que aplicó una multa por infracción a la legislación laboral, dejó establecido que:

*"Las resoluciones de la Dirección del Trabajo que apliquen multas pueden reclamarse administrativa o judicialmente, conforme al procedimiento que contempla el Código del Trabajo. De consiguiente, si no se utiliza el procedimiento correspondiente, no puede emplearse el recurso de protección, puesto que éste no constituye un sustituto jurisdiccional de cualquier acción o recurso cuando las leyes contemplan instancias y recursos específicos y determinados".*

A lo menos dos razones explican este fallo. La primera, es que por economía procesal, es aconsejable habilitar el empleo de recursos generales como el de protección constitucional, sólo en el caso que se hayan agotado todas las instancias anteriores y legalmente posibles, siempre sujetas a plazos más breves y perentorios. La segunda, es que por la especialidad de la materia, es de toda conveniencia que antes de hacer efectiva una acción tutelar como ésta, se ejerzan los recursos específicos ante los organismos especializados que contempla la ley, de tal suerte que la resolución que se dicte se sustente en su conocimiento y competencias claramente demarcadas, que aseguren la justicia, oportunidad y eficacia de la decisión.

En la situación que se examina, en concepto de esta Dirección, existen razones similares para estimar que, al no haberse recurrido oportunamente ante esta Superioridad impugnando las multas aplicadas por una autoridad subalterna, no es dable que prospere una acción cautelar general, cuyo ejercicio supone –como se ha visto– el agotamiento previo y completo de las instancias de reclamo más próximas en el tiempo al acto que se impugna.

En efecto, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que la recurrente, no interpuso la impugnación de las resoluciones de multa, cual es –se reitera– el hecho que la parte afectada haya agotado oportunamente la instancia de revisión administrativa inmediata, luego de dictado el acto, que contempla la mencionada norma especial.

A mayor abundamiento, en relación con la materia en análisis, es del caso puntualizar que esta Dirección a través, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, requirió al Consejo de Defensa del Estado para que emitiera un informe sobre la procedencia del recurso jerárquico en el caso en cuestión.

Ahora bien, dicho organismo se pronunció mediante Ord. N° 1.049 de 1° de octubre del año en curso, el cual en su parte pertinente concluye que, en la especie, esta Dirección se encuentra impedida de pronunciarse sobre la solicitud de reconsideración jerárquica presentada por la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme manifestar a Uds. que se deniega recurso jerárquico administrativo, en atención a que la parte interesada no agotó previa y oportunamente la instancia administrativa especial que contempla la ley.

**REGISTRO DE ASISTENCIA. LOCOMOCION COLECTIVA INTERURBANA.****7.223/370, 25.11.97.****Deniega reconsideración del Dictamen N° 2.757/144, de 7.05.97 solicitada por la Federación del Transporte Sexta Región.****Fuentes:** Resoluciones exentas N°s. 753, del 9.08.94 y 851, de 30.08.95, de esta Dirección.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 1.278/71, de 7.03.94 y 2.757/144, de 7.05.97.

Solicitan reconsideración del Dictamen N° 2.757/144, de 7.05.97, por el cual esta Dirección resolvió que el servicio de locomoción interurbana que prestan los afiliados a esa Federación se encuentra afecto al sistema obligatorio de control de asistencia contemplado en la Resolución N° 753, de 9.08.94, como asimismo a las disposiciones de la Resolución N° 851, de 30.08.95, en la medida de que la o las empresas de que se trata opten por el sistema que ella contempla.

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

En primer término, es necesario señalar que todos y cada uno de los argumentos indicados en la presentación que nos ocupa, fueron debidamente considerados y analizados en el pronunciamiento cuya reconsideración se solicita. Asimismo, es del caso recalcar que la calificación de servicio interurbano dado en aquél se basa en la doctrina de este Servicio conforme a la cual *"para los efectos laborales y de acuerdo a lo establecido en los artículos 25 y 26 del Código del Trabajo, los servicios de pasajeros se clasifican en urbanos e interurbanos"*.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, cúpleme informar a Uds. que no existiendo nuevos antecedentes que permitan modificar lo resuelto en Dictamen N° 2.757/144, de 7.05.97, se ratifica en todas sus partes y, por ende, se deniega a la Federación del Transporte Sexta Región la reconsideración solicitada.

**INCREMENTO LEY Nº 19.504. INCIDENCIA EN INSTRUMENTOS COLECTIVOS.**

**7.224/371, 25.11.97.**

**No resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula décima del mismo, en razón del incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuesto por los artículos 1º y 3º, respectivamente de la Ley Nº 19.504.**

**Fuentes:** Ley Nº 19.504, artículos 1º y 3º.

**Concordancias:** Ord. Nº 6.503/329, de 28.10.97.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula décima del mismo, atendido el incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuesto por los artículos 1º y 2º, respectivamente de la Ley Nº 19.504.

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

La cláusula décima del contrato colectivo en referencia, establece:

*"Los valores hora básicos de la educación pre-básica, básica y media, los sueldos bases y los demás beneficios pactados en dinero, se reajustarán, en el ciento por ciento del valor en que sea reajustada la Unidad de Subvención Educacional (U.S.E.), o la unidad que la reemplace, es decir, la misma proporción que aumente la subvención educacional.*

"Este reajuste se aplicará en el mismo mes en que sea reajustada la U.S.E.

*"En el evento de producirse una modificación de la U.S.E. de origen legal superior a lo indicado por el D.F.L. Nº 5, dicho incremento deberá ser aplicado a todos los rubros contenidos en la presente cláusula".*

De la disposición contractual preinserta se desprende que los valores hora básica, sueldo base y demás beneficios de los trabajadores afectos a dicho contrato se reajustarán en el 100% del valor que se reajuste la U.S.E. o la unidad que le reemplace, en los términos y condiciones que en la misma se indican.

Con el objeto de resolver la consulta planteada, es preciso determinar, previamente, si el incremento tanto del valor de la hora cronológica mínima, como de la remuneración total mínima, dispuesto por los artículos 1º y 3º respectivamente de la Ley Nº 19.504, puede ser calificado jurídicamente como reajuste de la Unidad de Subvención Educacional.

Al respecto, cabe tener presente que el Ministerio de Educación, Organismo competente para estos efectos, a solicitud de este Servicio, ha informado sobre dicha materia, mediante Ordinario Nº 7/1215, de 3.09.97, lo siguiente:

"1) La Ley N° 19.504, establece montos mínimos para las horas cronológicas establecidas en el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.070 vigentes al 31 de enero de 1997, diferenciando valores para la educación media humanístico-científica y técnico-profesional, al 1° de febrero de 1997 y al 1° de febrero de 1998.

*"Además, fija cual es la remuneración total mínima que pueden percibir los profesionales de la educación a contar de esas mismas fechas. Para simplificar la aplicación de la norma se define que estipendios constituyen remuneración total y cuales no la constituyen.*

"2) Con el objeto de que los sostenedores pudiesen pagar las posibles diferencias que se produjeran entre lo percibido y aquéllo a que están obligados por ley, se otorgaron incrementos a la subvención establecida en los artículos 9° y 9° bis del D.F.L. N° 2, de Educación de 1996.

*"Estos incrementos se concedieron a través de aumentos en los factores de los valores de la subvención para cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza.*

"3) Por lo tanto, los aportes que la Ley N° 19.504, ordena pagar a los sostenedores del sector municipal y particular subvencionado para que éstos puedan pagar los mínimos de la hora cronológica establecidos en la misma ley, no constituyen reajuste de la Unidad de Subvención Educacional porque el valor de ésta permanece inalterable, sólo se incrementan los factores de U.S.E. que corresponden a cada nivel, modalidad y tipo de enseñanza".

De esta suerte, considerando que de acuerdo al informe del Ministerio de Educación el incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima en comento, no constituyen reajuste de la U.S.E., preciso es sostener que los trabajadores afectos al contrato colectivo por el cual se consulta no tendrán derecho al reajuste pactado en la cláusula décima del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y convencional citadas, informe del Ministerio de Educación referido y razones expuestas, cumpla con informar a Uds. que no resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula décima del mismo, en razón del incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuesto por los artículos 1° y 3°, respectivamente de la Ley N° 19.504.

# SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

## Selección de Dictámenes y Circulares

### 1.- Dictámenes.

**12.378, 1º.10.96.**

**Docentes. Licencias médicas durante período de interrupción de las actividades escolares.**

**Concordancias:** Of. Ord. N° 6.256/279, de 9 de octubre de 1995, de la Dirección del Trabajo; Ord. N° 10.145, de 1996, de esta Superintendencia.

El Director Comunal de Educación de esa Municipalidad ha recurrido a esta Superintendencia señalando que en su concepto no procede rechazar o reducir las licencias médicas de los docentes durante los períodos de interrupción de las actividades escolares, ya que el mismo Art. 37 de la Ley N° 19.070 dispone que los docentes mientras están haciendo uso de su feriado anual, pueden ser convocados hasta por tres semanas consecutivas a perfeccionamiento.

Por ello, si un profesor que ha sido convocado a perfeccionamiento se enferma, debe obligatoriamente presentar licencia médica, de lo contrario debería presentarse enfermo.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que, teniendo presente lo dispuesto por el Art. 1º, letra b) del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que confiere competencia a la Dirección del Trabajo para fijar, por medio de dictámenes, el sentido y alcance de las leyes del trabajo y, por ende, del feriado anual de los trabajadores, ha de estarse a lo dictaminado por ese Organismo.

Al respecto, se debe señalar que dicha Dirección, mediante Ordinario N° 6.256/279, de 9 de octubre de 1995, dictaminó que procede la suspensión del feriado anual de que está haciendo uso un trabajador, por la circunstancia de que durante su vigencia le sobrevenga una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica.

**12.518, 2.10.96.**

**Remuneración a trato es de naturaleza variable y no ocasional. Inclusión en la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.**

Ha recurrido a esta Superintendencia una trabajadora solicitando la revisión del cálculo de los subsidios por incapacidad laboral que se le han pagado por las licencias médicas que se le otorgan a contar del 22 de marzo de 1996.

Expresa que su sistema remuneracional consiste en un sueldo base más bonos de producción de acuerdo a márgenes señalados en el contrato de trabajo.

Requerido al efecto, ese Servicio ha remitido todos los antecedentes de la situación de la recurrente.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a la normativa contenida en el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para la determinación de los subsidios por incapacidad laboral se deben considerar las remuneraciones netas, subsidios, o ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Sin embargo y de acuerdo a lo dispuesto por el Art. 10 del citado D.F.L. N° 44, para la determinación de la base de cálculo de los subsidios no se deben considerar las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como, aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias.

En la especie, conforme al contrato de trabajo tenido a la vista y sus respectivos documentos anexos, los que forman parte del mismo, la trabajadora de que se trata está remunerada con un sueldo base más un sistema de trato por la preparación y/o envasado de alimentos, por lo que se le paga una remuneración de acuerdo a los valores señalados en la cláusula cuarta del contrato de trabajo.

Cabe señalar que en el certificado extendido por el Jefe de Personal de la empleadora, se señala que la trabajadora está remunerada con un sueldo base que se ajusta al ingreso mínimo, más un bono de producción calculado en base a lo que produce la persona de acuerdo a márgenes fijados por la empresa. Ello no es otra cosa que el sistema de trato establecido en el contrato de trabajo.

Al respecto, cabe señalar que la remuneración a trato depende del volumen de producción del trabajador durante el mes, por lo que puede variar de un mes a otro, lo que determina que es una remuneración habitual pero variable, no quedando comprendida dentro de la excepción que señala el Art. 10 del D.F.L. N° 44.

En consecuencia, ese Servicio deberá recalcular el subsidio por incapacidad laboral pagado a la interesada, incluyendo las remuneraciones que percibió bajo la modalidad de trato, durante los tres meses calendario más próximos al mes en que se inició la licencia médica, dando cuenta de lo obrado a este Organismo.

**12.553, 3.10.96.**

**Licencia médica. Enfermedad grave hijo menor.**

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia reclamando en contra de esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), que le rechazó la licencia N°940311, por 7 días, otorgada por enfermedad grave de su hijo menor de un año, por reposo parcial, en tanto que dicho tipo de licencias deben serlo por reposo absoluto. Expresa que su médico tratante extendió la licencia en esa forma por estimar que el tratamiento del menor así lo ameritaba.

Requerida al efecto, esa COMPIN informó que rechazó la licencia de que se trata de acuerdo a lo dispuesto en el Art. 6° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, según el cual las licencias médicas por enfermedad grave del hijo menor de un año sólo se pueden conceder por reposo total o jornada completa.

Los antecedentes del caso fueron sometidos al estudio del Departamento Médico de esta Superintendencia el que luego de analizarlos, ha concluido que la licencia otorgada a la trabajadora se encontraba médicamente justificada. Fundamenta su juicio en que su hijo menor de un año padeció bronquitis obstructiva que requería el cuidado de su madre.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede manifestar que el Art. 6° del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud establece en su inciso segundo que el profesional que extienda la licencia médica puede prescribir reposo total o parcial, dependiendo de la naturaleza de la afección y las otras condiciones que allí se señalan. A continuación, el inciso tercero del mismo artículo impone una limitación a la facultad anterior señalando que en el caso de enfermedad grave del hijo menor de un año sólo podrán ordenar reposo total.

Por su parte, el Art. 7° del mismo texto reglamentario dispone que corresponde al profesional que extiende la licencia certificar, firmando el formulario respectivo, entre otros, el tipo de reposo que se otorga.

De lo dicho se desprende que la limitación relativa al tipo de reposo que ha de otorgarse en el caso de una licencia por enfermedad grave del hijo menor de un año, pesa sobre el profesional que ordena al reposo y no sobre la madre del menor, de modo tal que un error a su respecto, no puede perjudicar su derecho a obtener el beneficio de licencia médica para cuidar de su hijo.

Aún más, si esa COMPIN no ha estimado injustificada desde un punto de vista médico la licencia otorgada, pudo hacer uso de la facultad que le confiere el Art. 16 del D.S. N° 3, citado, y modificar de oficio el tipo de reposo que otorgaba la licencia de parcial a total.

En consecuencia, y teniendo presente que de acuerdo a lo informado por su Departamento Médico la licencia de que se trata se encontraba justificada médicamente, esta Superintendencia declara que esa COMPIN deberá modificar su resolución anterior autorizando la licencia N°940311, otorgada.

Cabe señalar que la licencia deberá autorizarse por reposo parcial, toda vez que debe entenderse que la interesada ya hizo uso del mismo en esa forma y no resulta posible alterarlo en esta oportunidad.



**12.825, 8.10.96.****Licencia médica ISAPRE. Trabajador finiquitado común acuerdo. Procedencia.**

**Concordancias:** Circular N° 1.424, de 22 de agosto de 1995, de esta Superintendencia.

Esa Institución ha recurrido a esta Superintendencia, exponiendo la situación de un trabajador, cotizante de esa entidad quien presentó las siguientes licencias médicas:

135135244	26.12.95-02.01.96	Rechazada fuera plazo
131870657	03.01.96-12.01.96	Rechazada fuera plazo
131901352	13.01.96-01.02.96	Rechaza por corresponder a patología profesional
131901353	02.02.96-11.02.96	Idem
131901356	12.02.96-02.03.96	Idem
131901363	03.03.96-22.03.96	Idem
131901364	23.03.96-11.04.96	Idem

Expresa que las licencias extendidas a contar del 13 de enero de 1996, que originalmente fueron rechazadas por corresponder a una patología laboral, fueron luego autorizadas por la ISAPRE, en atención a que habiendo sido despedido el interesado el 2 de enero de 1996 se le consideró como un trabajador independiente, los que no están afectos a la Ley N° 16.744. Sin embargo, dichas licencias no generaron pago de subsidio por incapacidad laboral, ya que no reunía los requisitos exigidos por el Art. 18 de la Ley N° 18.469.

Agrega que el interesado recurrió ante la COMPIN del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, la que confirmó el rechazo de la licencia médica extendida entre el 26 de diciembre de 1996 y el 2 de enero de 1996, por estimarla improcedente teniendo presente que el trabajador informó que en la práctica no se hizo efectiva porque el empleador lo obligó a trabajar.

En la misma resolución, la citada COMPIN ordenó aprobar la licencia médica N° 131870657, extendida a contar del 3 de enero de 1996 y hasta el 12 de enero de 1996, por considerar que éste tuvo relación laboral hasta el 29 de abril de 1996, asimismo, dispuso que las licencias extendidas a contar del 13 de enero, originalmente rechazadas por corresponder a una patología laboral, se remitieran a la Asociación Chilena de Seguridad, de conformidad a las normas contenidas en las Leyes N°s. 16.744 y 19.394.

Al respecto, esa ISAPRE manifiesta no estar de acuerdo con lo resuelto por la COMPIN de que se trata, por cuanto en su concepto la relación laboral del interesado terminó el 2 de enero del presente año y no el 29 de abril de 1996.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a los antecedentes tenidos a la vista, la empresa despidió al trabajador, con fecha 2 de enero de 1996.

Sin embargo, el interesado consideró dicho despido injustificado, indebido e improcedente, interponiendo una demanda ante el Tercer Juzgado Laboral de Santiago.

La audiencia de conciliación y prueba decretada en la causa se llevó a efecto el día 29 de abril de 1996, llegando las partes a un avenimiento, por el que de común acuerdo le pusieron término a la relación laboral.

Dicho avenimiento tiene el valor de una sentencia definitiva, y, de acuerdo a ella, el término de la relación laboral no se hizo efectivo por el despido de que fue objeto el interesado el día 2 de enero de 1996, sino que por el acuerdo de las partes de ponerle término de común acuerdo, lo que aconteció el 29 de abril de 1996.

En mérito de lo expuesto, el interesado tuvo la calidad de trabajador dependiente de la empresa hasta la última fecha citada, por lo que ha tenido derecho a presentar licencias médicas respecto de dicho empleador.

En consecuencia, se confirma la resolución de la COMPIN del Servicio de Salud Metropolitano Oriente, que ordenó a esa ISAPRE autorizar la licencia del trabajador N° 135135244, que le otorgaba reposo entre el 3 y el 12 de enero de 1996, por cuanto éste tenía la calidad de trabajador dependiente.

Asimismo, se cumple en manifestar que lo expresado por la COMPIN en cuanto a que las licencias médicas otorgadas a contar del 13 de enero de 1996, rechazadas originalmente por corresponder a una patología laboral, debían presentarse a la Asociación Chilena de Seguridad, se ajusta a lo dispuesto por el Art. 77 bis de Ley N° 16.744, introducido por la Ley N° 19.394.

En efecto, a contar de la dictación de la Ley N°19.394, si una ISAPRE rechaza una licencia médica porque la afección tiene un origen profesional, el afectado debe dirigirse ante el organismo administrador de la Ley N° 16.744, el que estará obligado a cursarlas de inmediato y a otorgar las prestaciones médicas y/o económicas correspondientes, sin perjuicio de lo cual, la persona o entidad interesada podrá reclamar ante esta Superintendencia, en el plazo que la misma norma señala, para que este Organismo resuelva con competencia exclusiva y sin ulterior recurso, sobre la naturaleza común o profesional de que se trate.

Se debe señalar que el afectado concurrió a este Organismo y manifestó haber sido citado por la Asociación Chilena de Seguridad en relación a las licencias de que se trata, por lo que con esta misma fecha se está solicitando a dicha Asociación informe respecto de la situación del interesado.

**13.591, 23.10.96.**

**Licencia médica. Rechazo de ISAPRE reclamado ante COMPIN. Competencia de Superintendencia de Seguridad Social para pronunciarse sobre la resolución de la COMPIN.**

**Concordancias:** Dictamen N° 028763, de 1989, de la Contraloría General de la República.

Una trabajadora se dirigió a esta Superintendencia, reclamando en contra de la resolución mediante la cual esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), rechazó su apelación de lo resuelto por ISAPRE Cruz Blanca, con respecto a tres licencias médicas.

Sobre el particular, esta Superintendencia emitió un pronunciamiento mediante oficio de esta misma fecha.

Por otra parte, con respecto a la preocupación que esa COMPIN manifestara en su informe, en relación a la competencia que tendría esta Superintendencia para pronunciarse sobre estas materias, cabe hacer presente que no obstante lo dispuesto en los Arts. 35 y 37 de la Ley N° 18.933 y en el Art. 43 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, esta Superintendencia goza de amplias atribuciones para pronunciarse en general sobre temas de seguridad social y, por lo tanto, para hacerlo respecto de las resoluciones de la COMPIN, conforme lo establecen las letras c) y d) del Art. 2° de la Ley N° 16.395, Orgánica de esta Institución, así como sus Arts. 3°, 27 y 34 y las letras e) y f) de su Art. 38, las cuales le otorgan, en relación con las entidades de Previsión Social, facultades para supervigilar y juzgar la gestión administrativa, pronunciarse sobre asuntos financieros, ejercer un control administrativo y técnico, impartir instrucciones sobre procedimientos administrativos y respecto del mejor otorgamiento de beneficios a los imponentes y, en general, para fijar la interpretación de las leyes de previsión social, sin perjuicio de las atribuciones de la Contraloría General de la República y de las materias técnicas de salud, respecto de las cuales los Servicios de Salud deben sujetarse a las instrucciones que les imparta el Ministerio de Salud.

Cabe expresar, finalmente, que el criterio precedentemente aludido respecto de las amplias atribuciones de esta Superintendencia en materias de seguridad social es compartido por la Contraloría General de la República, especialmente en su Dictamen N°028763, de 25 de octubre de 1989, citado en concordancias.

## 2.- Circular.

**1.604, 3.10.97.**

**Recargo de cotización adicional diferenciada. Cambio de organismo administrador. Imparte instrucciones.**

En uso de sus facultades legales, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir las siguientes instrucciones respecto del recargo de cotización adicional diferenciada, especialmente cuando ha habido o pueda haber cambio en la adhesión de organismo administrador.

En conformidad a lo establecido por el artículo 28 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las empresas o entidades empleadoras a las que les hayan sido aplicados recargos de su cotización adicional no podrán cambiar su afiliación a otro organismo administrador mientras subsistan las causas que originaron el recargo.

El artículo 5° del aludido D.S. N° 173, prescribe que para la aplicación de rebajas o recargos por concepto de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que originen incapacidades temporales, la cotización adicional respectiva se fijará de acuerdo con el promedio de la tasa de riesgo de la empresa o entidad empleadora en los dos años anteriores.

La citada norma reglamentaria obliga a cada organismo administrador a estudiar la tasa de riesgo de los dos años anteriores, sin entrar a considerar si éstos deben ser exclusivamente de afiliación a él, no correspondiendo, por ende, aplicar mientras tanto la cotización por riesgo presunto del D.S. N° 110.

Por lo tanto, sobre la base de que es obligatorio para los organismos administradores del seguro social contemplado en la Ley N° 16.744, recargar, cuando la tasa de riesgo así lo determine, la cotización adicional de las empresas afiliadas a ellos; deben proceder al recargo en las fechas respectivas, teniendo presente la última resolución si la hubiere y los antecedentes de tasa de riesgo y de pensiones por enfermedades profesionales que obren en las entidades de anterior afiliación y cuyos períodos incidan en el estudio.

En el evento en que no haya resolución de recargo, rebaja o exención, deben proceder al recargo tan pronto se adhiera la empresa si tiene más de dos años de historia, o bien una vez que entere dos años de antigüedad.

Con lo anterior se da cumplimiento a la normativa vigente y, además, se evita que las entidades empleadoras eludan un eventual recargo de cotización con la medida de cambiar de organismo administrador, como asimismo que se produzcan situaciones de competencia desleal entre los organismos administradores mediante el ofrecimiento de no aplicar recargos.

Se ruega dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

# SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

## Selección de Dictámenes

**J/172, febrero de 1997.**

**Improcedencia de acceder a solicitud formulada por el Departamento de Bienestar del Personal de una Universidad.**

Se ha requerido un pronunciamiento acerca de la procedencia de acceder a la solicitud formulada por el señor Jefe del Departamento de Bienestar del Personal de una universidad, en el sentido de estructurar, un procedimiento por el cual se autorice a las Administradoras de Fondos de Pensiones para retener de las pensiones que pagan a sus afiliados pasivos, las cuotas correspondientes a los aportes y prestaciones sociales que éstos adeuden al referido Departamento. Lo anterior, con el objeto de facilitar el acceso de este tipo de asociados a las prestaciones que contempla el Departamento de Bienestar, en similares términos al procedimiento de descuento que ha convenido con el Instituto de Normalización Previsional.

Sobre el particular, cabe manifestar que, en atención a las normas contenidas en el D.L. N° 3.500, de 1980, que regulan el objeto y funcionamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones, no resulta procedente acoger la solicitud formulada por el señor Jefe del Departamento de Bienestar del Personal de la referida Casa de Estudios Superiores.

En efecto, el artículo 23 del citado cuerpo legal establece que las Administradoras tendrán como objeto exclusivo administrar un fondo que se denominará Fondo de Pensiones y otorgar y administrar las prestaciones y beneficios que establece esa ley. Para tales fines, las Administradoras de Fondos de Pensiones recaudarán las cotizaciones correspondientes y los depósitos a que se refiere el artículo 21 del D.L. N° 3.500, los abonarán en las respectivas cuentas de capitalización individual y en las cuentas de ahorro voluntario de sus afiliados, según corresponda, e invertirán dichos recursos en conformidad a lo dispuesto en él.

Por su parte, el inciso final del aludido artículo 23 dispone que las Administradoras no podrán otorgar a sus afiliados, bajo ninguna circunstancia, otras pensiones, prestaciones o beneficios que los señalados en la ley, ya sea en forma directa o indirecta, ni aún a título gratuito o de cualquier otro modo.

De lo anterior se desprende entonces, que las A.F.P. no se encuentran facultadas para acordar ni con sus afiliados activos o pasivos ni con terceros, el otorgamiento de prestaciones o beneficios distintos a los contemplados en el D.L. N° 3.500, calidad que precisamente revestiría el procedimiento de descuento que pretende implementar el Departamento de Bienestar del Personal de la universidad de que se trata y que, por lo demás, sólo podría tener real aplicación en caso que el afiliado optara por un retiro programado, sin modificar luego su decisión.

**J/250, febrero de 1997.**

**Carácter imponible de la asignación de zona y asignación de atención primaria municipal.**

Se ha recibido en esta Superintendencia una presentación, por medio de la cual se solicita un pronunciamiento, en el sentido de determinar si tienen el carácter de imponibles las asignaciones de zona y de atención primaria municipal establecidas en la Ley N° 19.378.

Se solicita además, un pronunciamiento en el sentido de establecer, para el caso que las citadas asignaciones fueran imponibles, desde cuando éstas son exigibles; si correspondería efectuar su pago en forma retroactiva; quién debe enterarlas, y cuál es el Organismo encargado de fiscalizar el cumplimiento de estas disposiciones.

Al respecto se informa lo siguiente:

Según lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 19.378, (Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal), quedan sujetos a sus disposiciones los profesionales y trabajadores que se desempeñen en establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2°, y aquellos que desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicadas en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud.

Los profesionales y trabajadores antes indicados, afiliados al Sistema de Pensiones regido por el D.L. N° 3.500, de 1980, se encuentran afectos a las normas sobre impondibilidad establecidas en el Título III, artículos 14 y siguientes del citado D.L. N° 3.500.

En conformidad con lo anterior, y como lo señalan los artículos 14 y 16 del citado cuerpo legal, en relación con el inciso segundo del artículo 7° de su Reglamento, contenido en el D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, esto es, las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

De acuerdo a lo anterior, y en conformidad a lo señalado en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, los trabajadores afiliados al Sistema deben imponer el diez por ciento más la cotización adicional que fija cada Administradora.

Cabe señalar, a efectos de determinar el concepto de remuneración, lo que permitirá determinar a su vez la base de cálculo de la correspondiente cotización que, según el inciso segundo del artículo 41 precitado, no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

Por su parte, el artículo 23 de la Ley N° 19.378, establece que para los efectos de esa ley, constituyen remuneración solamente:

- 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 y por el solo hecho de integrar una dotación, y
- 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 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.

En consecuencia, sobre la base de las normas precedentemente citadas, muy especialmente los emolumentos que se definen como integrantes de la remuneración en el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, permite concluir que las asignaciones de atención primaria municipal y de zona son de carácter imponible para efectos de salud y pensiones, por encontrarse incluidas dentro del concepto de remuneración. Por lo tanto, corresponde que se calculen y enteren sobre ellas en la respectiva Administradora de Fondos de Pensiones, las cotizaciones obligatorias respecto de los funcionarios afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Por otra parte, y en lo referente a determinar qué sucede cuando no se han pagado oportunamente las cotizaciones previsionales, en lo relativo a su declaración y pago posterior, hay que remitirse a lo dispuesto en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, que establece las normas pertinentes sobre la materia.

En conformidad al precepto legal antes citado, las cotizaciones previsionales deben ser declaradas y pagadas por el empleador, dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones afectas a aquéllas, para lo cual el empleador debe deducir las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador, sancionándose la omisión de la obligación de declarar las cotizaciones con una multa de media Unidad de Fomento por trabajador.

Ahora bien, si el pago de las cotizaciones no se efectúa oportunamente, éstas se reajustarán entre el último día en que debió efectuarse el pago y el día en que efectivamente se realice, aumentándose las cotizaciones en consideración a la variación diaria del Índice de Precios al Consumidor mensual del período comprendido entre el mes que antecede al mes anterior a aquél en que efectivamente se realice.

Las cotizaciones impagas devengarán, además, el interés penal que se determine en la forma establecida en los incisos 9º, 10 y 11 del artículo 19, interés que conjuntamente con el reajuste, serán abonados, con la respectiva cotización, en la cuenta de capitalización individual del afiliado.

Las Administradoras de Fondos de Pensiones tienen la obligación de seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones adeudadas, sus reajustes e intereses, aplicándose en la materia las normas contenidas en los artículos 3º, 4º, 5º, 6º, 7º, 8º, 9º, 11, 12, 14 y 18 de la Ley N° 17.322, que estableció normas para la cobranza de imposiciones, aportes y multas de las instituciones de previsión.

En el caso especial objeto de la consulta corresponde que el empleador entere las cotizaciones previsionales no efectuadas en tiempo y forma, y considerando que no se han efectuado los descuentos previsionales de las remuneraciones, la Municipalidad debe proceder a realizarlos hasta lograr



enterar las sumas adeudadas por cotizaciones previsionales impagas, descontando de las remuneraciones de los funcionarios la parte correspondiente a las cotizaciones pertinentes y a las devengadas con anterioridad, respecto de las cuales no se hizo la correspondiente declaración y pago.

Finalmente, cabe señalar, que la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones previsionales antes indicadas, corresponde a la Dirección del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 19 inciso sexto del D.L. N° 3.500.

**J/255, febrero de 1997.**

**Procedencia de devolver cotizaciones pagadas en exceso sobre sumas acordadas pagar en virtud de conciliación judicial.**

Una A.F.P., solicitó un pronunciamiento de esta Superintendencia, acerca de la procedencia de acceder a la solicitud de devolución de cotizaciones pagadas en exceso por una empresa, en virtud de los antecedentes que se le acompañaran en respaldo de esa petición.

Posteriormente, y a requerimiento de este Organismo, la interesada ha precisado los términos de su solicitud, indicando además de los montos involucrados, las Administradoras de Fondos de Pensiones en las cuales se han enterado las cotizaciones de que se trata.

En efecto, ha manifestado que con el objeto de poner término a un juicio y sin que ello significara renunciar a las posiciones jurídicas de las partes, convino pagar a cada uno de sus trabajadores, la suma de \$ 45.205, como una forma de *"contribuir al afianzamiento de las relaciones laborales entre la empresa, sus trabajadores y organizaciones sindicales"*. De esta manera, se puso fin a la causa iniciada en el año 1995 por un Sindicato de Trabajadores, ante el Cuarto Juzgado del Trabajo de Santiago, en el que demandó el pago de una eventual gratificación pendiente, la que en opinión de la empresa empleadora no era procedente, considerando la renta imponible y las rebajas que autoriza la ley, todo ello referido al año comercial 1993.

Pues bien, agrega, realizado el pago así convenido, el 16 de mayo de 1996 se enteraron las cotizaciones previsionales en las respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones. El ingreso de estos valores se efectuó incorrectamente, pues se les adicionaron reajustes e intereses, en el entendido que se adeudaban dichos valores desde marzo de 1994, en circunstancias que sólo correspondía agregar recargos por los meses de abril y mayo de 1996.

Ello, por cuanto el Acta de Conciliación, que es la fuente de la obligación del pago de que se trata, es de fecha 29 de marzo de 1996 y entonces mal podría haberse devengado tal obligación en marzo de 1994.

La empresa señala que ha solicitado a cada una de las Administradoras de Fondos de Pensiones involucradas, las respectivas devoluciones, siendo acogidas las peticiones formuladas a alguna de ellas.

En tanto, otras administradoras, rechazaron las solicitudes presentadas al efecto, sosteniendo que la declaración y pago de las cotizaciones con recargos, se había ajustado a la ley, atendido que el derecho a percibir gratificaciones se habría devengado en favor de los trabajadores en el año en que correspondía pagarla, esto es, en marzo de 1993.

Sin embargo, en opinión de la recurrente, la postura de las A.F.P., que han negado la devolución, es errónea, toda vez que la conciliación es un acuerdo de voluntades entre las partes de un juicio en virtud del cual han puesto término al mismo. Las obligaciones y derechos que de ella se generan son las prestaciones y contraprestaciones que las partes se otorgan con el objeto, precisamente, de terminar el litigio. En tales condiciones, los acuerdos que en virtud de dicha conciliación se celebren, en caso alguno pueden considerarse, al menos en este caso, como un allanamiento del demandado, a las pretensiones del demandante, lo que por lo demás, ha quedado expresamente reconocido en su texto.

La interpretación en virtud de la cual se niega la devolución solicitada, desconoce la naturaleza y efectos jurídicos propios de la conciliación judicial, transformándola contra la voluntad expresa de las partes, en un allanamiento del demandado a las pretensiones del demandante. En efecto, en el texto de este instrumento, consta expresamente que ambas partes sostienen la justeza de sus posiciones y sólo convienen en un pago a efectuarse dentro de los 15 días siguientes a su suscripción.

De lo anterior se desprende entonces, que el acuerdo de voluntades contenido en la conciliación de que se trata, es constitutivo del derecho al pago de la suma convenida y no declarativo de derechos preexistentes. Por la misma razón, los recargos sobre las cotizaciones adeudadas por esta causa, han debido calcularse y enterarse, entre la fecha en que se suscribió la respectiva acta de conciliación, y la fecha en que efectivamente aquéllas se enteraron en las respectivas Administradoras de Fondos de Pensiones.

En mérito de lo expuesto anteriormente, la empresa solicita en definitiva, se ordene a las Administradoras de Fondos de Pensiones que han negado la devolución de las sumas correspondientes a cotizaciones pagadas en exceso, dar curso a sus peticiones, instruyendo proceder de igual modo a aquellas que hasta la fecha no se han pronunciado acerca de sus solicitudes.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple con manifestar que comparte el parecer jurídico que la peticionaria ha sustentado en relación a los efectos que deben atribuirse a la conciliación celebrada en el juicio de que fuera parte, como asimismo a la oportunidad en que se hace exigible el pago de la suma acordada entregar en su virtud, a cada trabajador involucrado.

En efecto, tal como lo sostiene en su presentación, en opinión de este Organismo, la conciliación de que se trata un acuerdo libre de los litigantes, atendidos los términos en que fuera redactada, sólo tuvo por objeto poner término al juicio en que ambas partes se vieran involucradas, manteniendo cada una de ellas, la postura inicial frente a la procedencia e improcedencia, respectivamente, según se trate de los trabajadores o la empresa empleadora, del beneficio reclamado, sin que, por el contrario, se reconozca la existencia de un derecho preexistente.

La obligación de pago de ella emanada, en caso alguno puede estimarse como un allanamiento a la posición de los demandantes, sino que por el contrario, ella constituye una manifestación de voluntad de una de las partes, de efectuarlo, precisamente con el objeto de poner fin al litigio incoado. Además, consta en dicha conciliación, que las partes reconocen expresamente que nada se adeudan en virtud de la supuesta gratificación pendiente y correspondiente al mes de marzo de 1993. Ello, en definitiva, otorga a este instrumento el carácter de un acuerdo constitutivo de derechos y no declarativo de prerrogativas supuestamente preexistentes.

Por lo anterior, cabe concluir que la obligación de pago a la que se comprometiera la empresa se ha generado a contar de la fecha de suscripción del referido instrumento, esto es, dentro de los 15 días siguientes a su celebración (29 de marzo de 1996).

En consecuencia, y considerando el mérito de sentencia ejecutoriada que en virtud del artículo 267 del Código de Procedimiento Civil ha de darse a la referida conciliación, sin que sea procedente atribuirle a ésta, otros efectos que los expresamente pactados en ella, esta Superintendencia concluye que corresponde efectuar la devolución de aquellas sumas representativas de intereses y reajustes que se han calculado en exceso, debiendo aplicarse estos recargos, sólo respecto del período que media entre la fecha de pago de la suma acordada y la data en que efectivamente se enteraron las cotizaciones que de ella se han debido descontar.

Cabe considerar que obrar de otro modo, significaría en la práctica retener un pago indebido, yendo más allá de la expresa voluntad de las partes intervinientes en el acto de que se trata y pudiendo generar, en definitiva, un enriquecimiento sin causa.

## CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

### Selección de Dictámenes

**13.846, 7.05.97.**

**Los profesionales de la educación que cumplan una jornada inferior a 44 horas cronológicas para un solo empleador, tienen derecho a la totalidad del bono de escolaridad de la Ley N° 19.429 artículo 17.**

Una municipalidad solicita, se emita un pronunciamiento acerca de la forma de pago del bono de escolaridad que contempla el artículo 17 de la Ley N° 19.429, respecto de aquellos profesionales de la educación que cumplen una jornada inferior a 44 horas cronológicas y no trabajan para otro empleador.

Sobre el particular, cabe señalar que el artículo 17 de la Ley N° 19.429, concede por una sola vez a los trabajadores que, en la especie interesada, de los servicios traspasados a las municipalidades, en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que se desempeñan en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, de Educación, y el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible de \$ 11.500, por cada hijo que se encuentre en las condiciones que allí se señala.

El inciso cuarto del artículo 17 de la Ley N° 19.429 antes citado, establece que, en los casos de jornadas parciales, concurrirán al pago las entidades en que preste sus servicios el trabajador en la proporción que corresponda.

En este contexto, de la norma precitada se desprende que se estableció el pago proporcional del bono de escolaridad sólo cuando se trata de trabajadores que cumplen jornadas parciales para más de un empleador, pagándose, en consecuencia, en forma proporcional al número de horas desempeñadas para cada uno de ellos, pero respecto de quienes trabajan para un solo empleador, el legislador no estableció esa modalidad de pago, por lo tanto, en esta situación, cabe concluir que les corresponde el derecho a percibir la totalidad de dicho bono, cualquiera sea la jornada que ellos desempeñen, siempre que reúnan los requisitos fijados por la ley.

En consecuencia, habida consideración a lo señalado precedentemente, los profesionales de la educación que cumplen una jornada inferior a 44 horas para un solo empleador, deben percibir la totalidad del bono de escolaridad que establece el artículo 17 de la Ley N° 19.429.

**13.898, 7.05.97.****Constituyen sedes de una Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado, para los fines de sus reuniones, tanto el establecimiento de la propia organización gremial como el recinto que el Servicio respectivo le facilite con ese fin y en el que usualmente se congregan sus afiliados.**

Se ha dirigido a este Organismo Contralor, el Servicio Nacional de Menores solicitando un pronunciamiento que precise el real sentido y alcance de las expresiones "sede" y "habitualmente", contenidas en el inciso segundo del artículo 37 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado.

La recurrente expresa que en el ejercicio de facultades que le asisten, administra directamente Casas de Menores, las que funcionan a través de dos centros independientes y autónomos entre sí, denominados de Observación y Diagnóstico y de Tránsito y Distribución –dependientes técnicas, administrativa y funcionalmente de las Direcciones Regionales–, en los cuales se desempeñan funcionarios de ese Servicio, quienes se han agrupado en asociaciones al amparo de las disposiciones de la Ley N° 19.296, efectuando las reuniones de que se trata el artículo 37 de dicho texto legal, dentro de los mencionados establecimientos.

Sostiene que atendida la naturaleza, finalidad y especiales características que poseen los Centros de Atención de niños y jóvenes que administra, éstos debieran entenderse excluidos de la aplicación de aquella norma legal, debiendo considerarse como sedes de las asociaciones de funcionarios, en cambio, los lugares que sirven de asiento a las distintas Direcciones Regionales.

En relación con la materia cabe señalar que la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, en el Capítulo V, bajo el título denominado "De las asambleas", define y regula este tipo de reuniones.

En este contexto, cabe anotar que el inciso primero del artículo 37 dispone que *"las reuniones ordinarias o extraordinarias de las asociaciones se efectuarán en cualquier sede de éstas, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto que sus asociados traten materias concernientes a la respectiva entidad"*.

Agrega, el inciso segundo del mismo precepto, que *"para los efectos de este artículo, se entenderá también por sede de una asociación todo recinto situado dentro de la respectiva repartición, en que habitualmente se reuniera la correspondiente organización"*.

Ahora bien, para determinar el sentido y alcance de los vocablos "sede" y "habitualmente" empleados por el legislador, es preciso tener en cuenta que la lectura del inciso primero del citado artículo 37, aparece que este tipo de reuniones pueden efectuarse en cualquier sede de la respectiva agrupación, lo que significa que la ley parte del supuesto que las asociaciones cuenten con un lugar o establecimiento propio y que, sólo en virtud de una ficción legal, se entienda también por sede al recinto situado dentro de la respectiva repartición, en que habitualmente se reuniera la respectiva asociación.

De lo anterior aparece que poseen la calidad de sedes de las asociaciones de funcionarios los lugares propios de las mismas destinadas a ese efecto y, también, las dependencias de la Institución o Servicio que les sean facilitadas para tal fin.

En efecto, la expresión "habitualmente" empleada en el mencionado artículo 37, demuestra que el legislador entiende que en la respectiva Entidad Pública existirá una dependencia en que, por autorización de la correspondiente jefatura, la asociación podrá sesionar.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe advertir que el referido artículo 37 es claro al señalar que las asambleas, sean ordinarias o extraordinarias, se efectuarán fuera de las horas de trabajo, toda vez que en caso contrario las reuniones deberán concertarse con la entidad empleadora.

Por consiguiente, esta Contraloría General estima que por sede de una Asociación de Funcionarios de la Administración del Estado, debe entenderse el establecimiento de la propia organización y también el recinto que el Servicio le facilite para efectuar las reuniones y en la que usual y corrientemente se congreguen los miembros de la respectiva agrupación.

**16.042, 26.05.97.**

**Se refiere a la dictación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad a que alude el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y a la improcedencia de aplicar las sanciones del artículo 20 del Decreto N° 40, de 1969, Previsión Social, tratándose de los funcionarios de la Administración Civil del Estado.**

La Superintendencia de Seguridad Social, con ocasión de una consulta formulada por el Servicio de Salud Metropolitano Oriente, derivada del estudio de un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine la procedencia de aplicar a los servidores del sector público, por inobservancia de la preceptiva sobre esta materia, las sanciones establecidas en el artículo 20 del Decreto N° 40, de 1969, de Previsión Social –que contiene el reglamento para la aplicación del Título VII de la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales– en lugar de aquéllas consultadas en las disposiciones estatutarias.

Al respecto cabe anotar, en primer término, que si bien del tenor literal del artículo 1° de la Ley N° 19.345 –ordenamiento que dispuso la vigencia de esa Ley N° 16.744 para los funcionarios de la Administración Civil del Estado– aparece la intención manifiesta de adscribirlos integralmente a sus reglas, como se dejara constancia en el Dictamen N° 4.393, de 1997, por ejemplo, ello debe entenderse, por cierto, con las naturales adecuaciones que sean necesarias, atendidas las circunstancias que tanto el contexto como la pormenorización normativa de esa Ley N° 16.744, especialmente su reglamentación complementaria, se hallan implementados en relación con las labores que son propias del sector privado.

En este sentido, y en lo que atañe a la emisión de un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, al que se refiere el artículo 67 de la Ley N° 16.744, es del caso observar, desde luego, que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 65, inciso primero, de esta ley, corresponde a los Servicios de Salud la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen.

A su vez, debe señalarse que la preceptiva reguladora de los referidos reglamentos internos de higiene y seguridad se halla contenida en el Título V "De los reglamentos internos de seguridad e higiene en el trabajo", artículos 14 y siguientes del citado Decreto N° 40, de 1969, de Previsión Social.

El artículo 18 de este ordenamiento consulta las normas que son imperativas para el personal, que deben contener los aludidos reglamentos, entre las cuales, es útil destacar el uso correcto y cuidado de los equipos de protección personal; el uso u operancia de todo elemento, aparato o dispositivo destinado a la protección contra riesgos; la conservación y el buen trato de los elementos de trabajo entregados para el uso del trabajador, y de manera especial, "la participación en prevención de riesgos de capataces, jefes de cuadrillas, supervisores, jefes de turno o sección y otras personas responsables".

De acuerdo con los preceptos descritos, y como se consignara en el Dictamen N° 4.742, de 1997, entre otros, aparece de manifiesto que los objetivos de prevención que ellos consultan están preferentemente destinados a regular la labor de los trabajadores manuales, que son los que representan el mayor nivel de riesgos de accidentes, de lo cual fluye que el imperativo de dictar este tipo de reglamentos existe fundamentalmente en aquellas tareas que conllevan precisamente este nivel de riesgos, los que, de un modo general, no acontece tratándose de las funciones que desarrollan los servidores de la Administración Civil del Estado.

De este modo, en lo que atañe a los dependientes del sector público que se encuentran afectos a la Ley N° 16.744 por mandato del artículo 1° de la Ley N° 19.345, normalmente bastará con las instrucciones generales que sobre el particular impartan los Servicios de Salud y los pertinentes Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, sin desmedro de dejar constancia, en armonía con lo expresado, que tratándose de actividades que suponen un grado de peligrosidad, ya sea para la salud o la integridad física del funcionario, no existirán impedimentos para que en el ente estatal de que se trate se dicte un Reglamento Interno de Higiene y Seguridad, manteniéndolos al día con arreglo al artículo 67 de la Ley N° 16.744, y adecuándolos, por cierto, a la preceptiva estatutaria que regula el correspondiente desempeño.

En cuanto concierna, ahora, a la factibilidad de aplicar a los servidores de la Administración del Estado las sanciones contenidas en el artículo 20 del Decreto N° 40, de 1969, de Previsión Social, es pertinente dejar constancia que dicha regla previene que ellas serán aplicadas de acuerdo con lo impuesto en el Código del Trabajo, y que estos fondos se destinarán a otorgar premios a los obreros de un mismo establecimiento o faena, supuestos que, por su naturaleza, son del todo ajenos al desempeño de la función pública por parte de los personales regidos por el Estatuto Administrativo.

Por estos motivos, y comoquiera que de acuerdo a lo manifestado precedentemente la adscripción de los funcionarios del sector civil del Estado a Ley N° 16.744 debe entenderse con las adecuaciones que sean necesarias a las disposiciones que los regulan, resulta forzoso concluir que es improcedente aplicar a su respecto las sanciones previstas en el artículo 20 del Decreto N° 40, de 1969, de Previsión Social, sin perjuicio que proceda la de multa contemplada en la letra b) del artículo 116 de la Ley N° 18.834, previa investigación sumaria, habida cuenta que el incumplimiento de los preceptos reglamentarios de que se trata originarán obviamente la correspondiente responsabilidad administrativa.

Se complementa de la manera expuesta el Dictamen N° 4.742, de 1997.



**19.421, 20.06.97.**

**A funcionarios del Estado que ocupan cargos que tienen la calidad de exclusiva confianza en virtud de una norma orgánica constitucional no les resulta aplicable el fuero maternal del artículo 201 del Código del Trabajo.**

Doña X.X., es Directora del Desarrollo Comunitario de una Municipalidad, se ha dirigido a esta Contraloría General, revocando del decreto mediante el cual ese municipio le puso término a sus funciones en el cargo de exclusiva confianza, a partir del 7 de diciembre de 1996, en circunstancias de que a esta data se encontraba embarazada. Además, señala que fue notificada de su despido mientras hacia uso de licencia médica.

Al respecto, la municipalidad ha informado que el despido de la ocurrente se ajustó a derecho pues, en su caso, no rigen las normas sobre fuero maternal porque el citado cargo es de exclusiva confianza, en virtud de lo dispuesto por el artículo 40 de la Ley N° 18.695, norma de jerarquía superior y dictada posteriormente a aquella que regula la protección a la maternidad.

Sobre el particular, cabe señalar que este organismo Fiscalizador concuerda con la opinión sustentada por dicho municipio, toda vez que el cargo de Directora de Desarrollo Comunitario que desempeñaba la ocurrente tiene la calidad de cargo de exclusiva confianza del alcalde por disposición expresa de una norma orgánica constitucional, como lo es el artículo 40 de la Ley N° 18.695, por lo tanto, de conformidad con el principio de jerarquía de las normas, prevalece sobre la inamovilidad en el empleo, contemplado en una norma común, como lo es el artículo 201 del D.F.L. N° 1 de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social –texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo–, que contempla el fuero maternal, aplicable a la generalidad de las funciones del Estado.

En cuanto al hecho reclamado por la ocurrente, en el sentido de haber sido notificada del término de sus funciones encontrándose con licencia médica, cabe precisar que de acuerdo con la reiterada jurisprudencia de esta Contraloría general –Dictámenes N°s. 28.540, de 1994, 31.424, de 1994 y 8.217, de 1995, entre otro– el goce de dicho beneficio no obsta al cese de funciones de su empleado cuando opera una causa legal, ni le confiere inamovilidad en el empleo.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cabe concluir que la Municipalidad ha procedido conforme a derecho al poner término a las funciones de la señora X.X., en el cargo de Directora de Desarrollo Comunitario que desempeñaba en esa Corporación Edilicia, pues a su respecto no rige ningún tipo de inamovilidad.

**19.620, 23.06.97.****Se refiere a la legislación aplicable a los representantes con fuero de los trabajadores de los entes estatales en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que alude el artículo 6º de la Ley Nº 19.345.**

Por Dictamen Nº 35.541, de 1996, emitido a petición del Servicio Nacional de Menores, y reiterado por los Dictámenes Nºs. 38.385, del mismo año y 4.393, de 1997, esta Contraloría General informó que los representantes de los trabajadores de la entidad ocurrente en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que se refiere el artículo 6º de la Ley Nº 19.345 –texto que hizo aplicable a los personales del sector estatal las normas de la Ley Nº 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales– están amparados por el fuero laboral consultado en el artículo 243, inciso cuarto, del Código del Trabajo.

El citado Servicio Nacional de Menores se ha dirigido nuevamente a esta Entidad de Control manifestando que la Superintendencia de Seguridad Social, mediante Oficio Nº 5.679, de 1996, que en copia acompaña, expresó que la citada Ley Nº 19.345 no reguló el "fuero laboral para un representante titular de los trabajadores ante el Comité Paritario de Higiene y Seguridad en las entidades de sector público", razón por la cual requiere un pronunciamiento acerca del criterio definitivo que deberá observar en la materia indicada.

Sobre el particular, es menester dejar constancia, en primer término, que el Dictamen Nº 35.541, de 1996, –que cita la ocurrente en su presentación– fue reiterado por los Dictámenes Nºs. 38.385, del mismo año y 4.393, de 1997, siendo dable agregar que este último se emitió absolviendo precisamente una consulta de la Superintendencia de Seguridad Social.

En este orden de ideas, es pertinente consignar que el hecho que el fuero laboral haya sido establecido atendiendo la situación de los dependientes del sector privado, regulado por el Código del Trabajo y disposiciones que lo complementan, particularmente respecto de las causales de terminación del contrato de trabajo –como lo expresa la mencionada Superintendencia– no obsta a lo concluido al respecto por esta Contraloría General en la jurisprudencia indicada, comoquiera que la aplicación de la Ley Nº 16.744 respecto de los personales civiles del sector público debe efectuarse, por cierto, con las naturales adecuaciones que sean pertinentes a la preceptiva que los regula. En este sentido, es dable dejar constancia que el propio texto del artículo 243 del Código del Trabajo –que especifica, en general, las calidades y condiciones que deben tener los trabajadores para gozar de fuero– señala en su encabezamiento que esta prerrogativa se ejercerá de acuerdo con lo establecido "en la legislación vigente", por lo que, a falta de una regla expresa que impida la aplicación de este artículo en el sector público, las disposiciones que en relación con esta materia han sido dictadas para tener vigor en el ámbito estatal, no pugnan, por ende, con este artículo, debiendo entenderse complementadas por él.

Así pues, la legislación aplicable a los representantes de los trabajadores de los entes estatales en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que alude el artículo 6º de la Ley Nº 19.345, y que se encuentran amparados por fuero, estará determinada por los ordenamientos que los rigen y las características que son propias, siendo dable establecer, por ejemplo, tratándose de dependientes afectos al Estatuto Administrativo General –aprobado por la Ley Nº 18.834– o al Estatuto de los Empleados Municipales –contenido en la Ley Nº 18.883– que Ley Nº 19.296, que dictó normas sobre asociaciones de funcionarios en la Administración del Estado, debe, en estos aspectos, entenderse complementaria de

tales textos, siendo menester tener presente, por lo demás, que su artículo 69 precisamente, facultó al Presidente de la República para incorporar sus reglas a dichos ordenamientos, entre las cuales cuenta el artículo 25, relativo al fuero.

Siendo ello así, puede citarse, por ejemplo, la obligación que tiene la autoridad administrativa, respecto de los miembros de esos Comités, de no trasladarlos de localidad o función sin su consentimiento ni someterlos a calificación anual, salvo que expresamente lo soliciten, etc.

A mayor comentario, es dable dejar constancia que sostener un criterio contrario al recién enunciado, implicaría desconocer el claro propósito de la Ley N° 19.345, cual es el de aplicar íntegramente a los servidores de la Administración Civil del Estado la Ley N° 16.744, en términos de establecer en estas materias una uniformidad legislativa en los sectores público y privado.

Enseguida, corresponde señalar que si bien la ley orgánica de la mencionada Superintendencia le entrega competencia para interpretar las leyes de seguridad social, es pertinente consignar que, en armonía con lo expresado por la invariable jurisprudencia de esta Contraloría General –Dictamen N° 4.393, de 1997, entre otros– atendido el rango superior de orden constitucional que inviste esta Institución Fiscalizadora, su jurisprudencia prevalece sobre los criterios que pueden sustentar otros organismos del Estado en las materias comprendidas dentro del ámbito de su competencia, de modo, entonces, que con respecto al tema en análisis los entes públicos deberán atenerse a lo informado en los aludidos dictámenes.

Por consiguiente, y en concordancia con lo expuesto, se reitera la conclusión del Dictamen N° 35.541, de 1996, y se deja sin efecto, en lo pertinente, el Dictamen N° 38.385, de ese mismo año.

**NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (\*)**

Diciembre de 1997

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
01.00	D.R.T. TARAPACA (Iquique)	Toda la Región	Toda la Región	Roberto Burgos Wolff	Serrano Nº 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique Teléfono 57-416392; fax 57-416311	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane	Horacio Ara Martínez	Tarapacá Nº 568, Casilla 760, Iquique Teléfonos 57-413326, 57-425326 y fax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica Parinacota	Arica y Camarones Putre y Gral. Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat Nº 305, piso Zócalo Casilla 255, Arica. Teléfono 58-231469 fax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte y Pica	Lidia Ilaja Miranda	21 de Mayo Nº 471 C, Pozo Almonte. Teléfono fax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región		Jorge Valenzuela Araos	Arturo Prat Nº 214 Of. 501, Casilla 494, Antofagasta. Teléfono fax 55-282709	
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	María I. Morales Guarda	Maipú Nº 866, Casilla 494, Antofagasta. Teléfonos 55-226356, 269096, 223716 y Teléfono fax 222425	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama y Ollagüe	Manuel Cabezas Castillo	Santa María N° 1657, Casilla 03, Calama. Teléfonos 55-318615 y 318620 y fax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Juan Castillo Rojas	Bolívar N° 1218, Tocopilla. Teléfono 55-812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta	Tal-Tal		Arturo Prat N° 515, Tal-Tal. Teléfono Municipalidad 55-611030.	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, lunes y martes 1ª y 3ª quincena
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla	María Elena		Edif. Municipal de María Elena Teléfono 55-639140	Atendida desde I.P.T. Tocopilla, viernes, semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta	Mejillones		Edificio Municipal de Mejillones. Teléfono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, miércoles, semanal
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región		Mario Poblete Pérez	Atacama N° 443, 2º piso (Edif. I.N.P) Casilla 241, Copiapó. Teléfonos 52-230610 y fax 230652	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Hermes Peña Carrasco	Atacama N° 443, 2º piso (I.N.P.), Casilla 241, Copiapó. Teléfono 52-212632 y fax 52-218224	
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Lina Arnelo Pessini	Buin N° 462, Casilla 54, Chañaral. Teléfono fax 52-480038	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
03.03	I.P.T. HUASCO (Vallenar)	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Nelson Aguirre Sánchez	Plaza s/nº, Edif. Gobernación, Casilla 276, Vallenar. Teléfono fax 51-611246	
03.05	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro		Juan Martínez Nº 1403, Edif. I.M. de Diego de Almagro	Atendida desde I.P.T. Chañaral, viernes, semanal
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallones de Atacama s/nº, Caldera (al lado de Carabineros)	Atendida desde D.R.T. Atacama (Copiapó) martes y viernes, semanal
03.07	I.C.T. POTRERILLOS (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Edificio Delegación Municipal de Potrerillos	Atendida desde I.P.T. Chañaral, viernes, semanal
03.08	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO (i) (El Salvador)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Oficina Delegación Municipal El Salvador	Atendida desde I.P.T. Chañaral, viernes, semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región		Abdón Anais Rojas	O'Higgins Nº 200 (esq. Colón), Casilla Nº 425, La Serena. Teléfonos 51-210728, 223667 y fax 223995	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui (parte)	La Serena, La Higuera, Vicuña y Paiguano	Fernando Carvallo Figueroa	Manuel A. Matta Nº 461, Of. 200 2º piso (Edif. Servicios Públicos). Casilla 425, La Serena Teléfonos 51-211304, 221644 y fax 213921	
04.02	I.P.T. LIMARI (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Luis López Hernández	Vicuña Mackenna s/nº, 2º piso (Edif. Correos), Casilla 61, Ovalle. Teléfono fax 53-620036	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	José Luis Myrus Garthof	Valdivieso N° 344, Depto. 12, piso 1°. Casilla 266, Illapel. Teléfono fax 53-521316	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	María Campaña Alvarez	Melgarejo N° 980, 1° piso, Casilla 369, Coquimbo. Teléfono 51-313562 y fax 311570	Provincial por Resol. exenta 1.013, 07/94
04.06	I.C.T. VICUÑA (i)	Elqui (parte)	Vicuña y Paiguano		Gabriela Mistral N° 200, Edif. Consistorial Vicuña	Atendida semanalmente desde la I.P.T. La Serena, los días martes
04.07	I.C.T. ANDACOLLO (i)	Elqui (parte)	Andacollo		Urmeneta N° 599, Andacollo Teléfono 51-431791	Atendida semanalmente desde I.P.T. Coquimbo, los días jueves
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Plaza de Armas N° 107, Combarbalá	Atendida semanalmente desde I.P.T. Limarí, los días miércoles
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		O'Higgins N° 590, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, los días martes
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Lincoyán s/n°, 2° piso, Los Vilos	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa los días miércoles
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región		Ximena Cárcamo Zamora	Pudeto N° 351, 5° piso, Of. 14 Valparaíso. Teléfonos 32-250296 - 212578 y fax 257650	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso (parte)  Isla de Pascua	Valparaíso, Juan Fernández y Casablanca  Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco Sur N° 1281, 2° piso, Casilla 3030, Agencia 3, Valparaíso. Teléfonos 32-212296-257716	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe de Aconcagua	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llaillay y Catemu	Luis Varas Jaras	Merced N° 219, 6° piso, Casilla 153, San Felipe. Teléfonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	Mario Matteo González	Chacabuco N° 370, Casilla 299, Quillota. Teléfono fax 33-312241	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Iván Rojas Gajardo	Avenida Barros Luco N° 2526, San Antonio. Teléfono 35-283563 y fax 283562	
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Nestor Jiménez Trincado	Santa Rosa N° 252, Casilla 98, Los Andes. Teléfono 34-421137	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Quilpué y Villa Alemana, Con Con, Quintero y Puchuncaví	Daisy Alveal Arriagada	Von Schroeders N° 493, Casilla 985, Viña del Mar. Teléfonos 32-668452, 662883, 660740, 668453 y fax 662883	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Hernán Basso Juárez	Portales con Uribe s/n°, (Edif. Gobernación), Casilla 20, La Ligua. Teléfono 33-711033	
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Maipú N° 62, Casablanca	Atendida desde I.P.T. Valparaíso, viernes, semanal



CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS (Rancagua)	Toda la Región		Carlos Benavides Fritis	Alcázar N° 561, Rancagua. Teléfono 72-226075 fax 72- 223951	
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Cachapoal (parte)	Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coinco y Doñihue	María Angélica Campos Oñate	Plaza Los Héroes N° 389, Casilla 351, Rancagua. Teléfono 72-237000 fax 72-221153 Compiso Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	Colchagua	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua, Chépica, Palmilla y Peralillo	Oscar Soto Passeron	Cardenal Caro s/n°, Casilla 226, San Fernando. Teléfono 72-711162	
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requínoa	Rosa Urrutia Hernández	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Teléfono 512317	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	Osvaldo Véliz Rojas	Arturo Prat N° 1090, Casilla 88, San Vicente de Tagua Tagua. Teléfono 72-572498	
06.05	I.C.T. PEUMO (i)	Cachapoal (parte)	Peumo			Atendida desde I.C.T. San Vicente, martes, semanal
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte)  Cardenal Caro	Santa Cruz, Lolol y Pumanque. Pichilemu Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigue y Paredones	Luis Peña Plaza (S)	Nicolás Palacios N° 85, Santa Cruz. Teléfono fax 72-822814	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (i)(Pichilemu)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones		Avda. Ortúzar N° 242, Pichilemu Teléfono 72-841737	Atendida desde I.C.T. Santa Cruz, jueves y viernes, semanal
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras y Pichidegua		Carlos Fresno s/n°, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente, jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Santa Lucía N° 125, Graneros. Teléfono: 72-471108	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua) miércoles y jueves, semanal
06.10	I.C.T. CHIMBARONGO (i)	Colchagua (parte)	Chimbarongo		Javiera Carrera esquina B. Encalada	Atendida desde I.P.T. Colchagua (San Fernando), jueves, semanal
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región		Jaime Paredes Marfull	Seis Oriente N° 1318, Casilla 756, Talca. Teléfono 71-224758 y Teléfono fax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, San Rafael, Curepto y Penciahue y Maule	Luis Oñate Medina	Dos Norte N° 1303, Casilla 756, Talca. Teléfono fax 71-233541 y Consulta 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Sagrada Familia, Hualañe, Licanten, Vichuquén y Rauco	Víctor Torres Becerra	Villouta N° 193, Casilla 350, Curicó. Teléfono fax 75-317115 y Consulta 75-310135.	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Villa Alegre y San Javier	Jorge Muñoz Leal	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Casilla 161, Linares. Teléfono fax 73-210066 y Consulta 216496	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Patricio Rivera Viedma	Claudina Urrutia Nº 513-A, Casilla 166, Cauquenes. Teléfono fax 073-512679	
07.05	I.C.T.CONSTITUCION	Constitución	Constitución y Empedrado	Luis Sepúlveda Maldonado	Vial Nº 266, Casilla 69, Constitución. Teléfono fax 71-671167	
07.06	I.C.T. MOLINA (i)	Curicó (parte)	Molina		Independencia Nº 1904, Molina	Atendida desde I.P.T. Curicó, miércoles, semanal
07.07	I.C.T. SAN JAVIER (i)	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre		Edif. Servicios Públicos San Javier	Atendida desde I.P.T. Linares, jueves, semanal
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Edif. Servicios Públicos, Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Teléfono fax 73-462904	
07.09	I.C.T. CHANCO (i)	Cauquenes (parte)	Chanco		Edif. I. Municipalidad Chanco	Atendida desde I.P.T. Cauquenes, jueves, semanal
07.13	I.C.T. LICANTEN (i)	Curicó (parte)	Hualañe, Licantén y Vichuquén		Juan Esteban Montero Nº 5, Licantén	Atendida desde I.P.T. Curicó, martes, semanal
07.14	I.C.T. PELLUHUE (i)	Cauquenes (parte)	Pelluhue y Licantén		Edif. I. Municipalidad de Pelluhue	Atendida desde I.P.T. Cauquenes, jueves, quincenal
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región		Idelfonso Galaz Pradena	Castellón Nº 435, 5º piso, Casilla 2617, Concepción. Teléfonos 41-231867, fax 41-230171	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción (parte)	Concepción, Penco, Tomé, Florida, Hualqui y Santa Juana	Carlos Domínguez Morales	Castellón N° 435, 4° piso, Casilla 2617, Concepción. Teléfonos 41-229272, 223253 y fax 41-233511	
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble (parte)	Chillán, Ñiquén, San Fabián, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquíl, Portezuelo, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue y San Nicolás	Miguel Soto Muñoz	Carrera N° 511, Casilla 541, Chillán. Teléfono 42-221429 y fax 42-222471	
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Bío - Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Pedro Melo Lagos	Mendoza N° 276, Casilla 169, Los Angeles. Teléfono 43-322296 y fax 43-311602	
08.04	I.P.T. ARAUCO (Lebu)	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire N° 510, Casilla 03, Lebu. Teléfono fax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano	Uzziel Peña Aguilera	Colón N° 358, 3er piso, Talcahuano. Teléfonos 544087, 544195 y fax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé y Coelemu	Rodolfo Rodríguez Pedreros	I. Serrano N° 1055, Tomé. Teléfono fax 41-650252	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera N° 337, 2° piso, Coronel Teléfono 770019, fax 41-711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO	Arauco (parte)	Arauco	René Zúñiga Salas	Condell N° 676, Arauco. Teléfono 41-551271	
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos	Manuel Figueroa Iturriaga	Maipú N° 743, San Carlos. Teléfono 42-413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán), viernes, semanal
08.11	I.C.T. YUMBEL(i)	Bío - Bío (parte)	Yumbel		Castellón s/n°, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles), viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO(i)	Bío-Bío (parte)	Nacimiento y Negrete.		A. Pinto s/n°, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles), miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Cañete, Contulmo y Tirúa		7° Línea esq. Condell, Cañete. Teléfono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu), miércoles y viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán), martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	René Zúñiga Salas	Riquelme s/n°, Curanilahue. Teléfono 45-591343	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.17	I.C.T. MULCHEN(i)	Bío-Bío (parte)	Mulchén y Quilaco		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles), martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Concepción	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé, martes, semanal.
08.19	I.C.T. SANTA BARBARA (i)	Bío-Bío (parte)	Santa Bárbara		Rozas N° 160, Santa Bárbara. Teléfono 43-581207	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles). Ultimo jueves del mes
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Bío-Bío (parte)	Laja y San Rosendo		Balmaceda N° 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles), martes, quincenal
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Treguaco		Blanco Encalada N° 245, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán), lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA (Temuco)	Toda la Región		Héctor Orrego Romero	Balmaceda N° 802, Temuco. Teléfonos 45-232162, 212173 y fax 238897	
09.01	I.P.T. CAUTIN (Temuco)	Cautín (parte)	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro y Carahue	Jaime Barrientos Jara	M. Rodríguez N° 1085, Apartado Postal N°1, Temuco. Teléfonos 45-212459, 45-219652 y fax 45-210935	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca N° 343, 1 <sup>er</sup> piso, Casilla 242, Angol. Teléfonos 45-711489 y 715019	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria y Curacautín	Francisco Huircaleo Román	General Lagos N° 648, Casilla 35H, Victoria. Teléfonos fax 045-841221 - 841928.	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche, Gorbea, Pitrufuén y Toltén	Nelson Müller Mardones	I. Municipalidad de Loncoche Teléfono 45-471336 fax I. Municipalidad 45-471051	
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Hernán Naranjo Arenas (s)	Pedro Montt N° 774, Villarrica. Teléfono fax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín y Lonquimay		Yungay 265, 2º piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria (Angol)
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/nº, Edif. ex - Gobernación	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIQUEN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos s/nº, Traiguén	Atendida desde I.C.T. Malleco (Angol)
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región		Alejandro Cárdenas Aleite	Talca N° 90, Of. 401, Pto. Montt. Teléfonos 65-272326 y 253630 y fax 250159	
10.01	I.P.T. LLANQUIHUE (Pto. Montt)	Llanquihue	Puerto Montt, Puerto Varas, Cochamó, Calbuco, Maullín, Los Muermos, Fresia, Llanquihue y Frutillar	Héctor Gómez Burgos	Urmeneta N° 509, 3º piso, Casilla 312, Puerto Montt. Teléfono 65-253604 y fax 273830	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia (parte)	Valdivia, Mariquina, Lanco, Corral, Máfil, Panguipulli, Los Lagos y Futrono	Ramón Guevara Cárcamo	Yungay N° 550, 3º piso, Valdivia. Teléfonos fax 63-212737 y 203589 (Jefatura Provincial)	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, San Pablo, Puerto Octay, Purranque, Río Negro, San Juan de la Costa y Puyehue	Mercedes Gutiérrez Bastidas	Juan Mackenna Nº 830, Osorno. Teléfono 64-233687 y fax 249223	
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Silvia Gómez Almonacid	Arturo Prat Nº 348, Ancud. Teléfono 65-622044	
10.05	I.P.T. CHILOE (Castro)	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi, Queilén y Quellón	Desiderio Méndez Zamora	A. Latorre Nº 215, Casilla 192, Castro. Teléfonos 65-635103 y 634048	
10.06	I.C.T. LA UNION	Valdivia (parte)	La Unión, Río Bueno, Paillaco y Lago Ranco	Mariela Araneda Subiabre	Letelier s/nº, Casilla 316, La Unión. Teléfono 64-322693.	
10.07	I.C.T. RIO NEGRO(i)	Osorno (parte)	Río Negro		Julio Busehmann Nº 84, Río Negro. Teléfono municipal 64-361258	Atendida desde I.P.T. Osorno, miércoles, quincenal
10.08	I.C.T. PTO. VARAS (j)	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Frutillar y Cochamo		I. M. de Puerto Varas	Atendida desde I.P.T. Llanquihue, martes, semanal
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco		Errázuriz s/nº, Calbuco. Teléfono 659-236	Atendida desde I.P.T. Llanquihue, martes, quincenal
10.11	I.C.T. LANCO (j)	Valdivia (parte)	Lanco		Dieciocho Nº 315, Lanco. Teléfono 6344-212	Atendida desde I.P.T. Valdivia, miércoles, quincenal



CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco, Los Lagos y Futrono		Prat N° 908, 2° piso, Paillaco. Teléfono 637-270	Atendida desde I.C.T. La Unión, miércoles, semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque		Pedro Montt N° 249, Purranque Teléfono 351966	Atendida desde I.P.T. Osorno, martes, mensual
10.14	I.P.T. PALENA (Chaitén)	Palena	Chaitén, Hualaihue, Futaleufú y Palena	Héctor Rocha Toledo	A. Riveros N° 622, Chaitén. Teléfono fax 65-731316	
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli, Lanco, Riñihue, Coñaripe y Neltume			Atendida desde I.P.T. Valdivia, jueves, semanal
10.16	I.C.T. QUELLON (i)	Chiloé (parte)	Quellón		I. Municipalidad, Quellón	Atendida desde I.P.T. Chiloé (Castro), viernes, quincenal
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO (Coyhaique)	Toda la Región		Juan Pablo Alveal	Balmaceda N° 41, Casilla 49, Coyhaique. Teléfono 67-233860 y fax 231385	
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique Gral. Carrera Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda N° 41, Casilla 49, Coyhaique. Teléfono 67-233860 y fax 67-231385	
11.02	I.P.T. AYSÉN	Aysén Coyhaique (parte)	Aysén, Pto. Cisnes, Gualtecas y Lago Verde	Sergio Ortega Riquelme	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Casilla 107, Aysén. Teléfono fax 67-332534	
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) (Chile Chico)	General Carrera	Chile Chico y Río Ibáñez		Manuel Rodríguez N° 121, Chile Chico. Teléfono fax 67-411259	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) (Cochrane)	Capitán Prat	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda Nº 199, Cochrane Teléfono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PTO. CISNES (i)	Aysén Coyhaique (parte)	Pto. Cisnes y Lago Verde		Rafael Sotomayor s/nº, Edificio Municipal, Pto. Cisnes. Teléfono 67-346423	Atendida desde I.P.T. Aysén, una vez al mes
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Toda la Región		Eduardo Sanhueza Muñoz	Pedro Montt Nº 895, Casilla 1217. Punta Arenas. Teléfonos 61-242158 y fax 61-241456	
12.01	I.P.T. MAGALLANES (Punta Arenas)	Magallanes Tierra del Fuego Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Porvenir, Primavera, Timaukel Navarino y Antártica	Luis Latorre Vera	Pedro Montt Nº 895, Casilla 1217, Punta Arenas. Teléfono 61-242158 fax 61-241456	
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA (Puerto Natales)	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	Luis Tejeda Díaz	Esmeralda Nº 869, Casilla 25, Puerto Natales. Teléfono fax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO (j)	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel		Bernardo Phillipi s/nº. Teléfono 61-580493	Atendida desde D.R.T. Magallanes y A. Chilena (Pta. Arenas), miércoles, semanal
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Santiago	Fernando Echeverría Bascuñán	Moneda Nº 723, Of. 413, Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 2 6391021, 6932305, 6394371, 6390354 y fax 6392352	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.01	I.P.T. SANTIAGO CENTRO	Santiago (parte)	Santiago	Miguel León González	Moneda N° 723. Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 2 6391021, 6395205, 6390354, 6390356, 6392456, 6330719 y fax 6397102	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, Lo Espejo, San Ramón, San Miguel, San Joaquín, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Luis Cancino Martínez	Pirámide N° 1044, Casilla 56, San Miguel. Teléfonos 2 5225197 - 5233345 y fax 5225175	
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, r, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Guillermo Vera Rojas	O'Higgins N° 010, Casilla 20, Talagante. Teléfono 02-8151586	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla (parte)	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Marcos Fuentes Varela	Ortuzar N° 492, Of. 207, 2° piso, Melipilla. Teléfonos 02-8323978, 8314107 fax 02-8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (Puente Alto)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Concha y Toro N° 461-A. Teléfonos 2 8507647, 8519743	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 353, Casilla 204, Buin. Teléfono fax 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte) Chacabuco	Independencia, Recoleta, Conchalí, Huechuraba, Quilicura y Renca Colina, Lampa y Til-Til	Daniel Ferrada Espinosa	San Antonio N° 427, 6° piso, Clasificador 819, Santiago. Teléfonos 02-6397103, 6397104 6329378, 6323109 y fax 6329211	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	Margarita Barahona Arellano	José Domingo Cañas N° 1121, Casilla 15083, Ñuñoa. Teléfonos 02-2091824-2093843-2691977 y fax 02-2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	José Castillo Flores	Cinco de Abril N° 0562, Casilla 146, Maipú. Teléfono 02-5310442 y fax 5310266	
13.10	I.C.T. CURACAVI (j)	Melipilla (parte)	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1429 Of. 16. I. Municipalidad Curacaví. Teléfono 8351013 anexo 56	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente, martes y viernes, semanal
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte) Melipilla (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Est. Central Curacaví	Hernán Romo Ríos	Avda. Lib. Bernardo O'Higgins N° 4202, Estación Central	
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura, La Dehesa y Lo Barmeccha	Héctor Yáñez Márquez	Encomenderos N° 161, Las Condes. Teléfonos 02-3344348, 2321026, 2318103, 2323435 y fax 2319998	
13.13	I.P.T. MAIPO (San Bernardo)	Maipo	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	Fernando Silva Escobedo	Edificio Gobernación Freire N° 473, Casilla 297, San Bernardo Teléfonos 02-8592439, 8598806, 8583235 Directo Provincial y fax 8592416	

CODIGO(1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		11 de Septiembre Nº 78, María Pinto (I. Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Melipilla, lunes, semanal
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco (parte)	Colina		Av. Concepción Nº 2, Colina (Municipalidad)	Atendida desde I.C.T. Santiago Norte, viernes, semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Nancy Olivares Monares	Serafin de Zamora Nº 78, Locales 19 y 20, 2º piso, La Florida. Teléfono 02-2933632 y fax 02-2933131	

## RESUMEN

- 13 Direcciones Regionales del Trabajo
- 44 Inspecciones Provinciales del Trabajo
- + 26 Inspecciones Comunales del Trabajo
  
- 84 Oficinas Permanentes

### Atención Intermitente (i)

- 4 Inspecciones Provinciales del Trabajo
- + 47 Inspecciones Comunales del Trabajo
  
- 51 Oficinas con atención intermitente.

- NOTAS
- (1) Código. Según la clasificación contenida en la Guía Orientadora de Actividades Sindicales, la cual es utilizada, además, para identificar las Inspecciones en el Sistema Computacional y de Inventario.
  - (2) Las comunas que se indican como jurisdicción de cada Inspección son las que efectivamente cubre la acción que éstas desarrollan.
  - (3) Teléfonos. Cada vez que ha sido posible, el respectivo número telefónico, se presenta precedido del código de Discados Directos distante, que se indica con dos dígitos, correspondientes al código de acceso interurbano.
  - (\*) Según Resolución N° 72, de 1988, y modificaciones (Resoluciones Ex. N°s. 1.579 y 1.580, de 1993; 819, 980 y 1.892, de 1995).

## INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Contrato individual. Relación laboral única. – Negociación colectiva. Derecho a negociar.	7.181/364	25.11.97	105
– Descanso compensatorio. Número de días. – Descanso semanal. Infracción. Efectos.	7.175/363	24.11.97	101
– Descanso compensatorio. Número de días. – Horas extraordinarias. Procedencia. Días festivos.	7.168/356	24.11.97	86
– Dirección del Trabajo. Facultades de interpretación. – Dirección del Trabajo. Competencia. Instrumento colectivo. Interpretación.	7.218/365	25.11.97	108
– Estatutos de salud. Instrumento colectivo. Cumplimiento. – Estatuto de salud. Remuneraciones. Adecuación. – Estatuto de salud. Instrumento colectivo. Extensión de beneficios. Procedencia.	6.773/341	7.11.97	54
– Multa. Reincidencia. Efectos. – Clausura. Procedencia. – Reincidencia. Ambitos de aplicación.	6.775/343	7.11.97	60
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. – Regla de la conducta. Instrumento colectivo.	6.779/347	7.11.97	67
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. – Indemnización convencional por años de servicio. Base de cálculo. – Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación del contrato individual. Calificación de causales.	6.991/349	17.11.97	72
– Servicio Militar. Efectos. Indemnización legal por años de servicio. – Indemnización legal por años de servicio. Cómputo.	6.774/342	7.11.97	56
– Terminación de contrato individual. Renuncia voluntaria. – Dirección del Trabajo. Competencia. Relaciones no laborales.	7.092/350	21.11.97	76
– Asociaciones de funcionarios. Directores. Requisitos.	7.220/367	25.11.97	111
– Cláusula tácita. Beneficios.	6.771/339	7.11.97	51
– Contrato individual. Existencia.	7.169/357	24.11.97	89
– Contrato individual. Interpretación.	6.772/340	7.11.97	53

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
– Descanso compensatorio. Día domingo. Alcance.	7.219/366	25.11.97	109
– Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales.	7.166/354	24.11.97	83
– Dirección del Trabajo. Facultades.	6.778/346	7.11.97	66
– Feriado. Compensación.	7.163/351	24.11.97	78
– Horas extraordinarias. Cómputo.	6.638/337	4.11.97	48
– Incremento Ley Nº 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.	7.170/358	24.11.97	92
– Incremento Ley Nº 19.504. Incidencia en instrumentos colectivos.	7.224/371	25.11.97	119
– Indemnización legal por años de servicio. Anticipos. Ley Nº 18.747. Liquidación.	7.171/359	24.11.97	94
– Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo.	7.164/352	24.11.97	80
– Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	6.776/344	7.11.97	62
– Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	7.174/362	24.11.97	100
– Naves pesqueras. Art. 21 del Decreto Nº 214. Vigencia.	6.637/336	4.11.97	47
– Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado. Oportunidad.	7.172/360	24.11.97	96
– Negociación colectiva. Contrato colectivo forzado.	7.165/353	24.11.97	82
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	7.221/368	25.11.97	112
– Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Reemplazo de cláusulas del contrato individual.	6.770/338	7.11.97	49
– Protección a la maternidad. Salas cunas. Gastos de traslado.	6.777/345	7.11.97	63
– Recurso jerárquico. Ley Nº 18.575. Procedencia.	7.222/369	25.11.97	115
– Registro de asistencia. Locomoción colectiva interurbana.	7.223/370	25.11.97	118
– Reglamento interno. Disposiciones. Legalidad.	6.780/348	7.11.97	69
– Remuneraciones. Descuentos.	7.173/361	24.11.97	99
– Remuneraciones. Días no laborados.	7.167/355	24.11.97	84



# AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

## DIRECCION NACIONAL

<b>María Ester Feres Nazarala</b>	Directora del Trabajo
<b>Sergio Mejía Viedman</b>	Subdirector del Trabajo
<b>Luis Lizama Portal</b>	Jefe Departamento Jurídico
<b>Yerko Ljubetic Godoy</b>	Jefe Departamento Fiscalización
<b>Rafael Pereira Lagos</b>	Jefe Departamento Relaciones Laborales
<b>María Eugenia Elizalde</b>	Jefe Departamento Administrativo
<b>Helia Henríquez Riquelme</b>	Jefe Departamento Estudios
<b>Ricardo Villa Cifuentes</b>	Jefe Departamento Recursos Humanos
<b>Luis Zaviezo Schwartzman</b>	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

## DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

<b>Roberto Burgos Wolff</b>	I Región Tarapacá (Iquique)
<b>Jorge Valenzuela Araos</b>	II Región Antofagasta (Antofagasta)
<b>Mario Poblete Pérez</b>	III Región Atacama (Copiapó)
<b>Abdón Anaís Rojas</b>	IV Región Coquimbo (La Serena)
<b>Ximena Cárcamo Zamora</b>	V Región Valparaíso (Valparaíso)
<b>Carlos Benavides Fritis</b>	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
<b>Jaime Paredes Marfull</b>	VII Región Maule (Talca)
<b>Ildelfonso Galaz Pradenas</b>	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
<b>Héctor Orrego Romero</b>	IX Región Araucanía (Temuco)
<b>Alejandro Cárdenas Aleite</b>	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
<b>Juan Alveal Arriagada</b>	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
<b>Eduardo Sanhueza Muñoz</b>	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
<b>Fernando Echeverría Bascuñán</b>	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA 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

**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:

Aída A. Morales G./Marco A. Díaz A.

Composición:

Publitecsa

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley Nº 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, 10º piso, Santiago.  
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172. Fono: 365 8000.

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.

En Doctrina, Estudios y Comentarios, incluimos los artículos "Desafíos del sector laboral hacia el fin de siglo", elaborado por don Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social, y "La Dirección del Trabajo y la acción fiscalizadora", de Christian Melis, abogado del Departamento de Fiscalización y destacado colaborador de este Boletín Oficial.

El incumplimiento de metas como causal de terminación del contrato de trabajo constituye la temática que tratan los fallos seleccionados que publicamos en la sección sobre Jurisprudencia Judicial.

Diversos dictámenes de la Dirección del Trabajo contribuyen a orientar la aplicación de la normativa en diversas situaciones como: Multas y clausuras; Negociación colectiva; Estatutos de Salud; Descanso compensatorio, y Remuneraciones.

Completa la edición una variada jurisprudencia administrativa de las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, así como de la Contraloría General de la República.

Finalmente, anunciamos la próxima distribución del Índice Temático de Dictámenes actualizado a julio 1997, que estamos ciertos será una eficaz herramienta para facilitar la consulta de la jurisprudencia administrativa del Servicio.

# 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
<b>DESAFIOS DEL SECTOR LABORAL HACIA EL FIN DE SIGLO .....</b>	1
<b>LA DIRECCION DEL TRABAJO Y LA ACCION FISCALIZADORA .....</b>	4
<b>NOTICIAS DEL MES .....</b>	28
<b>DEL DIARIO OFICIAL .....</b>	33
<b>JURISPRUDENCIA JUDICIAL.</b> Seleccion de fallos sobre: El incumplimiento de metas como causal de terminación del contrato de trabajo .....	35
1.- Despido injustificado. Incumplimiento de metas. Vendedor de A.F.P. Cláusula contraria a los principios del derecho del trabajo .....	37
2.- Término del contrato de trabajo. Incumplimiento grave de las obligaciones. Vendedores de A.F.P. ....	43
<b>DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.</b> Departamento Jurídico .....	47
<b>6.637/336, 4.11.97.</b> Sobre la vigencia del artículo 21 del D.S. N° 214, de 1965, Reglamento de Trabajo a bordo de los Barcos Pesqueros .....	47
<b>6.638/337, 4.11.97.</b> Niega lugar a reconsideración de Dictamen N° 4.438/251, de 28.07.97, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio .....	48
<b>6.770/338, 7.11.97.</b> Los trabajadores afiliados al Sindicato de empresa ..., se encuentran afectados a la jornada de 48 horas semanales convenida en el contrato colectivo suscrito con fecha 20 de agosto de 1997, entre la referida organización sindical y la empresa .... .	49
<b>6.771/339, 7.11.97.</b> Deja sin efecto Instrucciones N° D 97-38, de 9.07.97, impartidas a empresa Forestal ... en cuanto ordenan mantener suministro de energía eléctrica a viviendas de los trabajadores, obligación que se hará exigible sólo una vez repuesto el servicio a toda la empresa, por cambio del sistema de suministro .....	51
<b>6.772/340, 7.11.97.</b> Resulta procedente que la empleadora pague al trabajador ... el beneficio adicional con él acordado por cada prenda planchada de producción mensual, en el evento de que las prendas planchadas sean de importación, por cuanto las labores que debe ejecutar el trabajador son las mismas en uno y otro caso .....	53

**6.773/341, 7.11.97.**

- 1) Los beneficios remuneratorios y aquéllos de carácter no remuneratorio de los trabajadores regidos por la Ley N° 19.378 pactados en instrumento colectivo antes de la dictación de la citada ley, mantienen su vigencia y deben otorgarse en la forma expuesta en el presente informe.
- 2) No procede la extensión de beneficios contenidos en un instrumento colectivo a los mismos funcionarios, por cuanto las normas sobre negociación colectiva no son aplicables a los trabajadores regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal ..... 54

**6.774/342, 7.11.97.**

Para los efectos de calcular la indemnización por años de servicio que le corresponde impetrar al ex trabajador de la empresa Ingeniería y Construcción ..., Sr. ..., debe considerarse como fecha de ingreso a la aludida empresa el día 1° de julio de 1993, contando, por ende, a la fecha de terminación del respectivo contrato de trabajo, con 4 años de servicio prestados continuamente a dicho empleador ..... 56

**6.775/343, 7.11.97.**

- 1) La reincidencia a que se refiere el artículo 477 del Código del Trabajo, faculta a los funcionarios de este Servicio para duplicar el monto de las multas por infracción a las normas del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, cuando concurren los supuestos establecidos en dicho precepto dentro de un período no superior a 12 meses.
- 2) Por una parte, la reincidencia establecida en el artículo 35 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de este Servicio, otorga atribuciones a los mismos funcionarios para decretar la medida de "clausura", cuando se cometa una nueva infracción, que sea susceptible de ser sancionada con una multa administrativa, dentro de los dos años siguientes a la fecha de la última multa o clausura ..... 60

**6.776/344, 7.11.97.**

Deniega solicitud de autorización de sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a la empresa Tecnología en ... para sus dependientes que laboran en la planta de producción consistente en trabajar jornadas ordinarias de 12 horas diarias ..... 62

**6.777/345, 7.11.97.**

La empresa Calzados ... se encuentra obligada a pagar pasajes por traslado desde sala cuna al lugar de trabajo y viceversa, a las trabajadoras madres de hijos menores que concurren a ella, por el trayecto que realizan para tal efecto por Gran Avenida José Miguel Carrera, utilizando medios de movilización colectiva ..... 63

**6.778/346, 7.11.97.**

La Dirección del Trabajo carece de facultades para requerir a la Contraloría General de la República la modificación de la doctrina contenida en dictámenes emitidos por dicho organismo dentro de la esfera de sus atribuciones ..... 66

**6.779/347, 7.11.97.**

El beneficio establecido en la cláusula III, letra C, del convenio colectivo vigente suscrito entre los trabajadores de la empresa Sociedad Educacional ... y esa entidad se cumple pagando una suma equivalente al valor de las horas suprimidas por una sola vez en el mes en que se produce la reducción horaria ..... 67

**6.780/348, 7.11.97.**

Resuelve objeciones de legalidad efectuadas al Reglamento Interno de la empresa ... . 69

**6.991/349, 17.11.97.**

- 1) La indemnización por años de servicio que les corresponde impetrar a los trabajadores de la Compañía Minera ..., cuando la terminación de los respectivos contratos de trabajo se produzca por aplicación de la causal prevista en el artículo 159 N° 5 del Código del Trabajo, debe determinarse conforme a la base de cálculo convenida en la cláusula vigésima novena del contrato colectivo de fecha 16.03.96, vigente en la empresa.  
Por su parte, la indemnización por años de servicio que corresponde pagar cuando el término de la relación laboral se funda en las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, debe determinarse considerando la base de cálculo pactada en la referida disposición contractual, incluyendo, además, todos los estipendios que perciben los aludidos trabajadores que revistan el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del mismo cuerpo legal, excluyendo los pagos por sobretiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una vez al año.
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de término del contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia ..... 72

**7.092/350, 21.11.97.**

- 1) Comunicado por el trabajador al empleador aviso de renuncia voluntaria deberá entenderse terminada la relación laboral en la fecha determinada al efecto;
- 2) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre facultades de un gerente general en orden a disponer el pago de prestaciones laborales en su favor ..... 76

**7.163/351, 24.11.97.**

No resulta procedente que la empresa Minas ... acuerde con sus trabajadores, mientras se mantenga vigente la relación laboral, compensar en dinero o, en otra forma, el feriado básico acumulado por estos últimos ..... 78

**7.164/352, 24.11.97.**

El bono especial que Salmenes ... ha cancelado reiteradamente a su dependiente señor N.N. desde enero de 1995 a febrero de 1996, debe computarse para liquidar la indemnización legal por término de contrato de trabajo ..... 80

**7.165/353, 24.11.97.**

No existe infracción al inciso 2º del artículo 369 del Código del Trabajo, cuando la comisión negociadora exige a la empresa la suscripción de un contrato al tenor de la citada norma, siendo el contrato exigido inferior a la última oferta del empleador .... 82

**7.166/354, 24.11.97.**

La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran una causal de terminación del contrato de trabajo, correspondiendo resolver sobre esta materia exclusivamente a los Tribunales de Justicia ..... 83

**7.167/355, 24.11.97.**

No resulta jurídicamente procedente ordenar al empleador pagar a un trabajador diferencias de remuneración sobre la base del promedio percibido durante los tres meses anteriores a un período de inactividad laboral si dicho pago no constituye una cláusula tácita del respectivo contrato de trabajo.  
Reconsidera Instrucciones N° 0-13-09-97-174, de 24.05.97, de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipú ..... 84

**7.168/356, 24.11.97.**

- 1) Los trabajadores comisionistas que laboran en la empresa Servicios Generales ..., exceptuados del descanso dominical, y cuya jornada laboral se distribuye en cinco días, seguidos de dos de descanso, tienen derecho a impetrar un día de descanso compensatorio por las actividades desarrolladas en día festivo.
- 2) Los dependientes de la misma empresa, exceptuados del descanso dominical y afectos a un sistema de remuneración fijo, no tienen derecho a gozar de sobresueldo por las horas laboradas en días festivos, salvo que con ellas se excediera la jornada semanal pactada.
- 3) Los trabajadores remunerados exclusivamente en base a comisión, tienen derecho al beneficio de semana corrida establecido en el artículo 45 del Código del Trabajo . 86

**7.169/357, 24.11.97.**

Don N.N. no pudo prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para la Sociedad Envases ..., en el período comprendido entre el 1° de abril y el 31 de agosto de 1995, atendida su calidad de director y presidente y accionista mayoritario de la misma ..... 89

**7.170/358, 24.11.97.**

Incidencia de la dictación de la Ley N° 19.504 en el reajuste de sueldos a que se refiere el artículo tercero del apartado III del contrato colectivo suscrito el 28.06.96 entre la Fundación ... y un grupo de trabajadores afiliados al Sindicato N° 1 de Trabajadores de la Educación de la Escuela Industrial ..... 92

**7.171/359, 24.11.97.**

No resulta obligatorio para el Instituto ... efectuar una reliquidación de las indemnizaciones pagadas por concepto de años de servicio respecto de trabajadores a cuyos contratos se les puso término con anterioridad a la emisión del Dictamen N° 6.061/268, de 5.11.96, de esta Repartición, que fijó un procedimiento de liquidación y cálculo de dicho beneficio distinto al empleado por el referido Instituto ..... 94

**7.172/360, 24.11.97.**

La Comisión Negociadora puede ejercer la facultad establecida en el inciso 2° del artículo 369 del Código del Trabajo, en cualquier tiempo durante el proceso de negociación, incluso durante el período de huelga, a menos que ocurran las situaciones previstas en los artículos 370 inciso 3°, 373 inciso 2°, y 374 inciso 2°, del mismo cuerpo legal, casos en los cuales existe un plazo fatal para hacerlo ..... 96

**7.173/361, 24.11.97.**

Los descuentos que la empresa minera ... ha practicado a las remuneraciones de sus trabajadores por no haber podido concurrir a sus lugares de faena los días 3 y 4 de marzo de 1997, tienen el carácter de indebidos, debiendo restituirse estos emolumentos a los trabajadores afectados ..... 99

**7.174/362, 24.11.97.**

Deniega autorización a la Asociación ... para implantar sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para el personal que labora en Policlínico de ..., en funciones de auxiliar de enfermería y conductores ..... 100

**7.175/363, 24.11.97.**

- 1) La empresa Sociedad Comercial ..., exceptuada del descanso dominical y de días festivos, se encuentra obligada a remunerar como extraordinarias las horas laboradas por sus dependientes en el día de descanso compensatorio correspondiente al festivo en que éstos debieron prestar servicios.
- 2) Rechaza solicitud de reconsideración de Instrucciones N° 036/1376, de 28.12.96, cursadas a la citada empresa por el fiscalizador Sr. A. V. C. .... 101

**7.181/364, 25.11.97.**

- 1) La prestación de servicios efectuada a la empresa Sociedad Metalúrgica ... por trabajadores que son contratados en forma sucesiva por obra o faena para los efectos de desarrollar actividades metalúrgicas de índole permanente, constituye una relación laboral única que debe estar regida por un contrato de trabajo de carácter indefinido.
- 2) Los trabajadores que se desempeñan para dicha empresa mediante el sistema de contratación a que se alude en el punto anterior, se encuentran habilitados para negociar colectivamente ..... 105

**7.218/365, 25.11.97.**

Deniega la reconsideración de las instrucciones impartidas por F.I.C. 13.02.97-402, de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur ..... 108

**7.219/366, 25.11.97.**

Para que ... dé cumplimiento al actual artículo 38 del Código del Trabajo en lo relativo al otorgamiento de al menos un día domingo de descanso al mes, deberá modificar su reglamento interno, asegurar con esta modificación que el día domingo de descanso al mes sea completo y acordar con sus trabajadores la acumulación de cada uno de estos días domingo de descanso devengados y la oportunidad en que éstos deban hacer efectivos ..... 109

**7.220/367, 25.11.97.**

Los dirigentes de la Asociación de Funcionarios FENATS Hospital Luis Calvo Mackenna, no se encuentran facultados para postular al cargo de directores de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud-CONFENATS ..... 111

**7.221/368, 25.11.97.**

- 1) No resulta procedente que la empresa Industria Maderera ... pague el beneficio de indemnización por años de servicio pactado en la cláusula decimaquinta del convenio colectivo de trabajo celebrado con fecha 3.05.96, con cargo al fondo de



indemnización contemplado en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7.03.96 entre dicha empresa y el sindicato de trabajadores constituido en la misma.	
2) Los trabajadores afectos al convenio colectivo suscrito con fecha 3.05.96 tienen derecho, en el evento que se cumplan las condiciones previstas en el cuerpo del presente oficio, de acuerdo a lo estipulado en la cláusula vigésima segunda del mismo, a percibir los beneficios que otorga el Servicio de Bienestar establecido en la cláusula decimasexta del contrato colectivo de trabajo suscrito con fecha 7.03.96 .....	112
<b>7.222/369, 25.11.97.</b>	
Se deniega recurso jerárquico administrativo, en atención a que la parte interesada no agotó previa y oportunamente la instancia administrativa especial que contempla la ley .....	115
<b>7.223/370, 25.11.97.</b>	
Deniega reconsideración del Dictamen N° 2.757/144, de 7.05.97 solicitada por la Federación del Transporte Sexta Región .....	118
<b>7.224/371, 25.11.97.</b>	
No resulta procedente reajustar las remuneraciones del personal docente del Establecimiento Educacional Colegio ..., regido por el contrato colectivo vigente, en virtud de lo estipulado en la cláusula décima del mismo, en razón del incremento del valor de la hora cronológica mínima y de la remuneración total mínima dispuesto por los artículos 1° y 3°, respectivamente de la Ley N° 19.504 .....	119
<b>SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL.</b> Selección de Dictámenes y Circulares .....	121
<b>1.- Dictámenes.</b>	
<b>12.378, 1º.10.96.</b>	
Docentes. Licencias médicas durante período de interrupción de las actividades escolares .....	121
<b>12.518, 2.10.96.</b>	
Remuneración a trato es de naturaleza variable y no ocasional. Inclusión en la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral .....	122
<b>12.553, 3.10.96.</b>	
Licencia médica. Enfermedad grave hijo menor .....	123
<b>12.825, 8.10.96.</b>	
Licencia médica ISAPRE. Trabajador finiquitado común acuerdo. Procedencia .....	124
<b>13.591, 23.10.96.</b>	
Licencia médica. Rechazo de ISAPRE reclamado ante COMPIN. Competencia de Superintendencia de Seguridad Social para pronunciarse sobre la resolución de la COMPIN .....	126

**2.- Circular.****1.604, 3.10.97.**

Recargo de cotización adicional diferenciada. Cambio de organismo administrador.  
Imparte instrucciones ..... 127

**SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.**

Selección de Dictámenes ..... 128

**J/172, febrero de 1997.**

Improcedencia de acceder a solicitud formulada por el Departamento de Bienestar  
del Personal de una Universidad ..... 128

**J/250, febrero de 1997.**

Carácter imponible de la asignación de zona y asignación de atención primaria muni-  
cipal ..... 129

**J/255, febrero de 1997.**

Procedencia de devolver cotizaciones pagadas en exceso sobre sumas acordadas  
pagar en virtud de conciliación judicial ..... 131

**CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.** Selección de Dictámenes ..... 134

**13.846, 7.05.97.**

Los profesionales de la educación que cumplan una jornada inferior a 44 horas  
cronológicas para un solo empleador, tienen derecho a la totalidad del bono de esco-  
laridad de la Ley N° 19.429 artículo 17 ..... 134

**13.898, 7.05.97.**

Constituyen sedes de una Asociación de Funcionarios de la Administración del Esta-  
do, para los fines de sus reuniones, tanto el establecimiento de la propia organiza-  
ción gremial como el recinto que el Servicio respectivo le facilite con ese fin y en el  
que usualmente se congregan sus afiliados ..... 135

**16.042, 26.05.97.**

Se refiere a la dictación del Reglamento Interno de Higiene y Seguridad a que alude  
el artículo 67 de la Ley N° 16.744 y a la improcedencia de aplicar las sanciones del  
artículo 20 del Decreto N° 40, de 1969, Previsión Social, tratándose de los funciona-  
rios de la Administración Civil del Estado ..... 136

**19.421, 20.06.97.**

A funcionarios del Estado que ocupan cargos que tienen la calidad de exclusiva con-  
fianza en virtud de una norma orgánica constitucional no les resulta aplicable el fue-  
ro maternal del artículo 201 del Código del Trabajo ..... 138

**19.620, 23.06.97.**

Se refiere a la legislación aplicable a los representantes con fuero de los trabajadores de los entes estatales en los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad a que alude el artículo 6º de la Ley N° 19.345 ..... 139

**NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO.** Diciembre de 1997 ..... 141

**INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION** ..... 160

