



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Julio 2000



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Pamela Farías, profesional de la Dirección del Trabajo,
encargada de temas de género:

"EL CLIMA LABORAL SE ENRARECE CUANDO EXISTE ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA"

Andrea Munizaga D.

- ***"El acoso sexual es un tema paradigmático. Constituye la expresión máxima de la discriminación laboral de la mujer, porque por el solo hecho de serlo, puedes ser objeto de esta conducta indebida".***
- ***"Los parlamentarios presentan una resistencia cultural frente al tema. Entre algunos de ellos efectivamente existe un rechazo a asumir el acoso sexual como parte de las relaciones laborales".***

El acoso sexual en el trabajo genera daño psicológico en la afectada, afecta su dignidad y causa un grave deterioro de las relaciones laborales al interior de la empresa.

Pese al gran interés expresado por el Gobierno, la Dirección del Trabajo, el SERNAM y diferentes sectores de la sociedad civil, el proyecto –que se inició como una moción parlamentaria, respecto de la cual el Ejecutivo presentó una indicación sustitutiva en mayo de 1995– reinició su trámite legislativo en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados, tras cinco años de espera.

Al señalar la importancia de legislar con prontitud sobre el tema, el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Ricardo Solari, informó que en los últimos tres años la Dirección del Trabajo ha conocido 81 casos que afectaron a 139 mujeres en todo el país, los cuales son expresión de una realidad más frecuente de lo que se cree al interior de las empresas del país.



"El acoso es un comportamiento de carácter sexual no deseado, que incide negativamente en el desempeño laboral". En la foto, Pamela Farías.

Finalmente, el Ministro Ricardo Solari puntualizó que *"este no es un problema de las mujeres, sino una situación que afecta a la empresa en su conjunto por lo que prevención y tipificación contribuirá significativamente a mejorar el clima laboral y con ello la productividad"*.

"Boletín Oficial del Trabajo" dialogó con Pamela Farías, que junto a Marcela Gómez, realizaron uno de los estudios más serios acerca de esta compleja problemática denominado: *"Acoso Sexual en el Trabajo, de la Impunidad a la Acción"*,

"El Acoso siempre Supone una Relación de Poder"

En la introducción de su estudio: "Acoso Sexual en el Trabajo, de la Impunidad a la Acción", la Directora del Trabajo, María Ester Feres indica: "El acoso sexual es un tema tabú del que se habla poco, no sólo en el debate público, sino también en las conversaciones privadas". ¿Cuál es la explicación de este silencio de parte de la ciudadanía?

Ese fenómeno está relacionado con que generalmente se ha entendido al acoso sexual no como un problema social, sino personal, que ocurre en la intimidad de la vida de dos personas.

Lo que nosotros queremos dar a conocer en el estudio es que el acoso sexual es un problema de las relaciones laborales en la empresa. Forma parte de la vida laboral, de las relaciones que se tejen en cualquier organización y que, por lo tanto, es digno de atención y de elaboración de políticas específicas y de prevención que lo aborden, como cualquier otra materia propia de las relaciones laborales.

¿Por qué generalmente no se habla sobre acoso sexual?

En el tema del acoso sexual hay un peso cultural muy grande. Esto está relacionado con una discriminación histórica de las mujeres, con una inserción laboral bajo los parámetros de esa misma discriminación que está ligada a imágenes pre concebidas sobre el rol de mujer, marcadamente machistas. La conciben como un objeto de deseo y –por lo tanto– cualquier actitud de ella es percibida como una provocación, lo que avalaría actitudes de abuso de poder en el trabajo.

Ahora, cuando afirmamos que se habla poco, nos referimos a que las afectadas son las que menos denuncian. Las mujeres que sufren acoso sexual pierden mucho. De partida, generalmente pierden el trabajo. Porque, aunque logre que se le aplique una sanción al acosador, en ella queda dando vueltas una pregunta implícita: *¿Qué habré hecho yo para provocar esta situación?*

Pero, también se habla poco porque las empresas tienen resistencias para asumirlo como parte de la vida laboral.

¿Qué objetivo tiene la Dirección del Trabajo en este sentido?

Nosotros queremos que éste se convierta en un tema de las relaciones laborales, que las empresas lo asuman como tal, con políticas específicas, campañas de prevención, inclusión en los reglamentos internos, etc. De hecho, para ello ya se están realizando interesantes trabajos con el SERNAM que apuntan en esta dirección.



"La Dirección del Trabajo, viene desarrollando un trabajo de prevención, incentivando a los empresarios para que enfrenten el acoso sexual como política institucional". Comentó Pamela Farías, profesional de la Dirección del Trabajo, encargada de temas de género al Boletín Oficial.

¿En qué sentido el acoso sexual es un tema de relaciones laborales y no simplemente una problemática propia de la vida íntima de las personas, en la que el Estado no debería involucrarse?

El acoso sexual ocurre en la empresa, en el taller, en el lugar de trabajo. Las mujeres que son quienes sufren esta situación generalmente lo reciben de parte de sus superiores jerárquicos. Es decir es un fenómeno que afecta la vida laboral. Nosotros trabajamos con la definición que utiliza el Gobierno y que está contemplada en el proyecto de ley: "Se entiende por acoso sexual un comportamiento de carácter sexual no deseado por la persona afectada que incide negativamente en su situación laboral, provocándole un perjuicio. Esta definición da cuenta de que el clima laboral se enrarece cuando existe acoso sexual en la empresa.

El acoso sexual no sólo afecta el funcionamiento del trabajo de la víctima sino al conjunto de trabajadores, afecta la productividad y perjudica la higiene laboral, generándose un ambiente de temor y sospecha.

¿Cuál es la diferencia entre la definición sobre acoso sexual que contempla el Proyecto de Ley y la de la O.I.T? ¿En Chile se está utilizando parámetros internacionales?

Sí. Las definiciones son básicamente las mismas. Esta es una definición consensuada, que tiene dos especificaciones relevantes: una relativa al carácter no deseado de la conducta, y otra, que afecte la vida laboral. En esta problemática hay un tema de discusión importante que dice relación con los tipos de acoso: jerárquico y horizontal.

El acoso sexual nace en el marco de una relación de poder. Existe una relación de subordinación entre dos personas que permite que pueda chantajearla y exigirle que acceda a requerimientos en contra de su voluntad, ya que esta situación de dominio le otorga la facultad de alterar su vida laboral, ya sea produciéndole un menoscabo o una mejor situación a cambio de acceder a estos requerimientos, a esto se le denomina acoso jerárquico.

En cambio, el acoso horizontal se produce entre personas que están en la misma condición. Este es un tipo de acoso, a mi juicio más delicado, porque está basado sólo en la discriminación, en donde el poder ejercido en contra de la mujer no es un poder otorgado por el cargo. Es un poder asignado sólo por el hecho de que el acosador es hombre. Es una superioridad definida por el género.

El abogado Sebastián Hamel afirma que la doctrina reconoce dos tipos de acoso: por chantaje y por intimidación. ¿Puede explicar en detalle qué implican?

En el chantaje el acosador le propone a la víctima: yo te doy, a cambio de algo, a través de este mecanismo la trabajadora puede mejorar su situación pero debe ceder a las presiones y chantaje del acosador. En la intimidación hay una amenaza en que se solicitan favores o que se acceda a requerimientos, si la trabajadora no accede se ve expuesta a perder su fuente de trabajo, o sufrir menoscabo en la realización del mismo.

"Los Parlamentarios presentan Resistencia frente al Tema"

¿Qué rol juega la prevención en esta problemática? Y ¿Cuáles son los mecanismos preventivos que los empleadores pueden implementar en la empresa?

Para la Dirección del Trabajo la prevención es un tema fundamental. ¿Cómo se previene? La empresa debe hacerse cargo del problema mediante el desarrollo de políticas específicas contra el acoso sexual y contemplar en su reglamento interno la prohibición de estas prácticas.

La Dirección del Trabajo, viene desarrollando un trabajo en esta perspectiva, tanto a través de materiales de difusión, como de acercamiento con empresarios para incentivarlos a que asuman el enfrentar el acoso sexual como política institucional.

En las grandes empresas no es tan difícil, generalmente hay políticas claras de recursos humanos y especial cuidado en generar un buen clima laboral. Es en las empresas de menor tamaño donde hay más problemas, en éstas cuando hay situación de acoso generalmente es el dueño quien lo realiza y en estos casos es muy difícil intervenir.

En estos últimos años se ha realizado una reflexión jurídica sobre las normas laborales y constitucionales que se ven involucradas en las conductas de acoso sexual. ¿Qué avances se han obtenido en este sentido?

En Chile no hay ley contra el acoso sexual. Ahora, en cuanto a los avances frente al tema, podemos enumerar varias iniciativas. En 1991, en la Comisión de Trabajo, la Diputada Adriana Muñoz, presentó una moción parlamentaria respecto al problema. Más tarde, otro grupo de parlamentarios elaboró un Proyecto de Ley, y finalmente el Gobierno en 1995 presentó una

indicación sustitutiva, es decir un proyecto que reemplazó los anteriores. Este proyecto se está discutiendo en este momento en la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados.

Desde el punto de vista penal, hubo un Proyecto de Ley presentado por la Diputada María Antonieta Saa, para tipificarlo como delito, pero no fue aprobado.

Los diputados ¿se han mostrado sensibles o insensibles frente a esta problemática de tanta trascendencia para la mujer?

Como lo expresó la Diputada Muñoz, los parlamentarios presentan una resistencia cultural frente al tema. Entre algunos de ellos efectivamente existe rechazo a asumir el acoso sexual como parte de las relaciones laborales.

El Límite entre el Flirteo y el Hostigamiento Sexual

¿En qué sentido, el acoso sexual constituye una forma de discriminación contra la mujer en el trabajo?

El acoso sexual es un tema paradigmático. Constituye la expresión máxima de la discriminación laboral de la mujer, porque por el solo hecho de serlo, puedes ser objeto de esta conducta indebida.

Nosotros sabemos que en los países desarrollados existen casos de acoso sexual en donde la víctima es hombre. Pero, en el caso chileno, en donde hemos recabado 81 casos, que involucran a 140 trabajadoras, no hay ningún caso de hombres.

El solo hecho de ser mujer ya te pone en una situación de vulnerabilidad.

La Dirección del Trabajo en 1995 realizó un estudio de percepción sobre el tema. ¿Qué percepción tienen los trabajadores, los dirigentes sindicales, los empleadores y los fiscalizadores frente al acoso sexual?

Lo relevante de ese estudio es que todos reconocen el fenómeno, es decir saben que existe, conocen casos, afirman que se debe legislar y asumir esta problemática, sin embargo también coinciden en lo complejo de la materia. En los dirigentes de la C.U.T. percibimos mucho escepticismo. Para los fiscalizadores fue un problema nuevo que había que enfrentar. Por su parte, los empleadores reconocen el problema, pero manifestaban no saber cómo enfrentarlo.

Como investigadora que ha seguido de cerca el tema, ¿puede afirmar que esa percepción ha ido evolucionando positivamente en una toma de conciencia acerca de la seriedad del problema?

Creo que sí. Nosotros hemos avanzado, los fiscalizadores han visitado las empresas, han hablado con los Gerentes y éstos frente a casos específicos se han hecho cargo de las situaciones tomando las medidas necesarias.

Pero, esto pasa en las empresas grandes, en donde hay políticas de recursos humanos. Pero, el problema del acoso se manifiesta con mayor crudeza en las empresas pequeñas. Por ejemplo, en

una tienda en donde trabaja el dueño y la empleada es muy complejo resolver el problema. No hay testigos, sólo la palabra de uno contra otro.

¿Cómo definir cuál es el límite entre el flirteo y el acoso u hostigamiento sexual?

El límite se encuentra claramente expresado en la definición del Proyecto de Ley: el acoso es un comportamiento de carácter sexual *no deseado*.

El coqueteo es otra cosa totalmente distinta en el que las personas administran y ponen límites a sus relaciones.

El punto es que el acoso no sólo es molesto, además incide negativamente en el desempeño laboral, nadie puede trabajar tranquila si está siendo presionada, acosada o chantajeada.

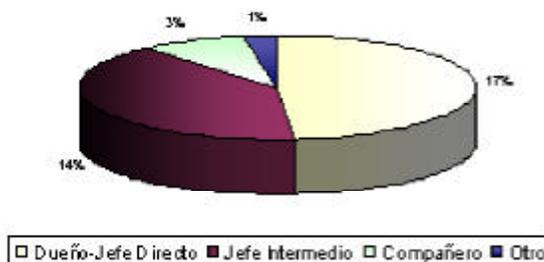
Pero, es difícil de comprobar

Para denunciar una conducta de este tipo hay que estar en una situación límite. La afectada se expone mucho. Yo creo que cuando una mujer denuncia, sabe lo que está en juego. Pero, está dispuesta a pelear por obtener aunque sea un poco de justicia.

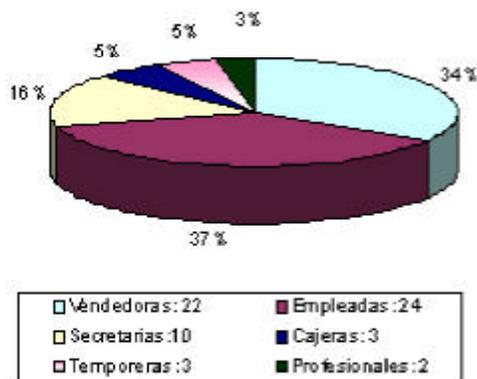
¿QUIENES ACOSAN EN EL TRABAJO?

De acuerdo a la información entregada por la denunciante, se mantiene la constante de la jerarquía, ya que el 88% de los acosadores se encuentra en una situación de poder sobre la afectada. Este vínculo constituye uno de los factores principales del temor a denunciar.

Protagonistas del Acoso



Víctimas del Acoso



¿A QUIENES ACOSAN?

La inmensa mayoría de las trabajadoras acosadas se desempeña en tareas para las cuales no se requiere mayor calificación ni preparación. Sin embargo, en la muestra existen dos casos de profesionales que han sido objeto de hostigamiento sexual. El grueso de las afectadas se concentra entre las vendedoras y las empleadas de todo tipo, en las cuales la relación de subordinación se hace más evidente.

¿EN QUE EMPRESAS SE ACOSA?

Las empresas donde se han presentado conductas de acoso son variadas, pero en su gran mayoría se trata de empresas pequeñas, con pocos trabajadores y que funcionan en recintos reducidos. Las situaciones más frecuentes de hostigamiento sexual se dan en horas extraordinarias y en los fines de semana en que se solicita la presencia de la trabajadora.

Entre los casos registrados en las inspecciones del trabajo, se denunciaron situaciones de acoso sexual en empresas de servicios, de confecciones de alimentos, de ingeniería y automotrices; restaurantes, panaderías, curtiembres, supermercados, pesqueras, predios agrícolas, escuelas, institutos profesionales y corporaciones municipales. Ello da cuenta de una realidad que se produce en todos los ámbitos de la actividad económica.

Esta realidad refuerza la necesidad de que las empresas chilenas elaboren y hagan explícitas sus políticas respecto del acoso sexual en el trabajo.

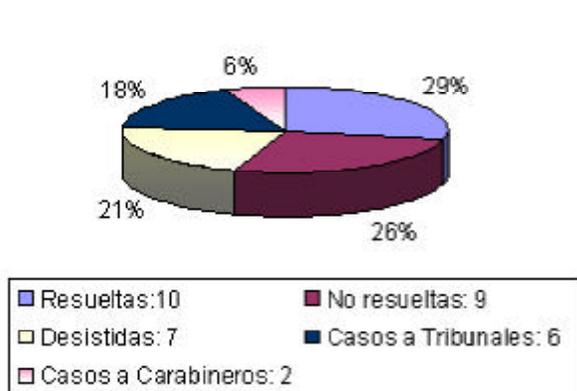
LAS CONSECUENCIAS DE LAS DENUNCIAS

Un porcentaje significativo de las denuncias (26%) no logra resolverse a través de la intervención de la Dirección del Trabajo. Las causas son variadas, pero la que predomina es la falta de instrumentos para actuar cuando enfrenta con declaraciones diametralmente opuestas. La denunciante entrega una visión, la cual es negada totalmente por el presunto acosador durante la entrevista con el fiscalizador encargado del caso. En ese caso no se puede avanzar más, salvo que la empresa insista en resolver el tema, lo cual no siempre ocurre.

En estos casos generalmente es la trabajadora quien sufre las consecuencias. La mayoría pierde su trabajo, baja su autoestima, cae en estados depresivos y enfrenta problemas en su vida familiar.

Las denuncias desistidas, constituyen otra situación complicada. Generalmente se presentan porque la trabajadora tiene temor y vergüenza de enfrentar públicamente la situación.

El acto de denunciar una situación de acoso sexual desencadena un proceso administrativo en la Inspección del Trabajo, pero también genera diversos efectos en la empresa, entre los trabajadores que laboran con la afectada. Muchas veces la imposibilidad de controlar dichos efectos desincentiva la denuncia.



Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo

MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA ABOLIR EL TRABAJO DE LOS MENORES DE QUINCE AÑOS

Ley N° 19.684 (*)(**)

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

Proyecto de ley:

"Artículo único.- Introdúcense, en el artículo 13 del Código del Trabajo, las siguientes modificaciones:

- 1.- Reemplázase, en el inciso segundo, la palabra "quince" por "dieciséis".
- 2.- Sustitúyese, en el inciso tercero, la expresión inicial "Los menores de quince años y mayores de catorce" por "Los menores de dieciséis años y mayores de quince".

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

Santiago, 20 de junio de 2000.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.-
Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

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

(*) Publicada en el Diario Oficial de 3 de julio de 2000.

(**) N. del E.: El texto actualizado del artículo 13 del Código del Trabajo modificado por esta ley, se publica al final de esta edición del Boletín Oficial.

Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo

IMPARTE INSTRUCCIONES SOBRE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.670, AL CODIGO DEL TRABAJO

Orden de Servicio N° 3, de 6.06.00

En el Diario Oficial de 15 de abril de 2000, se ha publicado la Ley N° 19.670, cuyo artículo único modifica los artículos 195 y 201 del Código del Trabajo. (*)

Por tal razón, esta Dirección en uso de las atribuciones que le competen y sin perjuicio de la jurisprudencia que irá generando la interpretación de los preceptos que en ella se contienen, ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones:

1. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS AL ARTICULO 195

1.1. Derecho a fuero laboral del padre del menor en caso de fallecimiento de la madre.

Hasta antes de la modificación introducida a este artículo por Ley N° 19.670, si la mujer trabajadora fallecía en el parto o en el período de descanso postnatal, todo el período que comprendía dicho permiso o el resto de él, en su caso, correspondía al padre, quien, además, tenía derecho a percibir subsidio en los términos previstos en el artículo 198 del Código del Trabajo.

La citada modificación, junto con mantener los beneficios antes indicados otorga al padre trabajador que se encuentre en la situación antes descrita, la prerrogativa de fuero laboral, haciendo aplicable a su respecto la norma que al efecto se prevé en el artículo 201 del Código del Trabajo.

Lo anterior significa que a partir del 15.04.00, éste no puede ser despedido sin previa autorización otorgada por el juez competente en los términos que establece el artículo 174 del Código del Trabajo, salvo en el caso de excepción a que se refiere el nuevo inciso 3° del artículo 195, al cual nos referimos más adelante.

1.2. Período que comprende el fuero.

De conformidad a las citadas modificaciones, la prerrogativa de fuero que consagra la Ley N° 19.670 se extiende desde la fecha del fallecimiento de la madre trabajadora y hasta un año después de expirado el descanso postnatal que le habría correspondido y al cual tuvo derecho el padre por expresa disposición del inciso 2° del artículo 195.

(*) N. del E.: Esta ley y articulado actualizado del Código del Trabajo fue publicada en Boletín Oficial N° 136, mayo 2000, pp. 13-14 y pp. 207-209.

1.3. Pérdida del fuero.

Según el nuevo inciso 3º del artículo 195 del Código del Trabajo, agregado por Ley Nº 19.670, la prerrogativa de fuero que asiste en tal caso al padre se pierde en el evento de que éste sea privado del cuidado personal del menor por sentencia judicial.

2. MODIFICACIONES INTRODUCIDAS AL ARTICULO 201

2.1. Derecho a fuero laboral.

El nuevo inciso 2º del artículo 201 extiende el beneficio de fuero laboral consagrado en el inciso 1º del mismo precepto, en los siguientes términos:

2.2. Beneficiario.

Mujeres u hombres solteros o viudos que hayan manifestado judicialmente su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las normas de la Ley Nº 19.620, sobre adopción de menores y que reúnan alguno de los requisitos señalados en el punto 2.3.

Es necesario precisar que la expresión "mujeres" a que alude el inciso 2º del artículo 201, modificado por la Ley Nº 19.670, implica hacer extensivo el beneficio a todas ellas, cualquiera sea su estado civil, debiendo hacerse presente, no obstante, que las mujeres casadas sólo podrán iniciar un proceso de adopción de consuno con su cónyuge, pero no en forma independiente de éste.

Ello, de conformidad a lo dispuesto por el artículo 20 de la Ley de Adopción, la cual establece que podrá otorgarse la adopción a los cónyuges chilenos y en su defecto, a una personas soltera o viuda.

2.3. Requisitos para que opere el fuero.

Para que opere esta prerrogativa es necesario la concurrencia de alguno de los siguientes requisitos:

- a) Que exista una resolución del tribunal competente que haya confiado a los beneficiarios el cuidado personal de un menor, de acuerdo al artículo 19 de la Ley Nº 19.620, o
- b) Que exista una resolución del tribunal, que les haya otorgado la tuición de un menor en los términos del inciso 3º del artículo 24 del mismo cuerpo legal.

2.4. Período que comprende el fuero.

De conformidad a la nueva normativa esta prerrogativa abarca el plazo de un año contado desde la fecha de la resolución judicial que otorgue al respectivo trabajador el cuidado personal del menor o la tuición de éste, según corresponda.

2.5. Pérdida del fuero.

De acuerdo al nuevo inciso 3º del artículo en estudio, el beneficio del fuero que asiste a los beneficiarios individualizados en el punto 2.1. precedente, cesa en los siguientes casos:

- a) Cuando existe una resolución ejecutoriada que ponga término al cuidado personal del menor o que deniegue la correspondiente solicitud de adopción.
- b) Cuando la sentencia que acoge la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

2.6. Efectos que produce el término de la relación laboral de los beneficiarios, en caso de contravención al artículo 174 del Código del Trabajo.

De acuerdo a lo dispuesto por el actual inciso 4^o del precepto en estudio, si en el plazo señalado en el punto 2.3., se hubiere puesto termino al contrato de trabajo de un beneficiario, sin cumplir con las formalidades previstas en el artículo 174 del Código del Trabajo, por ignorarse a esa fecha que se le había concedido judicialmente el cuidado personal o la tuición de un menor, tal medida quedará sin efecto, procediendo en este caso la reincorporación del afectado, para cuyo efecto bastará la presentación de copia autorizada de la resolución del Tribunal que haya otorgado la tuición o confiado el cuidado personal del menor.

3. VIGENCIA DE LA LEY N° 19.670

La nueva normativa establecida por la citada ley rige a partir del 15.04.00, fecha de su publicación en el Diario Oficial, atendido que ella no se establecen reglas especiales en relación a su vigencia.

NORMATIVA SOBRE LA ASIGNACION POR MUERTE

D.F.L. Nº 90 (1978) DE PREVISION SOCIAL (*) (1)(2)

ESTABLECE REGIMEN PREVISIONAL DE ASIGNACION POR MUERTE

Núm 90.- Santiago, 16 de noviembre de 1978.- Visto: la facultad que me otorga el artículo 11 del Decreto Ley Nº 2.062, de 1977, dicto la siguiente

Decreto con Fuerza de Ley:

Artículo 1º.- Establece un régimen previsional único de asignación por muerte. (3)

Artículo 2º.- Asignación por muerte es una prestación en dinero que tiene por objeto reembolsar gastos funerarios que hayan efectuado los beneficiarios que determina el artículo 3º con motivo del fallecimiento de los causantes que fija el artículo 4º.

Artículo 3º.- Serán beneficiarios de asignación por muerte las personas que hayan pagado gastos funerarios del causante.

La prueba del pago de los gastos funerarios se efectuará mediante la correspondiente factura.

Artículo 4º.- Serán causantes de asignación por muerte las personas no afectas a las normas contenidas en el Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, y que se encuentren en algunas de las situaciones que a continuación se indican:(4)(5)

- a) Hayan tenido cotizaciones en alguna entidad de previsión dentro de los seis meses anteriores al de su muerte; (6)
- b) Que se encontraren en goce de subsidio, y
- c) Que se encontraren pensionados, con excepción de los de sobrevivencia que no lo sean por viudez y de los pensionados por gracia. (7)

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

(1) Publicado en el Diario Oficial de 11.01.79.

(2) A este texto se incorporan las modificaciones introducidas por las Leyes Nºs. 18.546, de 17.09.86 y 19.350, de 14.11.94.

(3) El Art. 12 del D.L. Nº 869, de 28.01.75, hace aplicable este régimen a los beneficiarios de pensiones asistenciales.

(4) Los beneficiarios de afiliados fallecidos acogidos al sistema previsional del D.L. Nº 3.500, de 13.11.80, tienen derecho a una asignación equivalente a 15 U.F. de acuerdo con lo estipulado en el Art. 88 del citado D.L. Nº 3.500.

(5) Este inciso fue modificado, como aparece en el texto, por el Nº 1 del Art. 5º de Ley Nº 18.546, de 17.09.86.

(6) El Art. 6º de la Ley Nº 18.546, de 17.09.86, expresa lo siguiente: "Los trabajadores independientes afectos al Decreto con Fuerza de Ley Nº 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cotizarán al Fondo de Pensiones respectivo el 0,25% sobre su renta imponible".

(7) Esta letra fue modificada, como aparece en el texto, por el Art. 5º de la Ley Nº 19.350, de 14.11.94.

Artículo 5º.- Un mismo causante dará derecho a una sola asignación por muerte.

Artículo 6º.- El monto máximo de la asignación por muerte será una cantidad equivalente a tres ingresos mínimos vigentes a la fecha del fallecimiento del causante. (8)

Tendrá derecho al monto máximo de la asignación del beneficiario que sea cónyuge, hijo, padre o madre del causante. Cualquier otro beneficiario tendrá derecho solamente al reembolso del gasto que pruebe haber afectado hasta el monto máximo de la asignación. (9)

Artículo 7º.- La asignación por muerte será otorgada y pagada por alguna de las entidades de previsión social siguientes:

- 1.- Por la entidad en la cual el causante haya tenido la última cotización del régimen o la que le pagaba pensión; (10)
- 2.- Por la entidad en la cual el causante haya tendido la cotización de mayor monto, si estaba afecto a más de una entidad administradora del régimen;
- 3.- Por la entidad en la cual el causante haya estado percibiendo la pensión de mayor monto, si recibía más de una pensión de distintas entidades, o
- 4.- Por la entidad en la cual el causante haya estado percibiendo pensión, si además de pensionado era imponente activo en distinta entidad.

Artículo 8º.- La asignación por muerte se pagará y financiará con recursos del Fondo de Pensiones de la institución previsional de cuyo cargo sea el beneficio. (11)

No obstante, el Fondo de Financiamiento Previsional creado por el Decreto Ley N° 3.502, de 1980, transferirá los recursos que sean necesarios a las instituciones de previsión de cuyo cargo sea el pago de este beneficio, en la medida en que los gastos ocasionados por este concepto no puedan ser solventados con recursos del Fondo respectivo.

En el caso de los pensionados de las Mutualidades de Empleadores de la Ley N° 16.744, no afectos al nuevo sistema de pensiones creado por el Decreto Ley N° 3.500, de 1980, el beneficio antes aludido deberá otorgarse por la Mutualidad correspondiente, pero será de cargo de la institución previsional a la cual el causante se encontraba afiliado al momento de pensionarse, la que reembolsará a aquélla, dentro de los treinta días siguientes a su requerimiento, las sumas pagadas por este concepto.

Artículos 9º al 11.- Derogados. (12)

(8) De acuerdo con el inciso 3º del Art. 4º del D.L. N° 3.501, de 18.11.80, a este beneficio expresado en ingresos mínimos no se le aplica el incremento establecido en el inciso 3º del Art. 2º del referido D.L. N° 3.501.

(9) El Dictamen N° 2.577 de la Superintendencia de Seguridad Social, de 31.03.88, expresa que en conformidad a lo señalado en este artículo los beneficiarios que sean cónyuge, hijo, padre o madre del causante no están obligados a probar los gastos funerarios para tener derecho al beneficio, no importando el lugar del fallecimiento, que pudo ocurrir en Chile o en el extranjero.

(10) El N° 1 del artículo 7º fue modificado, como aparece en el texto, por el N° 2 del Art. 5º de la Ley N° 18.546, de 17.09.86.

(11) El artículo 8º fue reemplazado, como aparece en el texto, por el N° 3 del Art. 5º de la Ley N° 18.546, de 17.09.86.

(12) Los artículos 9º, 10 y 11 fueron derogados por el N° 4 del Art. 5º de la Ley N° 18.546, de 17.09.86.

Artículo 12.- Deróganse las normas de origen legal referentes a prestaciones cuyo objeto sea análogo al de la asignación por muerte que establece el presente decreto, cualquiera que sea su denominación, y, particularmente el artículo 40 de la Ley N° 10.383; el artículo 18 de la Ley N° 10.475; el artículo 51 de la Ley N° 16.744; el artículo 36 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1.340 bis, del Ministerio de Bienestar Social, publicado el 10 de octubre de 1930 y el artículo 6° de la Ley N° 7.998, y el artículo 18 de la Ley N° 14.999. (13)

No obstante lo dispuesto en el inciso anterior, se mantendrán vigentes la letra j) del artículo 51 de la Ley N° 8.569 y los artículos 25 y 55 del Decreto con Fuerza de Ley N° 2.252, del Ministerio de Hacienda, publicado el 13 de marzo de 1957, y las prestaciones establecidas en dichas normas se denominarán "indemnizaciones por muerte".

Asimismo, se mantendrán vigentes las normas de origen legal referentes a prestaciones cuyo objeto sea análogo al de la asignación por muerte que establece el presente decreto, que sean aplicables a causantes distintos de los que fija el artículo 4°.

Artículo 13.- No se aplicará lo dispuesto en este decreto a los imponentes y pensionados de la Caja de Previsión de la Defensa Nacional y de la Dirección de Carabineros de Chile.

Artículo 14.- La interpretación administrativa de las normas contenidas en este decreto corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social y será obligatoria para todas las entidades de previsión social que deban aplicarlas, sin perjuicio de la competencia que pueda corresponder a la Contraloría General de la República.

Artículo 15.- Modifícase el Decreto con Fuerza de Ley N° 42, de la Subsecretaría de Previsión Social del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, publicado el 24 de julio de 1978, en la siguiente forma: (14)

Artículo 16.- El presente decreto entrará en vigencia el primer día del mes siguiente al de su fecha de publicación.

NORMAS TRANSITORIAS

Artículo 1°.- Durante el primer mes de vigencia del presente decreto las entidades de previsión social pagarán las asignaciones por muerte con cargo a sus recursos propios.

Artículo 2°.- Mientras no sea aprobado el primer presupuesto del Fondo Común por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, las entidades administradoras del régimen girarán y depositarán en la cuenta corriente del Fondo en conformidad a las instrucciones que la Superintendencia de Seguridad Social imparta al efecto.

(13) La Ley N° 7.998, de 3.11.44, estableció la compatibilidad entre la jubilación y el desahucio para el personal de los Ferrocarriles del Estado y la Ley N° 14.999, de 15.11.62, fijó las normas sobre el derecho de asignación y estableció una planta única de sueldos para el personal de la misma Empresa de los Ferrocarriles del Estado.

(14) La Ley N° 18.833, de 26.09.89, establece un nuevo estatuto general para las Cajas de Compensación, sustitutivo del contenido en el citado D.F.L. N° 42/78.

Artículo 3º.- El primer presupuesto del Fondo Común será propuesto por la Superintendencia de Seguridad Social al Ministerio del Trabajo y Previsión Social dentro de los treinta días siguientes a la fecha de vigencia de este decreto.

Artículo 4º.- Las prestaciones que se reemplazan por este decreto y que hayan sido causadas antes de su fecha de vigencia, se regirán por las normas que hayan estado vigentes a la fecha del fallecimiento del causante.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en la Recopilación que corresponda de la Contraloría General de la República.- AUGUSTO PINOCHET UGARTE.- Vasco Costa.

DECRETO LEY Nº 3.500, DE 1980

.....

Artículo 88.- Tendrá derecho al beneficio de cuota mortuoria consistente en el retiro del equivalente a 15 Unidades de Fomento de la respectiva cuenta individual, quién unido o no por vínculo de matrimonio o parentesco con el afiliado fallecido acredite haberse hecho cargo de los gastos del funeral. (15)(16)(17)

Sin embargo, si quien hubiere hecho los gastos fuere persona distinta del cónyuge, hijos o padres del afiliado fallecido, sólo tendrá derecho a tal retiro hasta la concurrencia del monto efectivo de su gasto, con el límite de 15 Unidades de Fomento, quedando el saldo hasta completar dicha cifra a disposición del o la cónyuge sobreviviente, y a falta de éste, de los hijos o los padres del afiliado.

Este pago también deberá ser efectuado, en las mismas condiciones, por la Compañía de Seguros que, en su caso, estuviere pagando una renta vitalicia.

.....

(15) El artículo 88, que había sido reemplazado por el Nº 47 del Art. 1º del D.L. Nº 3.626, de 21.02.81, fue sustituido, como aparece en el texto, por el Nº 32 del Art. 1º de la Ley Nº 18.646, de 29.08.87.
(16) La asignación por fallecimiento establecida en este artículo reemplazó la asignación por muerte que el D.F.L. Nº 90, de Previsión Social, de 11.01.79, regula para los beneficiarios del afiliado a cualquiera de los regímenes previsionales del sistema antiguo.
(17) El D.L. Nº 2.300, de 7.08.78, establece la forma de acreditar la muerte por desaparecimiento en accidente marítimo o aéreo para la percepción de beneficios de seguridad social.

NOMINA DE DECRETOS QUE MODIFICA, NOMBRAN LIQUIDADOR Y BENEFICIARIOS DE LOS BIENES DE SINDICATOS DISUELTOS, TRAMITADOS POR CONTRALORIA

Nº de Decreto exento	Fecha	Materia	Localidad
100	26.02.99	Desígnese beneficiario de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios de Salud de la Municipalidad de Concón, a la nueva Asociación de Funcionarios de Salud de la Municipalidad de Concón. Nómbrase liquidador a don Daniel Herrera Orellana, fiscalizador perteneciente a la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar.	Viña del Mar
107	1º.03.99	Desígnese beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la empresa Fundición Yunque Ltda., al sindicato de Empresas Indusmetal Construcciones Ltda. Nómbrase liquidador a don Fernando Núñez Tapia, fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Temuco.	Temuco
120	3.05.99	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Construcción Obra Manuel Montt empresa Tecsa S.A., al sindicato de Empresa Club de Golf Los Leones. Nómbrase liquidador a doña Mireya Rojas Garrido, fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Santiago Nor-Oriente.	Santiago
123	27.05.99	Modifícase la parte dispositiva del Decreto Nº 100, de 26.02.99, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social en el sentido que se nombra nuevo liquidador de los bienes de la ex Asociación de Funcionarios de Salud de la Municipalidad de Concón a don Carlos Retamal Martínez, fiscalizador dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, en reemplazo del anteriormente designado don Daniel Herrera Orellana.	Viña del Mar
124	27.05.99	Desígnese liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Colegio Kovux, a la fiscalizadora doña María Cecilia Gómez Bahamondes, dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Coquimbo.	Coquimbo

Nº de Decreto exento	Fecha	Materia	Localidad
144	20.08.99	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Federación Nacional de Funcionarios de Educación de Chile, a la Confederación Nacional de Funcionarios de Educación Municipalizada de Chile. Nómbrase liquidadora a doña Angélica Villagrán Arce, fiscalizadora perteneciente a la Inspección Provincial del Trabajo de Arauco-Lebu.	Arauco
146	28.10.99	Desígnase beneficiario de los bienes del ex sindicato profesional de dueños de Peluquerías y Ramos Similares de la provincia de Osorno, al Sindicato de Trabajadores independientes Peluqueros, Peinadores y Ramos Similares de la provincia de Osorno. Nómbrase liquidador a don Juan Carlos Casteblanco Asencio, fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Osorno.	Osorno
147	28.10.99	Desígnase beneficiario de los bienes de la ex Federación de Sindicatos del Maipo, FESIM, al Sindicato de Trabajadores Nº 2 de la Empresa Costa S.A. Fabrica de Chocolates y Galletas. Nómbrase liquidadora a doña María Cristina Soto Vásquez, fiscalizadora dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Maipo.	Maipo

Gladys Román Guggisberg, Jefa Administrativa.

LA SUBCONTRATACION Y EL SUMINISTRO DE TRABAJADORES

Cecilia Farías Olguín (*)

Una de las características del Derecho del Trabajo es su necesidad de adaptarse constantemente a las realidades que regula, las que son tremendamente evolutivas. La compleja realidad regulada por esta rama del derecho está exigida por una serie de factores que inciden notablemente en su devenir: el desarrollo de las comunicaciones y la tecnología, la apertura de los mercados, las crisis sufridas en el mundo por la economía. Fenómenos que impactan, más tarde o temprano, en diverso grado a las relaciones de trabajo subordinado que son propias del derecho laboral.

En medio de este mundo laboral dinámico, e incidido por diversidad de factores, presenciamos una situación particular relativa a la duración de las relaciones contractuales, y que consiste en que los contratos de trabajo que vinculan a un empleador y trabajador han mostrado la tendencia a durar períodos no prolongados. Los antiguos contratos de trabajo que usualmente duraban muchos años y en los cuales se producía una suerte de aproximación afectiva entre "las partes", es una cuestión cada vez menos frecuente. Los contratos individuales se muestran progresivamente limitados en el tiempo, ya sea que ello se da por la sucesión de contratos entre los mismos contratantes o bien por la prestación de los servicios de los dependientes a diversos empleadores en el transcurso de su vida laboral.

En este escenario, encontramos la figura de la "subcontratación", como una manifestación concreta de los fenómenos emergentes, consistente en la intermediación en la oferta y demanda de trabajo, tratando en este artículo la figura contenida en el artículo 64 del Código del Trabajo, así como las modificaciones legales introducidas por la Ley N° 19.666, de 10 de marzo de 2000. Asimismo, hemos abordado el tema del "suministro de trabajo", como una forma menos sana de intermediación, y que ha importado, en gran medida, la precarización de las relaciones laborales.

LA FLEXIBILIZACION: UNA EXIGENCIA DE ADECUACION

La observación del devenir de los acontecimientos y las modificaciones que se operan en el aspecto social, muestran que la inserción de Chile en el mercado mundial ha exigido la "definición" de un nuevo marco económico y social.

Al fenómeno de la globalización asociamos un concepto distinto y especial: *La Flexibilización*. El mundo se ve enfrentado a la exigencia ineludible de adaptarse y responder a un sistema cambiante, competitivo y de fuerte presión. La capacidad de adaptación supone la disponibilidad, el ánimo para cambiar o reorientar posturas frente a nuevas situaciones del mercado, de los grupos sociales, de la historia.

Uno de los aspectos que hemos observado tremendamente exigido de adaptación es el "Mercado Laboral", entendiendo en éste a la oferta y demanda de trabajo.

La flexibilización dice relación con la problemática de la *reducción de costos* y, en dicho contexto, surge el tópico, no menor, de la transformación de los costos fijos en variables, cuestión

(*) Abogado, Jefe Unidad de Coordinación Jurídica y Defensa Judicial.

estrechamente vinculada con la evaluación empresarial de abordar la reducción del *costo laboral*, más específicamente, los montos económicos asociados al factor humano de las empresas, representado por sus trabajadores y, por supuesto, reducir también los costos asociados a los mismos: remuneraciones, seguridad social y otros.

Una respuesta eficiente frente a la cuestión planteada ha operado por la vía de una institución que se ha denominado: INTERMEDIACION, también conocida como Externalización, Tercerización o Outsourcing, campo en el cual encontramos a la Sub-contratación. Estamos en presencia de la intermediación de un agente social en la oferta y demanda de trabajo.

La *Sub-contratación* surge, entonces, como un fenómeno introducido al campo laboral en respuesta a una exigencia de flexibilización. La cuestión ha sido objeto de la preocupación de la Dirección del Trabajo, estudiando las formas concretas que asume en Chile la modalidad de trabajo sub-contratado. Por su parte, la O.I.T. ha destinado múltiples esfuerzos al estudio de la sub-contratación, estimulando su regulación.

Para enfocar el análisis del tema ya planteado es necesaria una distinción: Sub-contratación de servicios y suministro de trabajadores.

I. SUB-CONTRATACION DE SERVICIOS O OUTSOURCING:

Este constituye un proceso de transferencia de una actividad determinada dentro de una empresa a un agente externo.

A este "agente externo", se le ha llamado "contratista" o "sub-contratista".

La Dirección del Trabajo, ejerciendo su facultad legal de interpretar la normativa laboral ha definido al *Contratista*, como "*aquella persona natural o jurídica que, mediante un contrato, ejecuta para un tercero, dueño de una obra, empresa o faena, labores de ejecución material de trabajos o prestación de servicios mediante un precio convenido, contratando para ello trabajadores*" (Ord. Nº 1.570, de 1982).

En esta figura jurídica de la Sub-contratación de servicios advertimos claramente la presencia de tres actores:

- 1.- **El Mandante**, es aquella persona que encarga a otro la producción de etapas o partes de sus procesos o la prestación de servicios determinados.
- 2.- **El contratista**, es quien ejecuta el encargo cometido por el mandante. A éste se vincula en una relación jurídica de naturaleza civil o comercial.
- 3.- **Los trabajadores**, quienes realizan materialmente la prestación cometida al contratista. Sin relacionarse con el mandante, pero vinculados al contratista, quien es su empleador.

El contratista, entonces, asume los riesgos del negocio cometido o encargo, ya sean materiales, financieros y humanos.

Como es claro, la vinculación entre mandante y contratista escapa al campo del Derecho Laboral, siendo una relación regulada por normas civiles o comerciales.

En cambio, la vinculación que opera entre el Contratista y los Trabajadores es de aquellas sujetas a la reglamentación laboral y previsional vigente.

No obstante la relación existente entre el Mandante y el Contratista no se regula por el Derecho del Trabajo, el legislador laboral, en un afán protector, ha establecido la disposición contenida en el artículo 64 del Código del Trabajo, instituyendo la figura de la *RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA*.

LA RESPONSABILIDAD SUBSIDIARIA

Conforme el artículo 64, referido, al "Mandante" se le denomina "*dueño de la obra o faena*". A él se impone la obligación de asumir, subsidiariamente, la responsabilidad del contratista, por las obligaciones laborales y previsionales contraídas por éste respecto de sus trabajadores.

Pero, además, en el evento de existir "Sub-contratistas", el mandante asumirá la responsabilidad ya referida para el caso de no poder hacerla efectiva en el contratista, primer obligado subsidiariamente por las obligaciones del sub-contratista. Hay aquí una figura de *Responsabilidad Subsidiaria en cadena*.

Extensión de la responsabilidad subsidiaria

La Dirección del Trabajo se ha pronunciado señalando que la norma contenida en el artículo 64 del Código del Trabajo está referida a *la responsabilidad por todas las obligaciones, ya sean de carácter legal o convencional, laborales y previsionales que se originen entre el contratante y sus trabajadores*.

Limitación de la responsabilidad

No obstante, se entiende que la responsabilidad está limitada a *las obligaciones nacidas en el período durante el cual los dependientes prestaron servicios efectivos para quien se ejecuta o ha ejecutado la obra*, (período en que se generan estas obligaciones).

La Ley Nº 19.666, Diario Oficial de 10.03.2000

Es una norma que contiene una serie de disposiciones, tendientes a establecer una regulación para el mecanismo de la responsabilidad subsidiaria.

- 1.- Modifica el existente artículo 64 del Código del Trabajo, SUSTITUYENDO el inciso 3º en el sentido que la demanda que deduzca el trabajador persiguiendo la responsabilidad por el cumplimiento de las obligaciones pendientes a su respecto, puede entablarse en contra del empleador directo y *conjuntamente* se podrá demandar SUBSIDIARIAMENTE a todos quienes puedan responder de esta forma (subsidiariamente) por sus derechos.

Por el contenido de la norma es claro que la responsabilidad subsidiaria sólo cabe hacerla efectiva por la vía de una *acción ante los Tribunales competentes en materia laboral*. Será, entonces, una demanda ejecutiva u ordinaria, dependiendo la situación de si el trabajador posee o no un título eficiente. Esta materia, en consecuencia, escapa al ámbito de atribuciones de la Dirección del Trabajo, a quien no compete conocer y/o resolver la procedencia de la responsabilidad subsidiaria.

2.- Incorpora un nuevo Art. 64 bis, a nuestro Código del Trabajo. Esta norma nueva contiene:

a) *El derecho a la Información:*

Consiste en el derecho del dueño de la obra, empresa o faena a ser informado acerca del monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de los trabajadores del contratista.

Igual derecho tiene el Contratista respecto del subcontratista.

Resulta entonces que el sujeto obligado es el Contratista, respecto del dueño de la empresa, obra o faena, o bien el Subcontratista, respecto del Contratista.

Quien asume el carácter de empleador, se constituye en deudor de una obligación de informar el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales de sus trabajadores a aquel que, eventualmente, pudiera resultar subsidiariamente obligado al cumplimiento de las mismas.

CERTIFICACION

El cumplimiento de dicha obligación bien puede operar por la vía de una CERTIFICACION por parte de la Inspección del Trabajo.

Los certificados de contratista

Conforme dispone el artículo 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ley orgánica de la Dirección del Trabajo: "*Los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y los contratistas de personas jurídicas creadas por la ley, deberán acreditar, para que pueda darse curso a los estados de pagos y para la devolución de las garantías que hubieren otorgado, que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, mediante certificados expedidos por la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, y de imposiciones a las leyes de previsión mediante certificado expedido por el instituto previsional correspondiente*".

La Dirección del Trabajo ha estimado que los contratistas del sector privado, si bien no están considerados en el artículo 43, también pueden requerir de las Inspecciones la certificación de encontrarse al día en el pago de las remuneraciones y en el cumplimiento de sus obligaciones. El derecho a la información, entonces, puede ser cumplido por la vía de la certificación otorgada por la competente Inspección del Trabajo.

Esta figura, a la que hemos llamado inicialmente SUB-CONTRATACION DE SERVICIOS no reviste problemas a la luz de la legislación laboral, toda vez que existe una nítida relación laboral entre contratista (o sub-contratista) y trabajadores, donde es total y absolutamente claro que éste asumirá las obligaciones y deberes laborales y previsionales.

b) *El Derecho de Retención:*

El dueño de la obra, empresa o faena tendrá derecho a retener sumas adeudadas al contratista, en dos situaciones:

- 1.- Cuando éste NO ACREDITE OPORTUNAMENTE el cumplimiento íntegro de sus obligaciones laborales y previsionales a favor de sus trabajadores.
- 2.- Cuando el contratista fuese demandado subsidiariamente por el trabajador afectado por un incumplimiento de sus obligaciones laborales y/o previsionales.

El mismo derecho opera a favor del contratista, en relación al sub-contratista, en los términos señalados precedentemente.

c) *Obligación de Información*, impuesta a la Dirección del Trabajo.

La norma en comento impone a la Dirección del Trabajo el deber de informar al dueño de la empresa, obra o faena las infracciones a la legislación laboral y previsional constatadas respecto de Contratistas y Subcontratistas. (Esta obligación se aplica respecto del Contratista cuando el sujeto fiscalizado es el Sub-contratista).

Lo anterior importa poner de cargo de la Autoridad Administrativa la obligación de comunicar a aquel que pudiese verse afectado por la responsabilidad subsidiaria, el estado de infracción que eventualmente le generaría dicha responsabilidad.

Las Inspecciones del Trabajo investigan, de oficio o a petición del interesado, la situación laboral y previsional de los empleadores. Si éstos, además del carácter de empleador detentan la calidad de "contratista" o "sub-contratista", la Inspección actuante se verá obligada a notificar al mandante las infracciones constatadas en el orden laboral o previsional, puesto que dicha situación importa, de suyo, la posibilidad de ejercer respecto del "mandante" la acción que le obligue a responder subsidiariamente por obligaciones contraídas con los trabajadores de quien ejecuta el encargo cometido.

La sub-contratación analizada, también denominada "outsourcing", que importa atender una parte de procesos productivos de una empresa mediante la contratación de un agente externo que gestiona íntegramente dicho cometido constituye un proceso de transferencia de una determinada actividad propia de la "mandante", para ser asumida por la "mandataria" o contratista (o sub-contratista).

Esta figura corresponde a la versión más pura y virtuosa de la especialización flexible en materia laboral.

II. SUMINISTRO DE TRABAJADORES

Es claro que la figura analizada precedentemente no presenta complicaciones respecto a la determinación de la responsabilidad principal o subsidiaria relativa al cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que se generan de una relación laboral, donde el empleador y el trabajador son personas perfectamente identificadas y cuya figura resulta inconfundible.

No obstante, se ha observado un grado diferente de *intermediación*, a la cual se ha denominado "*Suministro de Trabajadores*" y que, más allá de la flexibilización aludida en la parte inicial, ha importado la *desregulación* y, más aún, una evidente *precarización* de las relaciones laborales, con consecuencias nefastas.

Esta figura de suministro está generalmente asociada a las "Empresas de Trabajo Temporal", no obstante no ser los únicos participantes del tema en cuestión.

Con la figura del suministro de trabajadores se produce, claramente, una relación triangular de sujetos, todos activos en la relación laboral, en la cual interactúan:

- a) La *Empresa usuaria*: denominamos así a la persona (natural o jurídica) que percibe el producto directo de la prestación de servicios personales por parte del trabajador. Esta misma, además, detenta respecto del trabajador, el *poder de dirección*, característico del empleador definido en nuestro sistema jurídico-laboral.
- b) El *Suministrador*: quien es la persona (natural o jurídica) que se relaciona *formalmente* con los trabajadores. Asume el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales y retiene para sí el poder disciplinario, propio del empleador conforme nuestro sistema laboral.

Estamos en presencia de una escisión en la figura clásica del empleador. Situación que no se encuentra regulada en nuestro ordenamiento.

- c) Los *Trabajadores*: quienes ejecutan la prestación material, a favor del usuario, pero vinculados al suministrador en virtud de un contrato de trabajo que, en buena parte de los casos, está escriturado.

El Derecho comparado nos muestra que las legislaciones que han regulado el Suministro establecen una serie de normas, entre las cuales, se destacan la relativa a que las Empresas de Trabajo Temporal (suministradoras) requieren autorización de la autoridad administrativa para funcionar legalmente; la obligación de constituir garantías para cubrir eventuales deudas de carácter laboral; el trabajador suministrado tiene los mismos derechos que los trabajadores propios de la usuaria, tanto del orden individual como colectivo. Una de las características relevantes del trabajo suministrado en los sistemas en los cuales se encuentra normado es su carácter esencialmente transitorio o temporal.

En nuestro ordenamiento no existe una normativa especial aplicable a las Empresas de empleo temporal. Ello importa que a las situaciones concretas se aplique la normativa vigente. En dicho contexto, se nos presentan dificultades relativas a que conforme la idea concebida por nuestro legislador el empleador resume en sí mismo los poderes de dirección, disciplinario y, en general, todo cuanto diga relación con la materialización del vínculo de subordinación o dependencia, elemento esencial de la relación laboral.

Al definir el contrato individual de trabajo ya nos encontramos con la idea central de una vinculación entre una persona natural, el trabajador, quien se obliga a prestar servicios personales, bajo subordinación o dependencia del empleador, a quien el legislador concibe como la persona natural o jurídica que utiliza los servicios del trabajador. Más aún, el concepto de trabajador se centra en señalar que éste es quien presta los referidos servicios personales, en virtud de un vínculo de subordinación o dependencia que lo liga al empleador.

Conforme la interpretación de la Dirección del Trabajo, debe tenerse por empleador, en el evento de una duda razonable respecto a su identidad, a quien se beneficia de los servicios prestados bajo subordinación o dependencia, existiendo, en consecuencia, una vinculación directa, mediata o inmediata entre el trabajador y el empleador.

Del concepto dado por el legislador del contrato individual de trabajo resulta ineludible asociar al mismo los elementos dados: la presencia de un trabajador y un empleador, la prestación de servicios personales subordinados o dependientes del primero a favor del segundo y el pago de una remuneración por dichos servicios.

Siguiendo las normas laborales encontramos dos características principales de esta convención surgida entre empleador y trabajador: su *consensualidad* y su *bilateralidad*.

Lo señalado importa, de manera necesaria, que en nuestro ordenamiento el contrato individual de trabajo exista desde el minuto en que hay acuerdo entre las partes respecto a sus elementos básicos, manteniendo clara la idea de que la exigencia de la escrituración del acuerdo se establece en razón de facilitar la prueba de las estipulaciones acordadas.

Del pacto laboral nacen obligaciones recíprocas para las partes. Primera obligación principal del trabajador es prestar sus servicios personalmente al empleador, quien percibirá los frutos de la labor y se encontrará, en consecuencia, obligado al pago de la remuneración convenida. La vinculación laboral supone que el servicio se presta en los términos requeridos por el empleador, cumpliendo sus órdenes e instrucciones y rindiéndole cuenta de la gestión, en los términos que éste exija. Esto es lo propio del vínculo de subordinación o dependencia, que marca el sello distintivo e inequívoco de la relación laboral.

Constatada una situación en la cual se presentan los elementos referidos, no cabe duda alguna de estar en presencia de una relación laboral de la cual deben desprenderse todos y cada uno de los efectos previstos por el legislador, manifestados en el cumplimiento de los derechos y obligaciones recíprocos de las partes.

En la situación del Suministro de Trabajadores, como se ha expresado, la figura del empleador se divide y el trabajador está relacionado con dos personas (naturales o jurídicas), cada una de las cuales asume parte de los roles asignados por la ley al empleador. No obstante, está formalmente ligado al Suministrador (Empresa de Trabajo Temporal).

LA REGULACION DEL TRABAJO TEMPORAL

Como se ha señalado, el suministro de personal presenta problemas, toda vez que no se ciñe a las disposiciones que regulan la prestación de servicios personales. La fiscalización de las relaciones laborales en los cuales se presenta esta figura conllevan a hacer primar el Principio de la Primacía de la Realidad y, normalmente, desprender de los hechos la existencia de una vinculación entre el trabajador y la empresa usuaria, respecto de quien es claro la subordinación o dependencia.

Existe en Chile la AGEST (Asociación Gremial de Empresas de Servicios Temporarios), creada con la finalidad de constituir un interlocutor válido frente a las autoridades, fundamentalmente las del sector Trabajo, y validar la actividad asociada al suministro. Esta organización ha promovido la necesidad de regular la existencia de las empresas de empleo temporario y fijar los marcos de su actuación.

Más allá de la postura de la AGEST, el planteamiento de dicha necesidad deviene, fundamentalmente de las siguientes razones:

- 1.- Existe en Chile una evidente realidad de suministro de trabajadores. La Dirección del Trabajo ha realizado estudios en la materia, conforme los cuales los trabajadores suminis-

trados, al año 1995, ascienden a 30.000 dependientes. De éstos, 13.000 pertenecen a Empresas de Trabajo Temporal afiliadas a la AGEST.

La presencia de estas empresas en el mercado responde a la necesidad de atender de mejor manera las exigencias de competitividad, que imponen el imperativo de reducir costos en el proceso de producción y sus actividades asociadas o coligadas. El suministro de trabajadores satisface esta necesidad en cuanto saca del ámbito de preocupación empresarial temas tales como la selección de personal, su adiestramiento y las materias administrativas relacionadas con los mismos (escrituración de contratos, pago de remuneraciones y cotizaciones previsionales, vacaciones, etc.).

- 2.- La regulación permitiría un marco claro y específico dentro del cual actuar. La legislación actual que regula la materia de la prestación de servicios subordinados o dependientes no se presta a la figura del suministro de personal.

Mientras no existan normas diversas, a las situaciones específicas habrán de aplicarse las normas vigentes. Ello significa que la escrituración del contrato de trabajo debe exigirse a aquél respecto de quien se verifica en los hechos el vínculo de subordinación o dependencia y se beneficia del cumplimiento de la obligación el trabajador de prestar el servicio personal convenido. Además, es éste quien asumirá el cumplimiento de las obligaciones que emanan de esta relación laboral, de las cuales no podrá sustraerse.

- 3.- Una normativa especial podría importar la protección de los trabajadores suministrados.

Es un hecho evidente que los trabajadores suministrados se encuentran en una especie de "segunda categoría" en relación a los trabajadores contratados por la usuaria del suministro. En efecto, se desprende de estudios realizados, que el nivel de remuneraciones es considerablemente inferior. Además, les afecta una desafección respecto de la empresa que no les permite sentirse integrados a los grupos, cuestión que les daña psicológicamente. Por otra parte, les está dificultado o impedido el ejercicio de derechos tales como los derivados de la protección a la maternidad o la sindicalización y negociación colectiva.

Esta situación de desmedro respecto de las condiciones laborales se ha expresado, además, en la realidad constatada de recurrir a la figura de las "*prestaciones de servicios a honorarios*", como una fórmula de solución a la falta de regulación. Así, vemos que muchas veces los trabajadores suministrados, realizando idénticas funciones que los dependientes propios de la usuaria, han suscrito un "contrato de honorarios", otorgando boletas de servicios. Esta solución que pareciera una salida adecuada genera, sin embargo, efectos perversos para los trabajadores de que se trata puesto que les priva de los irrenunciables derechos asociados a la seguridad social, así como de las vacaciones e indemnización por años de servicio, por mencionar lo más frecuente.

- 4.- El suministro representa una real alternativa laboral para personas que recién ingresan al mundo del trabajo, así como para quienes no tienen sino la posibilidad de dedicarse sólo de manera esporádica o temporal a las actividades laborales o tienen que complementarlas con otros quehaceres. Y tal vez pudiera ser una respuesta al complejo problema de la cesantía, al menos como una solución parcial.

Los obstáculos fundamentales que encuentra la figura del suministro en nuestra legislación dicen relación con la dificultad de reunir en una sola figura jurídica al empleador, cuyos atributos,

facultades y roles se encuentran divididos entre la empresa usuaria y la empresa suministradora. Así resulta entonces, por regla general, que la usuaria dirige y supervisa a los dependientes, fija los horarios, el lugar de la prestación de servicios, determina la función y sus límites, define los beneficios y las remuneraciones que se pagarán. La suministradora, en tanto, selecciona y recluta al personal, asume la responsabilidad del pago de las remuneraciones y el cumplimiento de los deberes previsionales y ejerce el poder disciplinario en sus diversos matices, a satisfacción de las necesidades de la usuaria. Se observa como un inconveniente la circunstancia recurrente de que los trabajadores y la Empresa de Empleo Temporal suscriben un contrato de plazo fijo, el que se renueva para la prestación de los mismos u otros servicios en otra o la misma usuaria, llegando a la tipificación de la transformación del contrato de plazo fijo en indefinido, por operar la segunda renovación del contrato de plazo fijo (Art. 159, N° 4 del Código del Trabajo).

La legislación vigente en nuestro país no contempla la existencia y desarrollo del trabajo temporal en los términos en los cuales se desarrolla actualmente, bajo la forma de suministro de trabajadores. Y esta práctica tampoco cuenta con la mirada aprobadora de la autoridad administrativa, en cuanto ha representado la precarización de las condiciones de trabajo, manifestándose ello en la disminución de las posibilidades reales de satisfacción de cumplimiento de la norma laboral y previsional, cuestión que entorpece el propósito social de propender al mejoramiento de las relaciones laborales. Ello no importa una previa descalificación o reproche. No obstante, es bueno conocer los marcos existentes para no caer en los peligros de seguir desregulando las vinculaciones laborales, respecto de las cuales la Dirección del Trabajo tiene la responsabilidad de velar para que la ley sea cumplida.

Así como también es importante tener presente las normas relativas a la Sub-contratación, contenidas en los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, toda vez que la institución en comento resulta una realidad cada vez más frecuente en el desarrollo de las relaciones jurídicas en el país.

DEL DIARIO OFICIAL

20 - Mayo

- Ley N° 19.677. Modifica Decreto Ley N° 3.472, de 1980, que crea el Fondo de garantía para pequeños empresarios, deroga Ley N° 18.645 y dicta normas que indica.
- Decreto N° 32, de 21.03.2000, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana.
- Decreto N° 38, de 5.04.2000, de la Subsecretaría de Previsión Social. Aprueba modificación de estatutos de la Caja de Compensación de Asignación Familiar de Los Andes.

23 - Mayo

- Decreto N° 2.910, de la Subsecretaría del Interior. Modifica Decreto N° 597, de 1984, que aprobó el Reglamento de Extranjería.

24 - Mayo

- Circular N° 32, de 19.05.2000, del Servicio de Impuestos Internos. Línea de Formulario N° 29 en donde debe declararse el Impuesto Unico de Segunda Categoría determinado por el propio trabajador dependiente sobre sus remuneraciones percibidas (publicada en esta edición).

25 - Mayo

- Ley N° 19.680. Prohíbe el uso de fuegos artificiales, mediante reforma de la Ley N° 17.798, sobre Control de Armas y Explosivos, y prohíbe la venta al público de fuegos artificiales y regula la realización de espectáculos pirotécnicos masivos.
- Ley N° 19.679. Crea la moneda de \$ 500.
- Decreto N° 63, de 10.04.2000, de la Subsecretaría del Trabajo. Fija sectores productivos a los que deberá orientarse el Programa de Reconversión Laboral que indica y condiciones del mismo.

26 - Mayo

- Decreto N° 303, de 21.03.2000, del Ministerio de Justicia. Reglamento para el registro de entidades religiosas de derecho público.

27 - Mayo

- Decreto N° 58, de 6.04.2000, de la Subsecretaría de Marina. Modifica Decreto (M) N° 991, de 1987, que fija la jurisdicción de las Gobernaciones Marítimas de la República y establece las Capitanías de Puerto y sus respectivas jurisdicciones.

29 - Mayo

- Ley N° 19.676. Modifica la Ley N° 18.287, sobre Procedimiento ante los Juzgados de Policía Local y la Ley N° 18.290, Ley de Tránsito.

30 - Mayo

- D.F.L. N° 1, de 16.05.2000, del Ministerio de Justicia. Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil; de la Ley N° 4.808, sobre Registro Civil; de la Ley N° 17.344, que autoriza cambio de nombres y apellidos, de la Ley N° 16.618, Ley de Menores; de la Ley N° 14.908, sobre Abandono de Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, y de la Ley N° 16.271, de Impuesto a las Herencias, Asignaciones y Donaciones.

3 - Junio

- Resolución N° 807 exenta, de 31.05.2000, de la Dirección del Trabajo. Establece límite de horario para inicio de jornada de trabajo en la Dirección del Trabajo (publicada en esta edición).
- Nómina de decretos que modifica, nombran liquidador y beneficiarios de los bienes de sindicatos disueltos, tramitados por Contraloría (publicada en esta edición).

6 - Junio

- Circular N° 37, de 2.06.2000, del Servicio de Impuestos Internos. Situación tributaria de la cotización adicional de salud establecida por el artículo 8° de la Ley N° 18.566, de 1986 (publicada en esta edición).

7 - Junio

- Decreto N° 2.143, de 2.12.99, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Convenio con la República Checa sobre Trabajo Remunerado de los Familiares de los Funcionarios de Misiones Diplomáticas y Consulares y Representantes ante Organismos Internacionales Intergubernamentales.

NOTICIAS

Paula Chacón Arancibia (*)

12 - Mayo

- **Dirección del Trabajo:** Con el objetivo de entregar información más rápida y expedita, la Dirección del Trabajo, lanzó su Boletín Oficial en versión electrónica a través del sistema de Internet y en versión on line a través de este medio computacional. El Boletín en su nuevo formato, ha sido desarrollado por la Dirección del Trabajo y Editorial Publitecsa. En él se recopila la información contenida en todos los boletines en su versión gráfica, desde enero de 1995 hasta enero del presente año. La nueva versión del Boletín Oficial está a disposición en la dirección electrónica: www.publitecsa.cl.
- **Gobierno:** El Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, anunció el inicio de las postulaciones, al Fondo para la modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical, iniciativa que movilizará recursos por sobre los 400 millones.

El Fondo fue creado a través de la Ley N° 19.644 y posibilita la capacitación, asesorías y formación a diversas organizaciones sindicales. El Subsecretario del Trabajo indicó que se busca promover la tecnificación y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales.

Pueden postular al Fondo, todas las organizaciones sindicales legalmente constituidas, las personas jurídicas inscritas en el Registro de Ejecutores, siempre y cuando posean el patrocinio de uno o más sindicatos, microempresas y asociaciones gremiales con personalidad jurídica.

13 - Mayo

- **Desempleo:** De acuerdo a los resultados de una investigación realizada por MIDEPLAN y la Universidad de Chile, el desempleo continuará siendo un problema relevante durante la primera década del siglo XXI. Así lo demuestra un estudio realizado por el economista Patricio Meller respecto de los escenarios posibles del empleo en Chile hacia el año 2010. Según el estudio el ingreso per cápita crecería un 4% entre los años 2000 y 2018 y un 2,75% entre los años 2019 y 2025. La metodología de proyección del estudio combina dos elementos: la estructura productiva actual con la de tres décadas pasadas, y el supuesto que la economía chilena tuviera una trayectoria evolutiva similar a la de los países desarrollados.
- **Previsión:** Preocupación por el considerable aumento de la morosidad previsional, que asciende a los 400 millones de dólares, por parte de los empleadores, manifestó ayer la presidenta de la Confederación Nacional de Empleados Particulares de Chile (CEPECH), Angélica Carvallo. Carvallo, junto al Secretario General de la entidad, Andrés Bustos González, pidió al Gobierno modificar el Decreto N° 3.500 para eliminar el beneficio que tienen los empresarios de declarar las cotizaciones y no pagarlas inmediatamente. Según la CEPECH la morosidad previsional afecta directamente las pensiones de los trabajadores afiliados al sistema, quienes en su mayoría no alcanzarán ni siquiera la pensión mínima. Según Bustos "esta situación es alarmante porque de la gente que está afiliada al sistema de previsiones, alrededor de 6 millones de trabajadores, solamente el 44% cotiza normalmente, es decir 2.700.000 trabajadores".

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

14 - Mayo

- **Seguro de Desempleo:** La Comisión Técnica de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.) a cargo de Raúl García, expuso ante la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados sus reparos al proyecto de ley de Seguro de Desempleo, y a su vez presentaron uno nuevo. "De acuerdo a nuestros cálculos, planeamos que con un menor costo es posible hacer un mecanismo de similares características al que el gobierno plantea", señaló García. Los empresarios estiman que las cotizaciones deberían bajar del actual 3% del sueldo bruto a un 2,6%, desglosando un 2,2% del empleador y un 0,4% del empleado (hoy es de un 2,4% y un 0,6% respectivamente). Además, pidieron aumentar radicalmente el aporte del Estado de 8 millones de dólares, que aporta al fondo solidario, a 30 millones de dólares. "Si la economía funciona bien esos aportes serían nominales", acotó García.

15 - Mayo

- **ANEF:** Ante la denuncia de la Asociación de Empleados Fiscales, de que existirían miles de funcionarios públicos impedidos de jubilar por la disminuida pensión que recibirían, su presidente Raúl De la Puente confirmó que el Gobierno de Ricardo Lagos decidió constituir una comisión especial para recopilar la información respecto de cuántos son los empleados afectados y cuántos serían los recursos comprometidos para encontrar una solución al problema.

De la Puente, explicó que el problema surgió porque a los empleados públicos desde el año 82 al 88 el gobierno militar les cotizó, para seguridad social, sólo la tercera parte de su sueldo, dándoles los otros dos tercios en forma directa, sin considerarlo para previsión. El dirigente comentó que ya en 1993 y 1997 plantearon a los entonces Ministros de Hacienda, Alejandro Foxley y Eduardo Aninat, respectivamente, reajustar los salarios al sector público para recibir jubilaciones más dignas, petición que fue desechada por la administración de Patricio Aylwin y Eduardo Frei.

- **Mujer (Estadísticas Laborales):** Un empeoramiento en las áreas relacionadas con la autonomía económica y el empleo, han sufrido las mujeres chilenas en los últimos años. Así lo demuestra el Índice de Compromiso Cumplido de 1998 (I.C.C.), nueva herramienta que mide los avances de este género en tres diferentes temas: trabajo, participación y salud, creado por organismos no gubernamentales.

Para la Subdirectora Académica de FLACSO y Coordinadora del Área de Estudios de Géneros, Teresa Valdés, una de las situaciones más preocupantes que arroja como resultado este índice, tiene que ver con el deterioro de los salarios medios de las mujeres que en 1995 correspondían al 80% de los salarios medios de los hombres, y que en 1998 bajaron a un 61%. También, según el estudio, las condiciones de contratación han empeorado, aumentando con ello las condiciones de desprotección de las trabajadoras asalariadas. "Todo esto es muy preocupante porque el estudio de 1998 se hizo con datos de 1997, cuando todavía no existía la crisis económica, por lo que pensamos que la situación debe ser peor ahora", señaló Teresa Valdés.

16 - Mayo

- **Profesores (Mesa Tripartita):** Una Mesa Tripartita que permita solucionar los problemas que afligen a los profesores de colegios particulares subvencionados, formará la Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Educación junto a las dos organizaciones que

16 - Mayo

agrupan a este tipo de establecimientos. Así lo manifestó, ayer, la Directora del Trabajo, Sra. María Ester Feres, tras reunirse con representantes de los trabajadores del sector. "Durante las fiscalizaciones, que hemos efectuado, se ha podido constatar que muchos sostenedores no cumplen con las normas mínimas de higiene y seguridad en el trabajo, además de los 1.772 colegios fiscalizados, sólo 246 contaban con sindicatos activos", expresó la Directora. "La mesa de diálogo nos permitirá conversar con los representantes de los colegios para mejorar la situación laboral al interior de los establecimientos educacionales, dijo.

- **Profesores (Deuda Previsional):** El Subsecretario de Educación, José Weinstein, indicó ayer que la deuda histórica por la asignación de traspaso de los profesores del área fiscal a la municipalidad es un asunto estrictamente de carácter judicial, que compete a las municipalidades con los maestros afectados. "Se trata de una situación judicial entre los municipios y los docentes que debe ser resuelta por los tribunales y no nos compete", declaró.

La deuda a los profesores fue heredada del gobierno militar, cuando ocurrió la descentralización de la enseñanza, y los profesores dejaron de ser funcionarios dependientes del Ministerio de Educación (MINEDUC) pasando al sistema municipalizado.

El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez lamentó que el MINEDUC no asuma su responsabilidad, "pese a que de los 341 municipios que existen en el país 26 son los afectados por esta situación".

- **Seguro de Desempleo:** El ejecutivo decidió incrementar el aporte del Estado al Seguro de Desempleo y a extender a 8 las indicaciones al proyecto. El anuncio lo efectuó el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, luego de sostener una reunión con la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados. El Ministro, sostuvo que el Estado incrementará a 12 millones de dólares su contribución al fondo solidario. Una de las indicaciones tendrá relación con la negación de préstamos estatales a aquellos empleadores que no cancelen los montos del seguro a sus trabajadores. En cambio lo que no está sujeto a modificaciones será la suma urgencia que impuso el gobierno al trámite legislativo.

17 - Mayo

- **Gobierno (Planes de Empleo):** En el transcurso del próximo mes podría comenzar a operar el programa gubernamental, destinado a apoyar la reinserción laboral de los trabajadores que hoy se desempeñan en los programas municipales de empleo.

Aún en su fase de afinamiento, esta iniciativa elaborada en conjunto por los Ministerios de Hacienda y del Trabajo, busca generar un enganche para que estos trabajadores puedan pasar desde sus empleos temporales hacia puestos más estables en el sector productivo. Para ello y como una forma de incentivar la colocación en el mercado laboral, los técnicos gubernamentales están diseñando una bonificación económica dirigida a aquellos trabajadores que logren reinsertarse.

De acuerdo con los análisis internos, realizados por el Gobierno, resulta más adecuado incentivar la demanda por trabajo, que subsidiar al empleador por la contratación, como lo está planteando el sector de pequeños y medianos empresarios.

18 - Mayo

- **Seguro de Desempleo:** Decenas de trabajadores de Chañaral, en la Tercera Región, habrían sido despedidos porque el Ministerio del Interior no habría entregado al Municipio local el financiamiento para mantener los planes de empleo, según denunció el Diputado de Renovación Nacional, Carlos Vilches. El legislador agregó que el propio Presidente de la República, Ricardo Lagos, prometió a los afectados que tendrían un seguro hasta diciembre de este año; sin embargo, según Vilches, ya ha sido despedida, más de la mitad de las personas contratadas en los planes de empleo comunal. No obstante el Parlamentario no culpó al Municipio de la situación, pues "la Municipalidad de esa comuna simplemente dejó de recibir los dineros que entregaba la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que depende del Ministerio del Interior". Carlos Vilches, hizo un llamado al Gobierno para que cumpla con los compromisos contraídos, pues "hay que respetar la palabra empeñada", sostuvo.

19 - Mayo

- **Gobierno (Reformas Laborales):** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, aunque no adelantó la propuesta del Gobierno en materia de Reformas Laborales, aseguró que ésta será de acuerdo al mayor consenso posible. También dijo que el Presidente de la República, Ricardo Lagos, podría hacer anuncios sobre esta materia en su discurso ante el Congreso Pleno el 21 de mayo, "ya que los puntos centrales, tienen que ver con la creación de normas y principios para un desenvolvimiento más activo en la relación laboral y mejorar las formas de entendimiento entre trabajadores y empresarios", dijo.

Reiteró que el resto de las materias han sido públicamente anunciadas y tiene que ver con la necesidad de extender la negociación colectiva, incrementar el grado de beneficios mínimos a los que los trabajadores tienen acceso y "lo que debe estar contenido en las normas generales del nuevo Código", puntualizó.

20 - Mayo

- **Ministerio del Trabajo:** Una visita a la Provincia de Limarí efectuó en el curso de esta semana, el Gabinete del Ministerio del Trabajo presidido por el SEREMI del ramo, Carlos Oros Rojas, quien llegó hasta la Gobernación local, para dar a conocer su equipo de trabajo al Gobernador Iván Pavletic Matus.

La nueva autoridad presentó a quienes integran el recién constituido Gabinete Regional: los Directores Regionales del Trabajo, Juan Carlos Fredes; de SENCE, Osvaldo Carvajal Rodríguez y la Directora Regional (S) del Instituto de Normalización Previsional, María Cristina Díaz. Cada uno entregó a Pavletic un informe de la labor que desarrollan sus respectivos servicios y de lo que proyectan hacer durante los meses siguientes.

- **Dirección del Trabajo:** Luego de una exhaustiva fiscalización realizada a 82 pequeñas y medianas empresas agrícolas, la Inspección Provincial del Trabajo de Curicó, logró recuperar dinero de remuneraciones y gratificaciones que no habían sido cancelados, por una suma de 12 millones de pesos.

El Inspector Provincial del Trabajo (S) Víctor Hugo Torres, señaló que la fiscalización, tuvo un universo de 441 trabajadores, mientras que los dineros recuperados, beneficiaron a 120 empleados de empresas agrícolas. Torres, señaló que tienen contemplado un programa de

20 - Mayo

fiscalización a las empresas de otros rubros que se desarrollará en el mes de mayo, inclusive uno que ya se está realizando en conjunto con el Servicio Nacional de la Mujer, para verificar el cumplimiento de las normas laborales de las temporeras.

21 - Mayo

- **Gobierno (Planes de Empleo):** Unos 15 mil trabajadores de los programas de empleo municipal no lograría ocuparse en el mercado laboral formal a fines de año, una vez que los planes de emergencia que puso en marcha el Gobierno a mediados de 1999 lleguen a su fin.

La cifra considerada menor en relación a la fuerza laboral del país, podría disminuir mediante la utilización de los programas de capacitación que maneja el SENCE y los incentivos que algunos municipios están entregando a quienes emigran del programa.

Según lo señaló el presidente de la Asociación Chilena de Municipalidades, Alcalde Gonzalo Duarte, en la actualidad se registra una migración del orden del 5% mensual desde estos planes de emergencia y a partir de eso se estima que sólo 15 mil trabajadores no lograrían ocuparse al término del programa.

La dificultad de este grupo para encontrar trabajo, en el sector privado, estaría en el hecho de que una parte de ellos son mujeres y jóvenes que por primera vez trabajan y otra, según señaló el presidente de la Comisión de Hacienda del Senado, Carlos Ominami, son los denominados cesantes crónicos.

22 - Mayo

- **Gobierno (21 de Mayo):** 7 Reformas anunció, ayer el Presidente de la República, Ricardo Lagos en su discurso al Congreso Pleno, al inaugurar el Período Legislativo Ordinario en la sede del Parlamento, en Valparaíso.

Se trata de las reformas a la Salud, Tecnológica, Trabajo, Fiscal, Política de Estado y de la ciudad, las que se sumarían a las de Justicia y a la Educación, actualmente en marcha.

"Estas 7 reformas, buscan abrir las puertas al desarrollo, integrar al país y engrandecer el espíritu de los chilenos", señaló el mandatario. Dijo que la reforma de salud buscará crear un sistema que proteja los derechos y garantías de los pacientes, para lo cual será enviado al Congreso Pleno. Sobre las otras reformas, señaló que entre otras la reforma al trabajo, modernizará el mundo laboral para avanzar con equidad y competitividad y la fiscal y del Estado apuntarán a la descentralización, progreso y estabilidad.

23 - Mayo

- **Gobierno (Pensiones):** El Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, afirmó que el Gobierno, estima que el mejoramiento de las pensiones mínimas por el Presidente Ricardo Lagos requerirá de un replanteamiento de todo el sistema. El Secretario de Estado recalcó que el Gobierno tiene la voluntad de mejorar el tema de las pensiones mínimas, "dado que estamos con un problema de envejecimiento de la población, tal y como lo han vivido los países

23 - Mayo

de Europa. Entonces –añadió– tenemos que ver como podemos satisfacer esas pensiones, mínimas o asistenciales, a través de un ajuste global".

- **Gobierno (Consejo de Diálogo Social C.U.T.-Empresarios):** El anuncio del Gobierno de enviar un proyecto de ley para institucionalizar el Consejo de Diálogo Social ya encontró adeptos y detractores. La Instancia Tripartita que entregó ideas para estructurar el Seguro de Cesantía y las Reformas Laborales, ha encontrado resistencia en el empresariado, no así en la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.).

La C.U.T. y algunos parlamentarios, están de acuerdo con legalizar esta instancia, pues al institucionalizar el Diálogo Social se podrán abordar no sólo temas laborales, sino también del mundo social.

En cambio para el presidente de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), Pedro Lizana, "el Consejo está mal concebido, pues sólo el Gobierno da la pauta para proponer y tratar los temas".

También, en el Parlamento, dicho proyecto no estará libre de obstáculos. El presidente de la Comisión de Trabajo del Senado, Francisco Prat, advirtió que "al formalizar esta instancia, a través de una ley, se desvirtúa el sentido que tiene el Congreso. Ello porque el Consejo actuaría como una instancia paralela a la labor legislativa, donde se toman decisiones sobre temas que más tarde serán proyectos de ley", señaló.

24 - Mayo

- **Acoso Sexual:** Gobierno se comprometió a respaldar con fuerza proyecto de ley que previene y sanciona el acoso sexual en el trabajo debido a revelador estudio que presentó la Dirección del Trabajo sobre el acoso sexual en diferentes empresas del país.

Los Ministros del SERNAM y del Trabajo, Adriana Delpiano y Ricardo Solari, junto a la Directora del Trabajo, María Ester Feres, en una conferencia de prensa realizada en las dependencias de la Dirección del Trabajo, coincidieron en la necesidad de sancionar legalmente el acoso sexual en nuestro país, ya que constituye una forma de discriminación contra la mujer.

En la ocasión se presentó un estudio que reveló, durante 18 meses pesquisados entre julio de 1997 y noviembre de 1999, 139 casos de acoso sexual en nuestro país, involucrando a mujeres trabajadoras, que en su mayoría son vendedoras, empleadas, cajeras, secretarias y temporeras. En el documento el 52% de las afectadas perdió su fuente laboral, en un 43% cesó el hostigamiento por parte del empleador y en un 19% se sancionó a éste.

En la reunión las Diputadas, de la Comisión Familia, Adriana Muñoz y María Antonieta Saa, presentaron una minuta con 5 indicaciones para perfeccionar el proyecto: definir la conducta constitutiva de acoso sexual cuando su gravedad sea suficiente para ofender la dignidad de la persona, establecer en la empresa un reglamento interno que sancione el acoso sexual, asegurar la reparación por daños causados a la víctima, establecer que la prueba en un procedimiento judicial sobre acoso sexual se referirá exclusivamente a cuestiones de la vida íntima cuando ellas sean relevantes y determinadamente para establecer la existen-

24 - Mayo

cia del ilícito y establecer el secreto del expediente a efectos de que los antecedentes probatorios no sean utilizados como instrumento descalificador, indignante o humillante para la víctima.

25 - Mayo

- **Sindicalismo:** La Directora Regional del Trabajo de Aysén, María Angélica Campos Oñate, entregó ayer una visión actualizada sobre el sindicalismo en la Región de Aysén. En la ocasión la acompañaron los Inspectores Provinciales del Trabajo de Coyhaique y Aysén, Iván Herrera Catalán y Manuel Muñoz Andrade respectivamente, quienes dieron a conocer la creación de 10 nuevos sindicatos en ambas provincias en el transcurso del presente año. Según las cifras, existen en la región 116 sindicatos.

La conformación de los nuevos sindicatos pertenecen a empresas del comercio, construcción, del sector pesquero e industrias salmoneras.

- **Programas Generación de Empleo:** Un plan nacional de reinserción laboral, orientado aproximadamente a los 60 mil trabajadores de los programas municipales de generación de empleo, anunciará, esta tarde en la localidad de Lota, el Presidente de la República, Ricardo Lagos. La medida será implementada, a partir del próximo mes, con un costo de 8 mil millones de pesos, y tendrá una duración de entre 2 y 4 meses.

Ricardo Lagos llamó a los empresarios de Chile a jugar un rol fundamental, constituyendo comités bipartitos en cada industria, para que empresarios y trabajadores definan las áreas de capacitación que necesitan, ya que para tener una nación moderna y aumentar los niveles de equidad, es fundamental estar acorde con las exigencias actuales del progreso en un mundo globalizado.

Según el Subsecretario de Desarrollo Regional, Francisco Vidal, entre 5 y 10 mil personas ingresarán mensualmente al plan

26 - Mayo

- **Dirección del Trabajo:** Divergencias, generó en el sector privado, la idea de la Dirección del Trabajo, de aplicar multas diferenciadas y de acuerdo al patrimonio, a las empresas que infrinjan la normativa laboral.

El presidente de la Comisión Laboral de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.), Pedro Lizana, afirmó que si ello se hace efectivo, sería un trato discriminatorio, "tan absurdo como pasar un parte por el valor del auto", ejemplificó. En ese sentido, indicó que sería una decisión negativa, pues el trato de la gente, debe ser igualitaria, dijo.

Sin embargo la Directora del Trabajo, María Ester Feres, aseguró que la idea es sancionar efectivamente a aquellas empresas que por el afán de aumentar la rentabilidad en forma inmediata, no cumplen con las normas laborales.

Hacia noviembre la Dirección del Trabajo, contará con un análisis más detallado sobre el tema, que por ahora está en etapa de estudio.

26 - Mayo

- **Desempleo:** Una nueva, aunque moderada, alza registrará la desocupación en el trimestre móvil febrero-abril, de este año, la que de acuerdo a estimaciones de economistas alcanzaría en promedio a 8,5%. La cifra oficial, la dará a conocer el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) el próximo lunes.

El analista del Instituto de Libertad y Desarrollo (LyD), Tomás Flores, espera que la tasa alcance un 8,6%, lo que significa que en el mencionado período los desempleados llegarán a 506 mil personas. Esta proyección supone que un aumento de la ocupación de 1,4% no es suficiente para compensar el efecto estacional, explica Flores. Ello, debido a que en este período comienza a acentuarse el cambio de estacionalidad que determina el fin de los empleos temporales de verano, explicó.

- **Salud (FONASA):** Desde hoy el Fondo Nacional de Salud (FONASA) contará con la identificación de todos sus cotizantes y el control de los recursos recaudados por imposiciones para la salud, de acuerdo con las facultades fiscalizadoras que le otorga la denominada ley FONASA.

Con este objetivo, su Director Alvaro Erazo y el Director Nacional del Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.), Jorge Norambuena suscribió un convenio para incrementar las recaudaciones de sus beneficiarios mediante el control de la evasión y detección de subdeclaraciones de los empleados en el pago de las imposiciones del 7% para salud de los trabajadores activos afiliados al I.N.P.

27 - Mayo

- **Gobierno (Reformas Estructurales):** Con el propósito de materializar las reformas estructurales anunciadas por el Presidente, Ricardo Lagos, en su discurso del 21 de Mayo, el Gobierno comenzó su trabajo, ayer explicando al alcance de cada una de ellas a mil altos funcionarios de la Administración Pública reunidos en el edificio Diego Portales.

Las 7 reformas anunciadas, que fueron expuestas por los Ministros del Interior, José Miguel Insulza; Gobierno, Claudio Huepe y de la Presidencia, Alvaro García, abarcan a la salud; a las nuevas tecnologías de la información; al sistema laboral; al régimen fiscal; a la institucionalidad democrática; al Estado y a las ciudades.

Luego de exponer en detalle las reformas, el Ministro García dijo que en cien días se hará un balance de los logros. "Realizaremos una evaluación trimestral de la forma en que estos compromisos van avanzando. Les pedimos a ustedes, refiriéndose a los funcionarios públicos, que transfieran esa práctica a sus respectivas instituciones, dijo.

- **O.I.T. (Conferencia de Ginebra):** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, aseguró, ayer que el Gobierno, mantendrá el fuero maternal, como está establecido en la actual legislación, con el objetivo de favorecer al lactante. Pese a que la Organización del Trabajo (O.I.T.) podría decidir reducir dicho beneficio, cuando tripartitos de 184 países voten la revisión del Convenio N° 103 que protege a la maternidad, en el marco de la 88ª Asamblea de la O.I.T., que se efectuará en Ginebra entre el próximo martes y el 15 de junio. Dicha revisión, fue planteada el año pasado por algunos países desarrollados para perfeccionar y adecuar el Convenio N° 103 a los mayores grados de flexibilidad que experimenta el mercado laboral en el mundo.

28 - Mayo

- **ANEF:** Asumiendo la defensa de los 10.000 trabajadores a honorarios que se desempeñan en las reparticiones del Estado, la Agrupación nacional de Empleados Fiscales (ANEF), solicitará al Gobierno, en forma urgente, la creación de un proyecto de ley que regularice sus situaciones laborales.

El presidente de la Agrupación Sindical, Raúl De la Puente, explicó que al interior del aparato estatal, existe un significativo porcentaje de trabajadores que "están obligados a cumplir horarios, tiene dependencia jerárquica, su lugar de trabajo se encuentra en las oficinas de la institución contratante, sin embargo no tienen previsión, derecho a salud, a vacaciones, permisos médicos, protección a la maternidad ni afiliación sindical".

En este contexto, De la Puente llamó al Gobierno a regularizar el empleo al interior de la Administración Pública resguardando los derechos laborales reconocidos por la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).

29 - Mayo

- **Previsión:** A 272 millones de dólares asciende la deuda previsional en los sistemas de pensiones y salud y a más de 140 las causas en contra de empleadores, que se tramitan en la justicia chilena, debido al no pago de las cotizaciones. El 86% de la mora proviene de declaraciones impagas en el sector de las A.F.P., (236 millones de dólares en depósitos no cancelados), mientras que a las ISAPRES le deben más de 8 millones de dólares y la deuda con el Fondo Nacional de Salud (FONASA), supera los 28 millones de dólares.

La mayor preocupación para el Superintendente de A.F.P., Alejandro Ferreiro, radica en aquellos empleadores que no declaran y no pagan las cotizaciones. Esto, "porque en aquellos casos donde la deuda es avalada por la declaración, las A.F.P., recuperan entre el 70 y el 80 %".

30 - Mayo

- **Gobierno (Consejo de Diálogo Social):** La administración de Ricardo Lagos entró en la recta final, de su fase consultiva previa, para elaborar un proyecto de ley tendiente a institucionalizar al Consejo de Diálogo Social Tripartito, iniciativa que será enviada al Parlamento, a más tardar, en un mes y medio. El anuncio fue hecho por el Ministro Secretario General de la Presidencia, Alvaro García, en el marco del seminario: "Construyendo el Diálogo Social, encuentro al que asistieron académicos, representantes de la Central Unitaria de Trabajadores, Confederación Nacional de Pequeñas y Medianas Empresas, Confederación de la Producción y del Comercio.

Desde marzo último Alvaro García coordina el grupo de Trabajo Tripartito encargado de establecer los lineamientos necesarios para elaborar el proyecto de ley que crea el Consejo de Diálogo Social. El proyecto está instituido por la vía de un decreto presidencial que firmó Ricardo Lagos. La intención del mandatario es institucionalizar la instancia en forma definitiva, mediante una ley que lo define como un ente autónomo de los gobiernos y con el financiamiento que le otorgue el presupuesto nacional.

- **Desempleo:** Un nuevo aumento, de 0,3 puntos, registró la tasa de desocupación nacional en el período febrero-abril, alcanzando a 8,5%.

30 - Mayo

El número total de desocupados en el trimestre terminado en abril fue de 494.660 personas, un aumento de 14.730 personas, respecto al período anterior. Al respecto el Director del Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.) Máximo Aguilera, precisó que el incremento que se observa en el número de desempleados corresponde al comportamiento característico de la fase del ciclo económico. "Al acercarnos a los meses de invierno, la estacionalidad empieza a afectar negativamente, debido a la pérdida de trabajos en el sector agrícola.

31 - Mayo

- **C.U.T. (Planes de empleo):** Los Dirigentes de la Central Unitaria de Trabajadores, denunciaron recortes en los programas de absorción de mano de obra. El encargado de conflictos de la entidad José Ortiz manifestó que el Presidente de la República, Ricardo Lagos, cometió un error al anunciar que 40 mil trabajadores, dejaron los programas de empleo, porque habían encontrado trabajos estables. Ortiz, aseguró que cada día hay menos trabajadores en los proyectos municipales, producto de despidos, debido a que los alcaldes no reciben el aporte de dinero suficiente de parte del Fisco.

1º - Junio

- **I.N.P. (Seguridad):** Por el efectivo esfuerzo realizado en los últimos cuatro años en Prevención de Riesgos y Accidentes del Trabajo, fue distinguido el Instituto de Normalización Previsional (I.N.P.) con el premio "Consejo Nacional de Seguridad 1999", en la categoría institución. La ceremonia de premiación, se llevó a cabo en el Salón de Honor de la Universidad de Chile.

Desde 1995, el I.N.P. viene realizando los mayores esfuerzos en esa materia, para lo cual creó ese mismo año el Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Una de las últimas acciones efectuadas por el Instituto, con relación a esa materia fue la puesta en marcha de la página web www.prevensiõnderiesgos.cl, sitio que fue implementado con el fin de disminuir los peligros laborales. La página contiene una variada gama de consejos de primeros auxilios, orden y aseo en el lugar de trabajo y control de incendio, entre otros.

- **Salarios:** A partir de hoy el salario mínimo sube a 100.000 pesos, cifra que representa un alza de un 10,4% con relación a la que estuvo vigente hasta ayer (90.500). Según el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari este reajuste corresponde a un acuerdo suscrito entre el Gobierno y la Central Unitaria de Trabajadores en 1998.

Junto con esta alza, el salario mínimo para trabajadores menores de 18 años y mayores de 65 aumenta de 71.670 a 77.404 pesos y el de trabajadores de casa particular pasa de 67.875 a 75 mil. Esta medida beneficiará a 390 mil trabajadores en todo el país.

- **Prácticas Antisindicales:** La Diputada María Rozas, acompañada de dirigentes de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Camiones (FENASICOCH), denunció las prácticas antisindicales que se han dado en la empresa Tur Bus: el despido de casi el 50% de los trabajadores, razón por la cual anunció que solicitará, a través de la Cámara de

1º - Junio

Diputados, un oficio para que la Dirección del Trabajo explique "porque no se ha aplicado una multa a la empresa". La Diputada dijo que también han solicitado al Ministro y Subsecretario del Trabajo, Ricardo Solari y Yerko Ljubetic, respectivamente, su intermediación en el conflicto.

2 - Junio

- **Reformas Laborales:** Las propuestas centrales del futuro proyecto de ley de reformas laborales, expuso ayer el Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, a los representantes de la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.) y de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) que participan en el Consejo de Diálogo Social. Los puntos del proyecto apuntan a las relaciones laborales, al reconocimiento de los derechos laborales fundamentales, la regulación de nuevas modalidades de contratación y el cumplimiento de las normas de trabajo (esta medida significa una adecuación en las atribuciones de la Dirección del Trabajo).

Tanto el presidente de la C.P.C., Walter Riesco, como el Secretario General de la C.U.T., Arturo Martínez, compartieron en general la propuesta. No obstante Martínez dijo que la multisindical esperaba que se abordara el tema de no reemplazar a los trabajadores en períodos de huelga, de igual manera la C.P.C. criticó que no se incluyera, en el proyecto, la negociación interempresa.

3 - Junio

- **Gobierno (programa, planes de empleo y salud):** El Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre, señaló que el Gobierno priorizará en la solución de los programas de empleo y las colas de los consultorios, como políticas sociales para este período. Así lo señaló Eyzaguirre en su informe sobre la ejecución presupuestaria para el primer trimestre del año, junto al Director de presupuestos Mario Marcel.
- **Salarios:** El índice general real de remuneraciones por hora registró una caída de 0,1% en abril, respecto al mes anterior, de acuerdo a las cifras dadas a conocer por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.).

4 - Junio

- **Profesores:** El Colegio de Profesores solicitará la posibilidad de jubilar por años de servicio y no de acuerdo al actual sistema que los obliga a trabajar hasta los 60 años, en el caso de las mujeres y 65 en el de los hombres. La petición será incluida en la negociación que tendrán con el Gobierno el segundo semestre de este año.

El tema fue tratado en la asamblea de dirigentes del Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, ocasión en que los docentes explicaron que su tarea es muy exigente y desgastadora para ejercerla pasados los 60 años. El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, explicó que este tema no está incluido en el documento que firmaron con Ricardo Lagos antes de que fuera elegido Presidente de la República, pero lo plantearon en la mesa de negociación.

4 - Junio

- **C.U.T.:** El Colegio Electoral de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), integrado por 15 dirigentes y elegido en el congreso de la multisindical en octubre pasado, llamó ayer a elecciones adelantadas para el día 24 de agosto próximo, con el objeto de renovar a sus directivas nacionales, regionales y provinciales. La presidenta del Colegio Electoral, María Antonieta Escobar, junto al presidente (S) de la C.U.T., Arturo Martínez, informaron que la elección se adelantó en un año, debido a que el proceso electoral de noviembre en 1998 estuvo marcado por una serie de irregularidades, algunas comprobadas. Según Martínez el Congreso determinó que esa elección no fue universal y se determinó adelantar el proceso electoral para dar la oportunidad a todas las organizaciones y a sus dirigentes de volver a postular a una elección con más participación, democrática e informada.

5 - Junio

- **Gobierno (Empresas Públicas ENAP):** "El Gobierno tiene la decisión de potenciar las empresas públicas para que se desarrollen de acuerdo a condiciones de mercados reales", afirmó el Triministro de Economía, Minería y Energía, José de Gregorio, durante la inauguración de la planta de Hidrodesulfurización de la refinería PETROX en Talcahuano, que significó una inversión de 26 millones de dólares.

De Gregorio resaltó que en los últimos cinco años, las refinerías de ENAP hayan hecho inversiones por más de 140 millones de dólares para refinar diesel que cumpla con los requerimientos establecidos en la ley. El Ministro precisó que el Gobierno apoyará decididamente el desarrollo de la ENAP en aquellas actividades que agregan valor a la economía nacional.

6 - Junio

- **Planes de Empleo:** José Ortiz dirigente de la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.) en representación de los trabajadores acogidos a los planes de empleo, en la X Región, desmintió que las estadísticas de empleo, según el Gobierno en la zona hayan aumentado, pues a su juicio, "no se han creado más plazas productivas, sino que sólo se han incrementado los despidos". En la X Región, según el dirigente de los sindicatos transitorios de Valdivia, Gustavo Carrasco, están cesantes cerca de 5.000 trabajadores, ya que en la región no se han abierto más fuentes laborales. Esto movilizó a los representantes de la C.U.T. en Valdivia, quienes acudieron al Departamento de Conflictos de la zona para revelar la serie de despidos que afectan a personas que se acogieron a los planes municipales de empleo, debido a que los municipios no están recibiendo los recursos adecuados por parte del Gobierno.
- **Gobierno (Agenda Legislativa):** Urgencia para el proyecto que regula el Gasto Electoral, la Ley de Rentas Municipales, el Seguro de Cesantía, la Reforma al Código de Procedimiento Penal y la Eliminación de la Censura Cinematográfica son algunas de las prioridades que definió, ayer el Presidente Ricardo Lagos, para la nueva legislatura ordinaria del Congreso.

Los proyectos subrayados, por el Gobierno, se enmarcan en las siete reformas que anunció Lagos el 21 de mayo pasado.

6 - Junio

Por otra parte en las próximas semanas se enviarán los proyectos para reducir, la evasión tributaria, (Reforma Fiscal); los derechos y deberes de las personas para las prestaciones de salud (Reforma de Salud); así como la institucionalización del Consejo de Diálogo Social, las Reformas Laborales, la inscripción automática y el voto voluntario. El Presidente Lagos, aclaró que esta completa agenda es sólo una proposición al Congreso, por lo que resaltó su interés en avanzar rápidamente, "no quiero que estos proyectos de agenda se eternicen en el Parlamento", señaló.

7 - Junio

- **Capacitación:** El Subsecretario del Trabajo, Yerko Ljubetic, dio inicio al proceso de postulación al Fondo para la Modernización de las Relaciones Laborales y Desarrollo Sindical. El organismo fue creado a través de la Ley N° 19.644 y tiene un presupuesto que asciende a los 400 millones para el año 2000, con el cual se pretende financiar actividades de capacitación, formación de asesorías a organizaciones sindicales y gremiales de la pequeña microempresa. Según Ljubetic, "el objetivo de la iniciativa es promover la tecnificación y el fortalecimiento de tales organizaciones, con el fin de contribuir al logro de sus metas para elevar la calidad en las relaciones laborales de la empresa".
- **Desempleo:** La última cifra oficial de desempleo, hecha por el Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), que arrojó una tasa nacional de 8,5% en febrero-abril pasado y que se tradujo en 494.660 personas sin trabajo, generó un fuerte cuestionamiento por parte del Senador de la Unión Demócrata Independiente, Hernán Larraín, quien criticó la fórmula que se utilizó para medir el fenómeno. En su opinión el número real de desocupados triplica el dato oficial, ya que el I.N.E. consideró en su medición como ocupados a quienes hayan trabajado una hora mínimo a la semana.
- **Previsión:** Cerca de 20.000 empleados públicos que están en el sistema de A.F.P.; verían reducidas sus jubilaciones, hasta en un 60%. Así lo señalaron el Senador Mariano Ruiz-Esquide y el Diputado Carlos Abel Jarpa. "Esta situación se debe a que en momento del traspaso de la Caja de Empleados Particulares a las A.F.P., fue mal calculado su bono de reconocimiento, ya que el actual sistema de cuentas es individual y no solidario como eran la Caja de Empleados Particulares y el Seguro Obrero". Para revertir esta situación los parlamentarios presentaron un proyecto para que los funcionarios públicos puedan desafiliarse del actual sistema y volver al antiguo régimen previsional, siempre y cuando tengan 120 meses de cotizaciones como mínimo.

8 - Junio

- **Capacitación:** Con el propósito de aliviar los problemas en la búsqueda de empleo productivo, especialmente durante el invierno, los Ministros de Hacienda y del Trabajo, Nicolás Eyzaguirre y Ricardo Solari dieron a conocer un programa de capacitación y reinserción laboral, destinado a 33 mil personas que trabajan en los planes de empleo municipales, que será administrado por el SENCE y el FOSIS.

Al trabajador que opte por egresar del programa municipal de empleo y se capacite, el Gobierno le entregará un bono de 100 mil pesos y un subsidio adicional por mes de 30.000 mil a 65 mil pesos a los primeros trabajadores que se capaciten.

8 - Junio

Según las autoridades, el objetivo que se persigue es incentivar y respaldar a los trabajadores de los planes municipales para que transiten hacia empleos estables en el sector privado, con mejores salarios y perspectivas.

9 - Junio

- **Gobierno (Programas de Empleo):** La Directiva de la Democracia Cristiana, encabezada por su presidente Ricardo Hormazábal, solicitó, ayer, al Ministro de Hacienda, Nicolás Eyzaguirre que el Gobierno le dé carácter de urgencia al proyecto de Ley sobre Rentas Municipales, que modifica la actual ley. La iniciativa pretende destinar parte de los recursos que llegan a las comunas más ricas a los programas de empleo en los municipios más necesitados.
- **Trabajo Infantil:** Chile se transformará en uno de los primeros países de Latinoamérica en prohibir el trabajo infantil luego de que ayer, tras una histórica votación, el Parlamento despachará el proyecto de ley que decreta la abolición del trabajo de los menores de 15 años. El proyecto aprobado en tercer trámite constitucional en la Cámara de Diputados por 46 votos a favor y dos abstenciones, será enviado al Presidente de la República Ricardo Lagos para su firma como ley de la República.

El texto aprobado modifica el artículo 13 del Código del Trabajo, permitiendo la contratación de los menores de 16 y mayores de 15 años, siempre que éstos cuenten con la autorización expresa del padre o madre o de aquellas personas o instituciones que tengan a su cargo al menor, y en ausencia de los anteriores de la Inspección del Trabajo.

- **Mujer (Convenio N° 103 O.I.T.):** El Ministro del Trabajo, Ricardo Solari, expresó ayer en Ginebra el rechazo de Chile a la flexibilización de los derechos maternales como consecuencia del proyecto de revisión del Convenio N° 103 de la Organización del Trabajo (O.I.T.).

Dicha propuesta que a juicio del Gobierno chileno, implicaría la reducción y eliminación de beneficios como el descanso postnatal y el fuero maternal en períodos de embarazos, será votada en el curso de la 88ª Asamblea de la O.I.T. que se realiza en la capital Suiza.

10 - Junio

- **O.I.T. (Fuero Maternal):** Un nuevo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) sobre las madres trabajadoras aumentará de 12 a 14 semanas el período de permiso para maternidad. El proyecto de convención ha sido aprobado por el grupo de trabajo, encargado de su negociación y fue sometido ayer en la votación, en la Conferencia Internacional del Trabajo, sin embargo aún no ha sido confirmado si la Asamblea de Naciones aprobó la iniciativa.

Este proyecto aumenta el fuero maternal, período en el que está prohibido despedir a la trabajadora, y si se adopta esa medida, será el empresario el encargado de demostrar que es por motivos ajenos a la maternidad. El texto recoge el derecho de la mujer a volver a su puesto de trabajo o uno equivalente cuando se reintegre a la empresa, y contempla el derecho a una pausa diaria o una reducción de jornada, durante la lactancia como mínimo.

10 - Junio

- **Capacitación:** El Director del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), Daniel Farcas afirmó que el Gobierno capacitará a un millón de trabajadores de aquí al año 2005, ya que "en los últimos tres años la capacitación ha crecido en un 5 ó 6%, sobre la masa laboral total y, por lo tanto, para llegar al millón de capacitados debemos crecer al doble de los períodos anteriores".

El año pasado se utilizó el 35% de los fondos totales disponibles para tal efecto, lo que significa que de 170 millones de dólares, se invirtieron 65 millones de dólares.

Para lograr los propósitos planteados, Farcas señaló la importancia de crear canales con los pequeños y medianos empresarios con respecto a la existencia de los subsidios que entrega el Servicio, "puesto que todavía hay empresarios que no entienden que la rentabilidad económica de la inversión en capacitación es de un porcentaje muy superior al 50%", dijo.

- **Capacitación:** La Subsecretaria de Minería Jacqueline Saintard, clausuró, ayer en Petorca V Región, los cursos de capacitación para pequeños mineros pirquineros que se iniciaron el 27 de abril pasado y que beneficiaron a unos 200 trabajadores de ocho comunas mineras de todo el país, en el marco de la agenda de los primeros 100 días de Gobierno, de Ricardo Lagos.

Los cursos capacitaron a pequeños mineros de las ciudades de Taltal, Tocopilla, Chañaral, Vallenar, Andacollo, Illapel, Petorca y Cabildo, en los temas de "Sistemas de explotación de minas en la pequeña minería", "Prevención de riesgos para la pequeña minería", "Mantenimiento y operación de equipos mineros", "Manejo de explosivos en las operaciones mineras", y "Manejo ambiental minero para la pequeña minería".

11 - Junio

- **Construcción:** 60 trabajadores de la Constructora Altabel, acompañados por el Diputado Jaime Jiménez y por el Alcalde de Curacaví, Pedro Julio, denunciaron ante los tribunales a la empresa y al Servicio de Vivienda y Urbanismo, (SERVIU) por remuneraciones impagas desde hace 4 meses, que superan los 60 millones de pesos.

La empresa cuestionada está construyendo 101 viviendas sociales en Curacaví y sólo ha entregado, según los denunciantes, abonos de remuneraciones de 10 y 15 mil pesos.

El Diputado Jiménez anunció que mañana se entrevistará con el Ministro de la Vivienda Claudio Orrego, a quien le solicitará que borre del registro a esta empresa por incumplimiento de contrato.

12 - Junio

- **Pesca:** La Asociación de Industriales Pesqueros de la Región del Biobío, (ASIPES), advirtió que mientras no exista una política de administración pesquera de largo plazo, con fijación de cuotas por empresa para el recurso jurel, habrán nuevos ajustes de personal.

12 - Junio

Desde el inicio de la veda de jurel, en marzo de 1998, han sido despedidas 5 mil personas y han paralizado, temporalmente 4 plantas de harina de pescado.

El presidente de ASIPES, Jan Stengel, enfatizó que no es posible garantizar la estabilidad laboral con un sector industrial dimensionado para capturar y procesar 4 millones de toneladas de pesca al año, ya que debería operar con la mitad de esa cantidad.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DECLARACION DE NULIDAD.

1.710/140, 2.05.00.

Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez o nulidad del nuevo contrato de trabajo suscrito entre don ... con fecha 29.04.99 y la empresa Portuaria de Valparaíso, en cuya virtud se modificó la jornada de trabajo de 44 a 48 horas semanales.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 2°. Código Civil, artículos 1683 y siguientes.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.029/134, de 7.05.98; 5.136/274, de 25.08.97.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la validez del nuevo contrato de trabajo suscrito por Ud. con fecha 29.04.99 con la empresa Portuaria de Valparaíso, en cuya virtud se modificó su jornada de trabajo de 44 a 48 horas semanales lo que, en su opinión, le habría significado un deterioro de sus ingresos, transgrediéndose, así, la Ley N° 19.542.

Al respecto, cumpro con informar a Ud. que reiteradamente esta Dirección ha resuelto que pronunciarse sobre la validez o nulidad de un acuerdo de voluntades, individual o colectivo es una materia que escapa de la órbita de su competencia.

En efecto, el artículo 1° del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, 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.

"Le corresponderá particularmente, sin perjuicio de las funciones que leyes generales o especiales le encomienden:

- "a) La fiscalización de la aplicación de la legislación laboral;*
- "b) Fijar de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo;*
- "c) La divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral;*
- "d) La supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación, de acuerdo con las normas que los rigen, y*
- "e) La realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo".*

De la disposición legal preinserta se infiere que a la Dirección del Trabajo no se le ha entregado facultad alguna que le permita pronunciarse sobre la validez o nulidad de los acuerdos de voluntades de carácter laboral, sean individuales o colectivos, encontrándose, esta materia, por el contrario, entregada al conocimiento y resolución de los Tribunales de Justicia, de conformidad a los Arts. 1683 y siguientes del Código Civil.

Sin perjuicio de lo anterior, es del caso señalar que los actos que adolecen de algún vicio de nulidad son plenamente válidos mientras dicha nulidad no sea declarada por sentencia judicial ejecutoriada, todo ello de acuerdo con las mismas normas generales consignadas precedentemente.

A mayor abundamiento, cabe agregar que la doctrina ha sostenido que *"toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada. Mientras la nulidad absoluta y relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte sus efectos, porque lleva envuelto en él una presunción de validez, bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado"* (Curso de Derecho Civil, A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo I, Volumen I, pág. 435).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informarle que esta Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez o nulidad del nuevo contrato de trabajo suscrito por Ud. con fecha 29.04.99 con la empresa Portuaria de Valparaíso, en cuya virtud se modificó su jornada de trabajo de 44 a 48 horas semanales.

HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. INSTITUTO DE FOMENTO PESQUERO.

1.711/141, 2.05.00.

Se pronuncia sobre obligatoriedad del Instituto de Fomento Pesquero de pagar horas extraordinarias en situación que indica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32 incisos 1º y 2º. Resolución N° 82, de 1992, de los Ministerios de Hacienda y Economía, Fomento y Reconstrucción, artículo 2º. D.L. N° 1.953, artículo 9º. Ley N° 18.892.

Se solicita que esta Dirección determine si el Instituto de Fomento Pesquero se encuentra obligado a pagar las horas extraordinarias laboradas por su personal de Investigadores y Tecnólogos, considerando que se rige por la Resolución N° 82, de 26 de mayo de 1982, del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción que fija el sistema de remuneraciones de su personal y que de acuerdo a lo manifestado por el referido Instituto, en el Presupuesto autorizado no se contempló el pago de dicho beneficio para estos dependientes y que, además, por tratarse de trabajadores profesionales y en su mayoría Investigadores no existe forma de hacer un efectivo control de las horas extraordinarias que se trabajan y que se encuentran registradas.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 18.892, Ley General de Pesca y Acuicultura, que entró en vigencia a partir del 1° de abril de 1990, en su artículo 131, agregado por la Ley N° 19.079, de 1991, dispuso:

"A contar de la entrada en vigencia de la presente ley, el Instituto de Fomento Pesquero dejará de regirse por el Sistema de Remuneraciones establecido en el Decreto Ley N° 249, de 1974.

"Las remuneraciones de dicha entidad se fijarán de acuerdo a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977".

Por su parte, el artículo 9° del Decreto Ley N° 1953, de 1977, señala:

"Las modificaciones de los sistemas de remuneraciones de los trabajadores de las empresas y entidades a que se refiere el artículo 3° del Decreto Ley N° 249, de 1973, se fijarán por resolución conjunta del Ministerio del ramo, del de Economía, Fomento y Reconstrucción y del de Hacienda".

De las disposiciones legales insertas fluye que el Instituto de Fomento Pesquero dejó de regirse a partir del 1° de abril de 1990 por el sistema remuneracional consignado en el D.L. N° 249, de 1974.

Se desprende, asimismo, que las remuneraciones de los trabajadores de dicho Instituto deben legalmente ser fijadas desde la fecha antes señalada, por resolución conjunta del Ministerio del ramo, del de Economía, Fomento y Reconstrucción y del de Hacienda.

Ahora bien, en cumplimiento de las disposiciones legales transcritas, las Secretarías de Estado competentes, es decir, Hacienda y Economía, Fomento y Reconstrucción, con fecha 26 de mayo de 1992, dictaron la Resolución N° 82, mediante la cual se fijó el sistema remuneracional para el personal del Instituto de Fomento Pesquero, cuyo artículo 2° establece lo siguiente:

"7.- Horas extraordinarias, conforme a las condiciones y modalidades establecidas en el Código del Trabajo".

El inciso final del mismo artículo 2° de la Resolución N° 82, a su vez, prescribe:

"El otorgamiento de los beneficios estipulados en este artículo 2° se efectuará siempre que las disponibilidades financieras del Instituto lo permitan. La calificación de la situación financiera del Instituto la realizará el Consejo Directivo, basado en informes financieros".

Del análisis conjunto de los preceptos anteriormente transcritos se infiere que el sistema de remuneraciones del personal del Instituto de Fomento Pesquero, es el que fija la Resolución N° 82, de 26 de mayo de 1992, del Ministerio de Hacienda y el de Economía, Fomento y Reconstrucción. Ello, por disponerlo así el Decreto Ley N° 1.953, de 1977.

Ahora bien, de acuerdo a las disposiciones contenidas en la resolución aludida, los trabajadores del Instituto de Fomento Pesquero tienen derecho al beneficio de horas extraordinarias, las que se rigen por las normas contenidas en el Código del Trabajo, en la medida que las disponibilidades financieras del mismo lo permitan, según la calificación de su situación financiera efectuada por el Consejo Directivo, sobre la base de los informes técnicos correspondientes.

Por su parte, el Código del Trabajo en los incisos 1º y 2º del artículo 32, dispone:

"Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito, sea en el contrato de trabajo o en un acto posterior.

"No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador".

De la disposición legal preinserta se colige que, por regla general, las horas extraordinarias deben pactarse por escrito. No obstante lo anterior, en caso de no existir este pacto escrito, el legislador ha señalado imperativamente que se consideran también como tales las que se laboren en exceso de la jornada convenida, con conocimiento del empleador.

Cabe señalar que en relación a esta materia, la doctrina reiterada de este Servicio ha establecido que deberán estimarse como horas extraordinarias y pagarse como tales todas aquellas que aparezcan laboradas en exceso sobre la jornada pactada de acuerdo al sistema de control que se lleve en la empresa. Asimismo, dicha doctrina ha precisado que el medio idóneo para determinar las horas de trabajo, sean éstas ordinarias o extraordinarias, es el libro de asistencia del personal o el reloj control con tarjetas de registro, de suerte tal que los datos que en ellos se consignan son los únicos que corresponde considerar para los efectos de determinar la existencia de sobretiempo u horas extraordinarias.

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente del informe emitido por la fiscalizadora Sra. S. N. A., aparece que los profesionales que se desempeñan como Investigadores y Tecnólogos tienen pactada una jornada de trabajo en sus contratos individuales y que, además, revisado el sistema de control de asistencia durante el período que abarca desde mayo a octubre de 1999, registran horas extraordinarias por un monto aproximado de \$8.000.000, las que no han sido pagadas por el Instituto, que aduce para no hacerlo las razones ya señaladas.

Al respecto y considerando que las referidas horas extraordinarias se encuentran consignadas en el respectivo Control de Asistencia, no cabe sino concluir, a la luz de la citada doctrina, que el Instituto de Fomento Pesquero se encuentra obligado a pagarlas, careciendo de toda incidencia, en el ámbito laboral, la falta de fondos aducida por dicha entidad, toda vez que tal argumentación, en opinión de este Servicio, no resulta válida ni puede considerarse para exonerarla del pago de un estipendio a que tienen derecho los trabajadores en conformidad a las normas legales que rigen la materia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que el Instituto de Fomento Pesquero se encuentra obligado a pagar las horas extraordinarias laboradas por su personal de Investigadores y Tecnólogos durante el período comprendido entre los meses de marzo a octubre del año 1999.

CONTRATO INDIVIDUAL. MULTA. FALTA DE ESCRITURACION. APLICACION.

1.712/142, 2.05.00.

La multa a beneficio fiscal que se contempla en el inciso 2º del artículo 9º del Código del Trabajo, debe aplicarse por cada trabajador respecto del cual un empleador no haga constar por escrito su contrato de trabajo en los plazos que dicho precepto consigna.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º incisos 1º y 2º.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a fijar el alcance del inciso 2º del artículo 9º del Código del Trabajo, en el sentido de precisar si la multa que esta norma legal establece se puede aplicar por cada trabajador por el que un empleador haya incurrido en la infracción de no hacer constar por escrito el contrato dentro de los plazos que dicho precepto consigna.

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

El artículo 9º del Código del Trabajo en sus incisos 1º y 2º, dispone:

"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.

"El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales".

De la norma legal transcrita precedentemente es posible inferir por una parte, que el contrato de trabajo es de carácter consensual, esto es, se perfecciona por el solo consentimiento de las partes y, por otra, que debe constar por escrito dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días en el evento de que se trate de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, obligación esta última que el legislador ha previsto como un requisito de prueba y no de existencia o validez del contrato.

Del mismo precepto se colige que el empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro de los plazos señalados, se hace acreedor a una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Ahora bien, de la disposición en análisis es posible deducir, a la vez, que el legislador ha previsto esta obligación para el empleador respecto de cada trabajador, de suerte que su inobservancia lo hace incurrir en infracción también en relación con cada uno.

Lo señalado precedentemente autoriza para sostener, de consiguiente, que la multa que el precepto en comento contempla debe aplicarse por cada dependiente respecto del cual un empleador haya incurrido en la infracción de que se trata.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que el sentido y alcance del inciso 2º del artículo 9º del Código del Trabajo, es el señalado en el cuerpo del presente informe.

HORAS EXTRAORDINARIAS. JORNADA BISEMANAL.

1.713/143, 2.05.00.

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a pagar como extraordinarias las horas que los trabajadores de la misma, afectos a una jornada bisemanal de 10 días de trabajo seguidos de cinco días de descanso y que se desempeñan en la Mina ..., laboraron en exceso sobre el límite máximo ordinario de 80 horas, durante el período comprendido entre junio de 1998 y febrero de 1999.**
- 2) Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 04-03-99, de 9.03.99, cursadas a dicha empresa por los fiscalizadores Sres. P. A. L. y M. M. M.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, 28 inciso 1º, y 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 304/23, de 18.01.94 y 3.069/145, de 25.05.94.

En representación de la empresa ... se solicita reconsideración de las Instrucciones Nº 04-03-99, de 9.03.99, cursadas a su representada por los fiscalizadores Sres. P. A. L. y M. M. M., las que en su letra F Nº 17, le ordenan pagar sobresueldo desde junio 98 a febrero 99, a su personal que presta servicios en la Mina ..., faena ubicada a 50 Kms. de Salamanca, Cuarta Región.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en la contradicción, que a su juicio, existe entre dichas instrucciones y lo resuelto por Ordinario Nº 1.286, de 11.03.99, del Departamento de Fiscalización de este Servicio, que acompaña.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo, prescribe:

"En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

De la norma anteriormente transcrita se colige que las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deben prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Ahora bien, si se considera que la norma citada ha facultado expresamente a las partes para pactar una jornada de hasta dos semanas de extensión si la prestación de los servicios debe

efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, forzoso resulta concluir que para la implantación de dicha jornada sólo se requiere que la empresa y sus dependientes así lo convengan, sin que sea necesario para ello la autorización previa de esta Dirección, conclusión ésta que guarda armonía con la jurisprudencia reiterada y uniforme sustentada por este Servicio, y que se contiene, entre otros, en Dictámenes N°s. 304/23, de 18.01.94 y 3.069/145, de 25.05.94.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que mediante Dictamen N° 304/023, de 18.01.94, esta Dirección, ratificando una doctrina anterior, resolvió que *"en el caso de las jornadas bisemanales a que alude el artículo 38 del Código del Trabajo, será jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 96 horas en el respectivo período o de la jornada ordinaria convenida por las partes si fuere inferior"*.

Tal conclusión deriva del análisis e interpretación armónica de los preceptos contemplados en los artículos 22 inciso 1º, 28 inciso 1º, y 39 del Código del Trabajo, el primero de los cuales prescribe:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

A su vez, el artículo 28 del señalado cuerpo legal, sostiene:

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

De las citadas normas legales fluye que la ley ha fijado un límite a la jornada ordinaria de trabajo el cual no puede exceder de 48 horas semanales. Se desprende, asimismo, que dicho máximo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Sobre la base de dicho análisis la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido reiteradamente que la norma de excepción contenida en el artículo 39 del Código del Trabajo no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones de dicho cuerpo legal y, específicamente, de las que se contienen en los artículos precedentemente señalados. En este orden de ideas, la citada jurisprudencia ha sostenido que *"si se considera por una parte que de los artículos 22 y 28 del citado Código se infiere que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días, debiendo otorgarse el descanso semanal al 7º día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta las normas sobre limitación de jornada, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá sólo hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas, al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios más el día adicional que otorga la ley"*.

Conforme a dicha doctrina, si a un período de labor de doce días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de noventa y seis horas, a un ciclo de once días de labor corresponderá una jornada bisemanal de ochenta y ocho horas, a uno de diez, 80 horas y, así, sucesivamente.

Aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, preciso resulta convenir que las instrucciones cuya reconsideración se solicita se encuentran plenamente ajustadas a derecho y a la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia, toda vez que a través de ellas se exige pagar como extraordinario el tiempo que los trabajadores de esa empresa laboraron en exceso sobre 80 horas que, como se dijera, constituye la jornada bisemanal ordinaria máxima que corresponde al ciclo de trabajo a que están afectos los citados dependientes, esto es, un total de 10 días continuos. Atendida tal circunstancia, no resulta procedente acceder a la reconsideración planteada.

Finalmente, es necesario puntualizar que del estudio de los respectivos antecedentes fluye que no existe contradicción entre las citadas instrucciones y lo resuelto en el Oficio Ordinario N° 128, de 11.03.99, del Departamento de Fiscalización, por cuanto éste se limita a establecer que esa empresa se encuentra facultada para pactar con sus trabajadores una jornada bisemanal como la propuesta sin necesidad de autorización previa de esta Dirección, sin abordar la materia en que inciden dichas instrucciones, cual es, el cómputo de la respectiva jornada extraordinaria.

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

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a pagar como extraordinarias las horas que los trabajadores de la misma, afectos a una jornada bisemanal de 10 días de trabajo, seguidos de cinco días de descanso y que se desempeñan en la Mina ..., laboraron en exceso sobre el límite máximo ordinario de 80 horas, durante el período comprendido entre junio de 1998 y febrero de 1999.
- 2) Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 04-03-99, de 9.03.99, cursadas a dicha empresa por los fiscalizadores Sres. P. A. L. y M. M. M.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. DIRECTORIO. INTEGRACION.

1.714/144, 2.05.00.

No resulta jurídicamente procedente que los estatutos de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado regidas por la Ley N° 19.296, establezcan que el directorio de la organización se integrará según sean los resultados obtenidos en la votación, correspondiendo al directorio electo la designación de cada cargo.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 17 incisos 1° y 3°; artículo 19 inciso 3°, y artículo 24 inciso 2°.

Se solicita que esta Dirección determine si resulta jurídicamente procedente que los estatutos de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado regidas por la Ley N° 19.296, establezcan que el directorio de la organización se integrará según sean los resultados obtenidos en la votación ocupando los cargos de presidente, secretario y tesorero quienes obtengan la primera, la segunda y la tercera mayoría relativas, respectivamente.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

Los incisos 1° y 3° del artículo 17 de la Ley N° 19.296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, publicada en el Diario Oficial de 14 de marzo de 1994, dispone:

"Las asociaciones serán dirigidas por un director, quien actuará en calidad de presidente, si reunieren menos de veinticinco afiliados; por tres directores, si reunieren desde veinticinco a

doscientos cuarenta y nueve afiliados; por cinco directores, si reunieren desde doscientos cincuenta a novecientos noventa y nueve afiliados; por siete directores, si reunieren desde mil a dos mil novecientos noventa y nueve afiliados, y por nueve directores, si reunieren tres mil o más afiliados.

"El directorio de las asociaciones que reunieren a más de veinticinco trabajadores elegirá, de entre sus miembros, un presidente, un secretario y un tesorero".

Por su parte, el inciso 3º del artículo 19 del mismo cuerpo legal, previene:

"Resultarán elegidos directores quienes obtengan las más altas mayorías relativas".

De los preceptos legales transcritos se infiere que el legislador no ha regulado la elección de los cargos de presidente, secretario y tesorero que deben ocuparse dentro del directorio, refiriéndose genéricamente a la elección de directores, lo que autoriza para sostener, en opinión de este Servicio, que corresponde al directorio electo la designación de los cargos que cada uno de los directores servirá al interior de la mesa directiva.

El inciso 2º del artículo 24 del cuerpo legal en comento, a su vez, establece:

"Los acuerdos del directorio deberán adoptarse por la mayoría absoluta de sus integrantes".

De la norma legal preinserta se colige que la designación de los cargos de presidente, secretario y tesorero, debe contar, a lo menos, con el acuerdo de la mayoría de sus miembros.

En estas circunstancias, es posible afirmar, en armonía con lo expresado en el memorándum emitido por el Departamento de Relaciones Laborales, N° 41, de 20.03.00, que la intención del legislador es que sean los propios directores quienes resuelvan la composición de la mesa directiva, facultad que les permitirá, eventualmente, efectuar las readecuaciones y reestructuraciones que sean necesarias para el más apropiado funcionamiento de la organización.

Resolver lo contrario y estimar jurídicamente procedente la norma estatutaria por la que se consulta conllevaría el problema práctico que los cargos de directores serían inamovibles, restringiendo la facultad de efectuar las reestructuraciones que resulten indispensables para el adecuado funcionamiento de la asociación de funcionarios.

En corroboración de lo expuesto, cabe hacer presente que la primera mayoría relativa no necesariamente representa a la mayoría de quienes componen la organización, atendido que, salvo el caso de los directorios en que se elige a un solo dirigente, en los cuales el problema planteado no se presenta, en todas las otras situaciones se trata de órganos colegiados, en los cuales cada socio tiene derecho a marcar más de una preferencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que no resulta jurídicamente procedente que los estatutos de asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado regidas por la Ley N° 19.296, establezcan que el directorio de la organización se integrará según sean los resultados obtenidos en la votación, ocupando los cargos de presidente, secretario y tesorero quienes obtengan la primera, segunda y tercera mayoría relativas, respectivamente, correspondiendo al directorio electo la designación de los cargos que servirá cada director.

CLAUSULA TACITA. FERIADO. REMUNERACION.

1.715/145, 2.05.00.

La modalidad reiterada de pagar las asignaciones de colación y movilización durante el período en que los dependientes hacen uso de su feriado legal, constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores que la empresa ... no ha podido modificar unilateralmente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 9º. Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Ords. N°s. 1.117/59, de 25.02.94 y 3.244/131, de 5.06.96

Se ha requerido un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si la circunstancia de haberse otorgado en forma reiterada en el tiempo las asignaciones de colación y movilización durante el período en que los dependientes hacen uso de feriado legal constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo respectivos.

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

El artículo 71 del Código del Trabajo, en su inciso 5º, dispone:

"Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos anteriores, durante el feriado deberá pagarse también toda otra remuneración o beneficio cuya cancelación corresponda efectuar durante el mismo y que no haya sido considerado para el cálculo de la remuneración íntegra".

Del precepto legal anotado se infiere que aparte de la remuneración íntegra correspondiente al feriado, el empleador debe pagar también al dependiente que se encuentra haciendo uso de sus vacaciones cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincida con tal período.

Ahora bien, según se ha sostenido por la jurisprudencia de este Servicio, a través de Dictamen N° 1.117/59, de 25.02.94, entre otros, las asignaciones de colación y movilización tienen un eminente carácter compensatorio, toda vez que pretenden resarcir al dependiente de los gastos de alimentación y de traslado en que debe incurrir con ocasión de su concurrencia al trabajo y, por ende, preciso es sostener que si durante el feriado el trabajador se encuentra liberado de prestar servicios, habrá desaparecido la causa que genera el beneficio, no encontrándose, por tanto, el empleador obligado a pagarlo.

Lo anterior, agrega la referida jurisprudencia, no obsta a lo que las partes puedan pactar al respecto, en virtud de la autonomía de la libertad.

Ahora bien, no obstante lo señalado en párrafos anteriores, en la especie, de conformidad con los antecedentes aportados por los recurrentes en su presentación, éstos mantienen contrato vigente con su empleadora desde el mes de abril de 1995 y diciembre de 1993, respectivamente y durante todo ese tiempo, las remuneraciones correspondientes a los períodos en que han hecho

uso de feriado legal, esto es, durante tres y cinco períodos, respectivamente, han incluido las asignaciones de colación y movilización. No obstante, las remuneraciones correspondientes al feriado del año 1999, otorgado durante febrero del año 2000, no incluyeron los beneficios ya citados.

Al respecto, cabe hacer presente que el artículo 9º inciso primero del Código del Trabajo, establece:

"El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito 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 disposición legal citada 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.

De esta suerte y, atendida esta consensualidad, deben entenderse incorporadas al contrato de trabajo no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito en dicho instrumento sino que, además, aquéllas no escritas en el documento y que provienen del acuerdo de voluntades de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato, requisito de existencia y validez del mismo.

Lo anterior, por cuanto la formación del consentimiento no sólo puede emanar de la voluntad expresa de las partes contratantes, sino que, como lo ha señalado la doctrina, puede expresarse en forma tácita, salvo en los casos en que la ley, por razones de seguridad jurídica, exija la manifestación expresa de voluntad.

Lo expresado anteriormente permite afirmar, en opinión de este Servicio, que en el caso en estudio habría existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores respecto de pagar las remuneraciones correspondientes al feriado legal a que tienen derecho, incluyendo las asignaciones de movilización y colación.

De ello se sigue que la modalidad reiterada de pagar los aludidos beneficios en la situación antedicha no ha podido ser dejada sin efecto o modificada sino por el consentimiento mutuo o por causas legales, en conformidad a lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, que previene:

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cumpro con informar a Uds. que la modalidad reiterada de pagar las asignaciones de colación y movilización durante el período en que los dependientes de que se trata hacen uso de su feriado legal, constituye una cláusula tácita de sus contratos de trabajo que la empresa ... no ha podido modificar unilateralmente.

ESTATUTO DE SALUD. DIRECTORES. NOMBRAMIENTO. CONTRATO DE REEMPLAZO. PROCEDENCIA.

1.764/146, 4.05.00.

- 1) Resulta improcedente utilizar el interinato para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.**
- 2) La calidad de suplente o de subrogante no están contempladas por la Ley N° 19.378, porque para tales efectos dicho cuerpo legal contempla el contrato de reemplazo, razón por la cual en esa materia no procede la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 4° inciso primero; 14; 33 inciso segundo. Decreto N° 1.889, de Salud, artículos 15 inciso segundo; y 22.

Concordancias: Dictamen N° 1.630/132, de 20.04.2000.

Se consulta sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Si es procedente nombrar funcionarios afectos al régimen de la Ley N° 19.378 como interinos en cargos de los respectivos servicios, esto es, Directores de Consultorios, una vez vencido el plazo de su nombramiento.
- 2) Si procede aplicar supletoriamente la Ley N° 18.883, en el caso de las figuras de suplentes y subrogantes para dar continuidad al servicio, ante ausencias de los titulares o vacantes de un cargo.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente en el mismo orden que se formulan las consultas:

1) En relación a la consulta, asignada con este número, en Dictamen N° 1.630/132, de 20.04.2000, la Dirección del Trabajo en relación con la misma materia ha resuelto que "No está contemplada la calidad de interino para el nombramiento de director de establecimiento de salud municipal, debiéndose convocar a concurso público de antecedentes con la debida antelación para proveer dicho cargo".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 33 de la Ley N° 19.378 y por el inciso segundo del artículo 15 del Reglamento de la misma ley, el cargo de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal, como lo es de un consultorio, necesariamente debe ser proveído previo concurso público de antecedentes, porque para el legislador de la Ley N° 19.378 dicho cargo importa un grado superior de responsabilidad que exige una selección transparente y técnica de los cuadros profesionales idóneos que requiere el sistema.

En el mismo pronunciamiento se agrega que, frente al término del período de tres años que dura dicho nombramiento, la ley establece imperativamente que debe llamarse a concurso con una antelación de tres meses a dicho término, por lo que no es posible por la vía del interinato eludir o evitar el concurso en la forma y en la oportunidad que exige el legislador, puesto que el interinato constituye una fórmula de nombramiento que no está contemplada y es extraña a la Ley N° 19.378.

De consiguiente, resulta improcedente utilizar el interinato para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.

2) Respecto de la segunda consulta, el inciso primero del artículo 4º de la Ley Nº 19.378, establece:

"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley Nº 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".

Del precepto transcrito, se desprende que para el legislador de la Ley Nº 19.378 rige supletoriamente a este cuerpo legal el Estatuto de los Funcionarios Municipales, solamente respecto de aquellas materias que no estén expresamente reguladas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal.

En la especie, se consulta si procede aplicar supletoriamente la Ley Nº 18.883 en el caso de las figuras de suplente y subrogante para dar continuidad al servicio, ante ausencia de titulares o vacancias de un cargo.

Sobre el particular, cabe consignar que el inciso primero del artículo 14 de la Ley Nº 19.378, dispone:

"El personal podrá ser contratado a plazo fijo o indefinido".

Por su parte, el artículo 22 del Reglamento de la Ley Nº 19.378, establece:

"El ingreso a la carrera funcionaria se efectuará previo concurso público de antecedentes, cuyas bases serán aprobadas por el Concejo Municipal y será convocado por el Alcalde respectivo.

"Se encuentran exceptuados de ello, los funcionarios con contrato a plazo fijo o aquellos que se incorporen a la dotación por medio de una permuta".

De los preceptos legal y reglamentario transcritos, se desprende que el ingreso al sistema funcionario de salud primaria municipal se verifica a través de un contrato indefinido previo concurso público de antecedentes convocado por el Alcalde respectivo, según las bases que apruebe el Concejo Municipal.

Asimismo, se contempla la incorporación al mismo sector de funcionarios mediante contrato a plazo fijo, en cuyo caso están exceptuados del concurso al igual que aquellos funcionarios que se incorporan a la dotación por medio de permuta.

De ello se deriva que en el sistema de salud primaria municipal, no está contemplada la subrogación y suplencia para los cargos vacantes o por ausencia de sus titulares, porque para cubrir esta contingencia el legislador de la Ley Nº 19.378 concibió la figura del contrato de reemplazo.

En efecto, en el inciso final del artículo 14 de la ley define dicho contrato como aquel que se celebra con un trabajador no funcionario para que, transitoriamente, y sólo mientras dure la ausencia del reemplazado, realice las funciones que éste no puede desempeñar por impedimento, enfermedad o ausencia autorizada, contrato que no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario que se reemplaza.

En otros términos, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal regula circunstancialmente la materia consultada, por lo que en su caso no es posible aplicar supletoriamente la Ley N° 18.883.

Por otra parte, para la Ley N° 19.378 el impedimento, enfermedad o ausencia autorizada que afecta a un funcionario para realizar sus labores, no puede ser resuelta por la acumulación de las mismas en un mismo funcionario, como ocurre con la suplencia o subrogación, sino que prefiere la contratación transitoria de un trabajador no funcionario precisamente para dar continuidad a la gestión del Servicio respectivo, sin tener que comprometer ni incrementar las tareas o responsabilidades de otro funcionario en servicio.

De consiguiente, la calidad de suplente o de subrogante no están contempladas por la Ley N° 19.378, porque para tales efectos el legislador concibió el denominado Contrato de Reemplazo, razón por la cual no procede la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883 en esta materia.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que:

- 1) Resulta improcedente utilizar el interinato para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.
- 2) La calidad de suplente o de subrogante no están contempladas por la Ley N° 19.378, porque para tales efectos dicho cuerpo legal contempla el contrato de reemplazo, razón por la cual en esa materia no procede la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO. REGLA DE LA CONDUCTA. MODIFICACIONES.

1.765/147, 4.05.00.

... Chile S.A. no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24.04.98, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula.

Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.937/373, de 6.12.99.

Se ha remitido la presentación por medio de la cual ... Chile S.A. solicita la reconsideración del Dictamen N° 5.937/373, de 6 de diciembre de 1999, el cual concluye que la empresa nombrada no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24 de abril de 1998 entre la referida empresa y el sindicato de trabajadores constituido en ella, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula.

La reconsideración solicitada se fundamenta argumentando que los factores de que se trata son, por razones técnicas de administración industrial, esencialmente dinámicos, por lo que, históricamente han estado sujetos a alteraciones impuestas por el entorno económico de la empresa, razón por la cual no se habrían pactado contractualmente.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Las consideraciones formuladas por la recurrente se desvirtúan si se considera que la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24 de abril de 1998 entre ... Chile S.A. y el sindicato de trabajadores constituidos en la empresa alude a *"los factores objetivos que preestablece la empresa para cada producto, dividido por la dotación total de trabajadores contratados para la planta, menos ciento setenta toneladas que corresponden al punto de equilibrio"*, circunstancia que permite afirmar, en opinión de este Servicio, que los referidos factores tienen origen contractual, por lo que no pueden ser modificados unilateralmente por el empleador.

Por otra parte se ratifica que el informe emitido por la fiscalizadora actuante, señorita I. V. S. C., expresa que la tabla de factores de que se trata se había mantenido inalterable durante varios años, hasta que en diciembre de 1998 fue modificado, lo que confirma lo señalado precedentemente en cuanto a la improcedencia jurídica de efectuar esta alteración en forma unilateral, toda vez que su aplicación sin variaciones hasta la fecha indicada, habría configurado, según se señala en el dictamen impugnado, una *"regla de la conducta"*.

Todo lo anterior autoriza para sostener que los argumentos en que se fundamenta la solicitud de reconsideración fueron oportunamente analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen a la conclusión a que se arribó en el dictamen impugnado.

Atendido lo expuesto y habida consideración que los antecedentes aportados no permiten modificar lo resuelto en el dictamen impugnado, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.937/373, de 6 de diciembre de 1999.

ORGANIZACIONES SINDICALES. MINISTRO DE FE. ATRIBUCIONES. CANDIDATURAS. COMUNICACION EMPLEADOS. OMISION. EFECTOS. DISOLUCION. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

1.766/148, 4.05.00.

- 1) A los Inspectores del Trabajo llamados por ley para actuar como ministros de fe, les compete presenciar el acto de que se trate, certificar el levantamiento de actas, de copias de instrumentos derivados del mismo acto y autenticarlas.**
- 2) La omisión de las comunicaciones a que alude el artículo 237 del Código del Trabajo sólo genera que el candidato carezca de fuero en el período que media entre la comunicación y la fecha de la elección.**
- 3) Es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia declarar la disolución de una organización sindical.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 237 y 238 y 297.

Concordancias: Ord. N° 4.995, de 4.09.96 y Ord. N° 6.355/287, de 18.11.96.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a declarar que un sindicato con menos de 25 socios debe tener autorización estatutaria para seguir actuando y que obligue, en tal

caso, a elegir un solo director, todo ello en el marco de un pronunciamiento ajustado a las disposiciones legales, fundamentalmente, en lo tocante a los avisos de la elección al empleador dentro de los plazos fijados al efecto.

Lo anterior, sostiene la recurrente, considerando que en la última elección del directorio del sindicato de trabajadores N° 1 constituido en la empresa ISAPRE ..., efectuada en el mes de febrero de 1998, no obstante contar ésta con menos de 25 afiliados, se eligieron tres directores, limitándose el ministro de fe actuante a constatar la identidad de los votantes sin verificar si éstos eran socios de la citada organización sindical.

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

Del análisis de la documentación reunida en torno al asunto que nos ocupa, en particular de los informes evacuados por la Inspección actuante y, fundamentalmente, por el Departamento de Relaciones Laborales de este Servicio, es posible señalar, en primer término, que la actuación del ministro de fe se ha ajustado a lo resuelto por la jurisprudencia de esta Dirección contenida en Ord. N° 4.995, de 4.09.96, complementado por Dictamen N° 6.355/287, de 18.11.96.

En efecto, conforme a la citada jurisprudencia a los Inspectores del Trabajo llamados por ley para actuar como ministros de fe, les compete presenciarse el acto de que se trate, certificar el levantamiento de actas, de copias de instrumentos derivados del mismo acto y autenticarlas; sin embargo no les compete verificar la calidad de socios votantes ni si éstos cumplen o no con los requisitos para participar, cuestión que es certificada por la propia organización sindical a través de su directorio saliente, como de hecho ocurrió en la especie.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir que exigir cualquier actuación o conducta distinta del ministro de fe actuante, en una futura renovación de directorio, como pretende la recurrente, resulta jurídicamente improcedente.

Por otra parte, en cuanto al procedimiento seguido por la organización sindical en la formalización de las candidaturas, cabe señalar que, conforme a los antecedentes e informes referidos en párrafos anteriores, con fecha 2.02.98 se recepcionó en la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Poniente, nota del Secretario de la entidad sindical Sr. ..., por medio de la cual se informa la oportuna presentación de las candidaturas, de forma tal, entonces, que dicho procedimiento se ajusta a las disposiciones estatutarias y legales que rigen la materia.

Sobre este punto cabe indicar que, en todo caso, la omisión de las comunicaciones a que alude el artículo 237 del Código del Trabajo, no conlleva sanción alguna al efecto, salvo para el caso previsto en el artículo 238 del mismo cuerpo legal, esto es, para que el candidato goce de fuero en el período que media entre la comunicación y la fecha de la elección, gestión que, en todo caso, no reviste el carácter de imperativa para el secretario del sindicato o quien estatutariamente lo reemplace, de forma tal que el único alcance que tiene su omisión, es que el candidato carece de fuero en el período que media entre la comunicación y la fecha de la elección cuestión que debe ser ponderada por los propios interesados, y respecto de lo cual no procede que este Servicio exija el cumplimiento de una norma que legalmente es facultativa para aquéllos.

Finalmente, respecto a la petición relativa a que se declare por parte de esta Dirección la imposibilidad de actuar de una organización sindical que ha incurrido en causal de disolución, cumpla con informar a Ud. que conforme a lo dispuesto en el artículo 297 del Código del Trabajo, compete exclusivamente a los Tribunales de Justicia declarar la disolución de una organización sindical y, en tanto ello no ocurra, el sindicato se encuentra con su personalidad jurídica vigente y, consecuentemente, en condiciones de actuar válidamente.

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

- 1) A los Inspectores del Trabajo llamados por ley para actuar como ministros de fe, les compete presenciar el acto de que se trate, certificar el levantamiento de actas, de copias de instrumentos derivados del mismo acto y autenticarlas.
- 2) La omisión de las comunicaciones a que alude el artículo 237 del Código del Trabajo sólo genera que el candidato carezca de fuero en el período que media entre la comunicación y la fecha de la elección.
- 3) Es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia declarar la disolución de una organización sindical.

ESTATUTO DOCENTE. LEY Nº 19.648. TITULARIDAD.

1.813/149, 8.05.00.

- 1) **Para el cómputo de la antigüedad requerida para acceder al beneficio de la titularidad previsto en la Ley Nº 19.648, deben considerarse únicamente los servicios prestados en calidad de contratado, a contar del 1º.07.91.**
- 2) **La expresión años que se consigna en el artículo único de la Ley Nº 19.648, debe entenderse referida a un período de doce meses, cualquiera sea el día en que el mismo se inicie.**
- 3) **En el evento que se exceda la respectiva dotación docente de una Corporación Municipal como consecuencia de la obtención del beneficio de la titularidad en el cargo de determinados docentes, el empleador se encontraría facultado para efectuar las adecuaciones que procedan en los términos del artículo 22 y siguientes de la Ley Nº 19.070, con las finalidades que se indican en el cuerpo del presente oficio.**
- 4) **La expresión "años continuos" que se utiliza en el artículo único de la Ley Nº 19.648, debe entenderse referida a aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí, sin intermisión de tiempo, en tanto que por "años discontinuos", se entienden aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí, con intermisión de tiempo; sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 5) **Para los efectos de la aplicación de la Ley Nº 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2º de la Ley Nº 19.070.**
- 6) **No acceden al beneficio de la titularidad en el cargo aquellos docentes que cumplieron con el requisito de antigüedad con posterioridad al 2 de diciembre de 1999, fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.648.**

Fuentes: Ley Nº 19.648, artículo único.

Concordancias: Dictámenes N°s. 0159/008, de 12.01.2000 y 1.113/100, de 21.03.2000.

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

- 1) Cuál es el período que sirve de base para computar la antigüedad requerida para acceder al beneficio de la titularidad en el cargo previsto en la Ley N° 19.648.
- 2) Sentido y alcance de la expresión años utilizada en el artículo único de la Ley N° 19.648.
- 3) Cuáles serían los efectos jurídicos que se producirían para el caso que, operando el beneficio de la titularidad en el cargo en determinada Corporación Municipal, la dotación docente de la misma excediere la aprobada en conformidad al artículo 22 de la Ley N° 19.070.
- 4) Sentido y alcance de las expresiones "continuos" y "discontinuos" previstas en el artículo único de la Ley N° 19.648.
- 5) Si acceden al beneficio de la titularidad en el cargo aquellos docentes que cumplen con el requisito de antigüedad con posterioridad al 2 de diciembre de 1999.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) En lo que dice relación con la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo único de la Ley N° 19.648, dispone:

"Concédese, por única vez, la calidad de titulares de la dotación docente dependiente de un mismo Municipio o Corporación Educacional Municipal, a los profesionales de la educación parvularia, básica o media que, a la fecha de esta ley, se encontraren incorporados a ella en calidad de contratados y que se hayan desempeñado como tales en la misma durante, a lo menos, tres años continuos o cuatro años discontinuos, por un mínimo de veinte horas cronológicas de trabajo semanal".

De la disposición legal preinserta se infiere que el legislador, por una sola vez, y de manera excepcional otorgó la calidad de titulares de una dotación docente dependiente de una misma Municipalidad o Corporación Municipal a los profesionales de la educación que al 2 de diciembre de 1999, cumplían con los siguientes requisitos copulativos:

- 1) Ser profesional de la educación en los términos previstos en el artículo 2º de la Ley N° 19.070.
- 2) Encontrarse incorporados a una dotación docente en calidad de contratados.
- 3) Desempeñarse en los niveles de educación prebásica, básica y media.
- 4) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor.
- 5) Tener una carga horaria mínima de 20 horas cronológicas semanales.

Ahora bien, el análisis de la norma legal precedentemente transcrita y comentada autoriza para sostener que si bien es cierto no se establece límite alguno para el cómputo de la antigüedad requerida para acceder al beneficio en comento, no lo es menos que la incorporación a la dotación docente en calidad de titular o de contratado a que se refiere el citado artículo único, ha sido establecida en nuestro ordenamiento jurídico a contar de la entrada en vigencia de la primitiva Ley N° 19.070, esto es, el 1º.07.91, de suerte tal que sólo a partir de dicha data fue posible que un docente adquiriera la calidad de contratado en una determinada dotación docente.

Conforme con lo expuesto, no cabe sino concluir que para los efectos del cómputo de la antigüedad necesaria para tener derecho al beneficio en cuestión deben considerarse única y exclusivamente los servicios prestados en calidad de contratado a contar del 1º de julio de 1991.

2) En lo que respecta a esta consulta cabe señalar que para determinar el sentido y alcance de la expresión años que se utiliza en el artículo único de la Ley Nº 19.648, se hace necesario recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", cual es, según la jurisprudencia, aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Según el texto citado año significa "período de doce meses, a contar de un día cualquiera", concepto éste que permite sostener que el legislador al utilizar en la norma en comento el vocablo "año" ha querido referirse a un período de 12 meses, cualquiera que sea el día en que el mismo se inicia.

Finalmente, es del caso advertir que para los efectos de computar los tres años continuos o cuatro discontinuos de labor en calidad de contratado procede considerar no sólo aquellos contratos suscritos por un período de a lo menos doce meses sino, también, los celebrados por períodos inferiores a doce meses, en la medida que la prestación de servicios realizada en virtud de los mismos permita dar cumplimiento al requisito de antigüedad exigido por el legislador, en las condiciones que en la misma se indican.

3) Del análisis del artículo único de la Ley Nº 19.648, transcrito y comentado en párrafos que anteceden aparece que el legislador al otorgar el beneficio de la titularidad en el cargo no estableció límite en cuanto al número de contratados que pueden acceder a determinada dotación docente en calidad de titulares en virtud de la aplicación del citado beneficio.

Conforme con lo expuesto, posible es afirmar que accedieron al beneficio de la titularidad en el cargo todos los contratados que cumplieron con los requisitos exigidos para los efectos de que se trata, independientemente de que se exceda o no la dotación fijada de conformidad a la ley para el respectivo año laboral docente.

Precisado lo anterior, es del caso señalar que en el evento que se exceda la respectiva dotación docente por tal motivo la Corporación Municipal se encontrará facultada para efectuar las respectivas adecuaciones a la misma de conformidad con lo prevenido en los artículos 22 y siguientes de la Ley Nº 19.070, ello para los efectos de proceder a la destinación prevista en el artículo 42 del mismo cuerpo legal o bien a la supresión total o parcial de las horas que sirvan determinados docentes en conformidad a los artículos 72 y siguientes de dicha ley.

Lo anterior sin perjuicio del ejercicio de las acciones legales que pudieren interponer los docentes afectados por dichas medidas de conformidad con el ordenamiento jurídico vigente.

4) En cuanto a la consulta signada con este número se hace necesario, a fin de dar respuesta a la misma, determinar el sentido y alcance de las expresiones "continuos" y "discontinuos" a que alude el referido artículo único de la Ley Nº 19.648, debiendo recurrirse para tal efecto, a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas", cual es, según la jurisprudencia, aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua.

Según el texto citado "*continuo*" significa que "...se extiende sin interrupción". A su vez "*interrupción*" significa "acción y efecto de interrumpir" e "interrumpir" "cortar la continuidad de una cosa en el lugar o en el tiempo".

Por su parte "*discontinuo*", significa "interrumpido, intermitente o no continuo".

De ello se sigue, entonces, que se entenderá por años continuos aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí sin intermisión de tiempo, en tanto que por años discontinuos ha de entenderse aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí con intermisión de tiempo, cualquiera que éste sea.

En relación con lo expuesto necesario es puntualizar nuevamente, tal como ya se expresara en acápites que anteceden que para computar los tres años continuos o cuatro discontinuos que se exigen en el artículo único de la Ley N° 19.648, corresponde considerar no sólo aquellos instrumentos celebrados por períodos de doce meses, sino, además, los suscritos por períodos inferiores, en la medida que los servicios prestados en virtud de los mismos permitan dar cumplimiento al requisito de antigüedad en los términos que en el mismo se señalan.

5) En lo que respecta a la consulta signada con este número, cabe señalar previamente que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que posean título de profesor o educador, concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ahora bien, atendido que el artículo único de la Ley N° 19.648, ya transcrito y comentado, al otorgar el beneficio de la titularidad no estableció que debía entenderse por profesionales de la educación posible es sostener que para los efectos referidos debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2° del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio tanto los docentes con título como también los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del artículo 2° de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico, de la no distinción en cuya virtud "cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir".

6) Finalmente y en lo que concierne a esta pregunta, cabe señalar tal como se indicara en relación a la pregunta N° 1, que accedieron al beneficio de la titularidad en el cargo los profesionales de la educación incorporados a una dotación docente en calidad de contratados que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.648, esto es, el 2 de diciembre de 1999, cumplían con todos y cada uno de los requisitos copulativos que se consignan en párrafos que anteceden.

De ello se sigue, entonces, que los docentes contratados que al 2 de diciembre de 1999, no cumplían con el requisito de antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos no accedieron al beneficio de que se trata.

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

- 1) Para el cómputo de la antigüedad requerida para acceder al beneficio de la titularidad prevista en la Ley N° 19.648, deben considerarse únicamente los servicios prestados en calidad de contratado, a contar del 1°.07.91.

- 2) La expresión años que se consigna en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe entenderse referida a un período de doce meses, cualquiera sea el día en que el mismo se inicie.
- 3) En el evento que se exceda la respectiva dotación docente de una Corporación Municipal como consecuencia de la obtención del beneficio de la titularidad en el cargo de determinados docentes, el empleador se encontraría facultado para efectuar las adecuaciones que procedan en los términos del artículo 22 y siguientes de la Ley N° 19.070, con las finalidades que se indican en el cuerpo del presente oficio.
- 4) La expresión "años continuos" que se utiliza en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe entenderse referida a aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí, sin intermisión de tiempo, en tanto que por "años discontinuos", se entienden aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí con intermisión de tiempo; sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 5) Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.
- 6) No acceden al beneficio de la titularidad en el cargo aquellos docentes que cumplieron con el requisito de antigüedad con posterioridad al 2 de diciembre de 1999, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.648.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. CENTROS COMERCIALES.

1.814/150, 8.05.00.

No resulta jurídicamente procedente exigir a una empresa que ocupa veinte o más trabajadoras y forma parte de un centro o complejo comercial administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el cumplimiento de la obligación de proporcionar sala cuna que establece el artículo 203 del Código del Trabajo, puesto que en tal situación, el obligado a otorgar dicho servicio es el centro o complejo comercial, y no la empresa individualmente considerada, salvo que ésta opte por conceder el beneficio en forma individual.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

Concordancias: Dictamen N° 8.086/326, de 13.12.95.

Se solicita un pronunciamiento sobre la procedencia jurídica de exigir a una empresa que ocupa veinte o más trabajadoras y forma parte de un centro o complejo comercial, el cumplimiento de la obligación de proporcionar sala cuna que establece el artículo 203 del Código del Trabajo.

Se requiere, asimismo, que esta Dirección resuelva la solicitud de reconsideración de la multa administrativa impuesta a la empresa Distribuidora de ..., por medio de la Resolución N° 08-05-99-1198, de 1° de diciembre de 1999, emitida por la Inspección Comunal del Trabajo de Talcahuano, sancio-

nando a la empresa nombrada por no haber dado cumplimiento a la instrucción de otorgar sala cuna, en conformidad a la disposición legal citada.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 203 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º y 3º, modificado por la Ley Nº 19.591, publicada en el Diario Oficial de 9 de noviembre de 1998, dispone:

"Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter".

"Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, constituir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos".

Cabe hacer presente que la disposición legal en comento distingue tres situaciones claramente diferenciadas:

- 1) La de las empresas, que individualmente consideradas, ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, las que deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.
- 2) La de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica cuyos establecimientos ocupen, entre todos, veinte o más trabajadoras, que tendrán la misma obligación consignada en el Nº 1 que antecede. En este caso, el mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.
- 3) La de los establecimientos de las empresas que individualmente consideradas, ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, que se encuentren ubicados en una misma área geográfica y cuenten con previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, las que podrán construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

De lo expresado en los párrafos precedentes se desprende que la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna corresponde a los centros o complejos comerciales y no a las empresas individualmente consideradas, en el evento de concurrir copulativamente dos requisitos, a saber:

- a) Que se trate de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, y
- b) Que los establecimientos que conforman el respectivo centro o complejo comercial ocupen entre todos ellos, veinte o más trabajadoras.

Sin perjuicio de lo expuesto, cabe hacer presente, en armonía con lo expresado en el dictamen citado en la concordancia, que si se tratare de establecimientos que forman parte de un centro comercial y que individualmente considerados ocupan veinte o más trabajadoras, dichos establecimientos podrán optar por conceder el beneficio de sala cuna en forma individual.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que esta Dirección, en el dictamen citado en el párrafo que antecede, ha manifestado que la obligación de disponer de salas cunas puede ser cumplida por los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, a través de una de las tres modalidades específicas establecidas por el legislador:

- a) Creando y manteniendo una sala cuna anexa e independiente de los lugares de trabajo.
- b) Construyendo o habilitando y manteniendo servicios de salas cunas comunes para la atención de los niños de las trabajadoras de los establecimientos que integran centros o complejos comerciales que se encuentren ubicados en una misma área geográfica, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, y
- c) Pagando directamente los gastos de sala cuna a los establecimientos a los que las mujeres trabajadoras lleven sus hijos menores de dos años.

Como es dable apreciar, no resulta jurídicamente procedente que los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cumplan con esta obligación pagando directamente a las respectivas trabajadoras la suma de dinero acordada con cada una de ellas para solventar los gastos de sala cuna.

Por otra parte, cabe señalar que el dictamen aludido anteriormente expresa que la obligación que le asiste al respectivo centro o complejo comercial de disponer salas cunas, incluye la del cuidado y conservación del establecimiento de sala cuna, siendo de su cargo, además, el suministro de los alimentos que requieran los menores durante el período en que permanezcan en dicho establecimiento, gastos éstos que deben ser solventados por los establecimientos que los conforman bajo la modalidad de gastos comunes, en la misma proporción de los demás gastos de tal carácter.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, particularmente el informe evacuado el 20 de enero del presente año por la fiscalizadora actuante, señorita M. J. R., aparece que la empresa Distribuidora ... forma parte, en conjunto con otros establecimientos, del Mall ..., que es un centro o complejo comercial administrado por una persona jurídica denominada ... y que ocupa, en total, a veinte o más trabajadoras.

En estas circunstancias, al tenor de lo expresado en los párrafos que anteceden, es posible afirmar que el obligado a dar cumplimiento a la obligación de mantener sala cuna en conformidad a lo previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, es el Mall ... y no distribuidora

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que no resulta jurídicamente procedente exigir a una empresa que ocupa veinte o más trabajadoras y forma parte de un centro o complejo comercial administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el cumplimiento de la obligación de proporcionar sala cuna que establece el artículo 203 del Código del Trabajo, puesto que en tal situación el obligado a otorgar dicho servicio, es el centro o complejo comercial y no la empresa individualmente considerada, salvo que ésta opte por conceder ella el aludido beneficio.

Esa Dirección Regional deberá resolver la solicitud de reconsideración de la multa administrativa impugnada, teniendo en consideración la doctrina expuesta en el presente dictamen.

QUIEBRA. GRATIFICACION CONVENCIONAL. PROCEDENCIA.

1.815/151, 8.05.00.

El derecho a gratificación convencional de los dependientes de la empresa ... subsiste y se conserva plenamente vigente no obstante la declaración de quiebra de ésta.

Concordancias: Código del Trabajo, artículos 47 y 50. Ley de Quiebras N° 18.175, artículos 64, 66, 70 y 71.

Se consulta si luego de la resolución de quiebra de una empresa, se mantiene vigente la obligación convencional de pagar a sus trabajadores el beneficio de gratificación.

Sobre la materia, en lo que interesa, el artículo 47 del Código del Trabajo establece:

"Los establecimientos mineros, industriales, comerciales o agrícolas, empresas y cualesquiera otros que persigan fines de lucro, y las cooperativas, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que obtengan utilidades o excedentes líquidos en sus giros, tendrán la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción no inferior al treinta por ciento de dichas utilidades o excedentes".

Complementa la disposición anterior, el artículo 50 del mismo cuerpo legal, que precisa:

"El empleador que abone o pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, quedará eximido de la obligación establecida en el artículo 47, sea cual fuere la utilidad líquida que obtuviere. En este caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos (4.75) ingresos mínimos mensuales".

Como se infiere de las normas legales transcritas, las empresas y establecimientos, cualesquiera sea su giro, que estén obligados a llevar libros de contabilidad y que persigan fines de lucro, deben gratificar a sus trabajadores a lo menos con el treinta por ciento de sus utilidades. El empleador que pague a sus trabajadores el veinticinco por ciento de lo percibido en el respectivo ejercicio comercial por concepto de remuneraciones mensuales, no está obligado a la gratificación precedente, y en tal caso, la gratificación de cada trabajador no excederá de cuatro y tres cuartos ingresos mínimos mensuales.

En el caso en examen, consta en los antecedentes que ... suscribió en febrero de 1999, un contrato colectivo con sus trabajadores en virtud del cual se acordó la siguiente cláusula:

"5.- Gratificación legal garantizada.- La empresa cancelará a los trabajadores la gratificación legal mensualmente, con una suma equivalente a la doceava parte de 4,75 ingresos mínimos mensuales, de acuerdo a lo establecido por el Código del Trabajo".

Como se advierte de la cláusula convencional precedente, las partes acordaron la así denominada gratificación legal garantizada, "cual fuere la utilidad líquida que obtuviere".

Ahora bien, corresponde enseguida dilucidar si la declaración de quiebra de la empleadora modifica en algún aspecto este derecho a gratificación de los trabajadores.

En efecto, en el Título sexto de la Ley N° 18.175, que modifica la Ley de Quiebras y fija su nuevo texto, se precisan los efectos de la declaración de quiebra, entre los que se cuentan los siguientes: "*pronunciada la declaración de quiebra, el fallido queda inhibido de pleno derecho de la administración de todos sus bienes presentes, salvo aquellos que sean inembargables*" (inciso 1° del artículo 64); "*fija irrevocablemente los derechos de todos los acreedores en el estado que tenían el día de su pronunciamiento*" (artículo 66); "*todos los juicios pendientes contra el fallido ante otros tribunales de cualquiera jurisdicción y que puedan afectar sus bienes, se acumularán al juicio de la quiebra*" (inciso 1° del artículo 70); en fin, por regla general, "*la declaración de quiebra suspende el derecho de los acreedores para ejecutar individualmente al fallido*" (inciso 1° del artículo 71). Como queda en evidencia de esta enumeración de consecuencias jurídicas de la declaratoria de quiebra, éstas se orientan a la protección del patrimonio del fallido y a arreglar aspectos de orden procesal para el expedito ejercicio de los derechos de los acreedores, no comprendiendo –estos efectos– ningún título o causal de extinción de obligaciones, las que permanecen –todas– plenamente vigentes, incluida la de gratificar a los trabajadores.

En estas condiciones, mientras subsista el contrato de trabajo, al dependiente, aun cuando la empresa haya sido declarada en quiebra, le asiste el derecho a percibir el beneficio de la gratificación en los términos latamente precisados, por ende, se reiteran las conclusiones del Oficio Ordinario N° 1.510, de 21.07.99, de la Inspección del Trabajo de Ñuble, Chillán, que ha informado en idéntico sentido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales precedentes, cúmpleme manifestar a Ud. que el derecho a gratificación convencional de los dependientes de la empresa ... subsiste y se conserva plenamente vigente no obstante la declaración de quiebra de ésta.

REMUNERACION. CALIFICACION. BENEFICIO.

1.816/152, 8.05.00.

Las "opciones sobre compra de acciones" que otorgaría la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituirían remuneración, en la oportunidad en que se ejerciera la opción de compra por el trabajador, y por el monto que resultaría de deducir del valor a ese momento de las acciones el prefijado para las mismas, determinado previamente, pagado por el trabajador.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41 y 42 letra d).

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la naturaleza jurídica que tendría el beneficio denominado "*Opciones sobre Acciones*", que la empresa otorgaría a sus trabajadores como incentivo al rendimiento laboral.

Se agrega, que la empresa pretende conceder opciones de compra de acciones de la propia empresa, o de otra relacionada, a sus trabajadores, como contrapartida al rendimiento que éstos

tendrían durante el año, opciones que pueden ejercer a 5 años plazo, por un valor de compra prefijado, que se mantiene cualquiera sea el valor de la acción al cabo de los 5 años, cumplidos los cuales el trabajador podría optar por efectuar la compra o desistirse de ella, según su conveniencia, atendido el precio de la acción en dicho momento.

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

El artículo 41 inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo".

Del tenor de la disposición anotada se deduce que el concepto de remuneración involucra todas aquellas contraprestaciones en dinero o en especie apreciables en dinero y que tienen por causa el contrato de trabajo.

Conforme a lo anterior, es dable afirmar que la ley exige la concurrencia de dos requisitos copulativos para calificar un determinado estipendio como remuneración, a saber: a) que se trate de una contraprestación en dinero o en especie evaluable en dinero, b) que el derecho del trabajador para percibir esta contraprestación tenga como causa el contrato de trabajo.

Lo anterior permite sostener que el legislador ha fijado un amplio margen de causa a la remuneración, es decir, todo lo que se pague con motivo de la relación laboral constituye remuneración, y sólo no lo sería todo aquello que el mismo legislador exceptúa en el inciso 2º del mismo artículo 41, que señala:

"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 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".

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, si la empresa otorga a sus trabajadores anualmente, como contrapartida a su rendimiento laboral, la facultad de comprar acciones de la propia empresa u otra relacionada, a un valor prefijado que se mantiene en el tiempo, y el trabajador puede concretar esta opción a 5 años plazo, según si le es conveniente el precio en ese momento de la acción, de ser superior al valor prefijado, se originaría a juicio de la suscrita, una diferencia pecuniaria en favor del trabajador, es decir un ingreso, que podría ser considerado remuneración, si el ejercicio de la facultad otorgada al trabajador por la empleadora tuvo por causa el contrato de trabajo, y le produjo un incremento patrimonial real y efectivo, de compararse el valor preestablecido de la acción y el vigente al momento de la opción de compra.

Por otra parte, como esta diferencia o ingreso que percibiría el trabajador no obedecería a ninguna de las excepciones que el legislador ha precisado en el inciso 2º del artículo 41 en comento, como no constitutivas de remuneración, se refuerza la conclusión de que aquélla quedaría comprendida dentro del concepto legal de remuneración.

Cabe agregar, a mayor abundamiento, que en todo caso las acciones adquiridas bajo el procedimiento anotado podrían ser consideradas especies valuables en dinero, y como una

contraprestación adicional por la prestación de los servicios, que percibiría el trabajador del empleador, a causa del contrato de trabajo, lo que calzaría con la definición de remuneración ya comentada.

Con todo, cabe señalar, que en la especie, correspondería considerar el mencionado ingreso en favor del trabajador como remuneración sólo en el momento en que se origine, es decir, en el mes en que se concrete la opción de compra de acciones por el trabajador, y no antes, cuando disponía de una mera facultad o simple expectativa de opción de compra.

En efecto, sólo al momento de ejercer el trabajador la opción de compra de las acciones por el valor previamente determinado se establecería la diferencia a su favor, comparado aquel valor con el actual de las acciones, expresado en un ingreso real y efectivo, que adquiriría certeza, requisito que debe cumplir la remuneración para el trabajador, según la reiterada doctrina de este Servicio.

Corresponde expresar, por otro lado, que el estipendio analizado no es asimilable al tipo de remuneración que el artículo 42 del Código del Trabajo trata, a vía de ejemplo, conjuntamente con otros, de *"participación"*, que define como: *"la proporción en las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma"*, si la opción sobre acciones en estudio, como se ha precisado no tiene vinculación con utilidades de un negocio determinado, conque la empresa pretenda beneficiar al trabajador.

No obstante lo anterior, el beneficio en estudio se asimilaría a la participación en el carácter condicional que tendrían ambos, aquél, que el trabajador ejerza la opción de compra en el plazo fijado, en el evento que el valor de la acción en dicho momento sea igual o superior al valor prefijado, y la última, que el negocio que causa la participación arroje utilidades. Igual carácter condicional tienen otros tipos de remuneración contenidos en el mismo artículo 42, como lo son la comisión y la gratificación, por lo que la condicionalidad de la opción sobre acciones no impediría su consideración de remuneración.

En cuanto a los eventuales dividendos o rentabilidad futura que pudieren producir las acciones en poder del trabajador, o el sobreprecio posterior que pudiere obtener por su venta, se estima que serían materias que quedarían sujetas al derecho común, y escaparían a su consideración de remuneración, y del derecho del trabajo y, por ende, de la competencia de esta Dirección.

Ahora, en materia de imponibilidad de dicho ingreso, y su cotización en el mes de producido, o eventualmente en un prorrateo mayor de meses, el pronunciamiento al respecto compete a la Superintendencia de Seguridad Social y no a este Servicio.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que las "opciones sobre compra de acciones", que otorgaría la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituirían remuneración, en la oportunidad en que se ejerciera la opción de compra por el trabajador, y por el monto que resultaría de deducir del valor a ese momento de las acciones el prefijado para las mismas, determinado previamente, pagado por el trabajador.

ESTATUTO DOCENTE. COLEGIO PARTICULAR SUBVENCIONADO. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROPORCIONALIDAD. PROCEDENCIA.

1.817/153, 8.05.00

Las horas extraordinarias laboradas por un profesional de la educación del sector particular subvencionado no queda afecta a la proporcionalidad del 75% para docencia de aula y 25% para actividades curriculares no lectivas y recreos.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 78. Código del Trabajo, artículos 30 y 31 inciso 1°.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si las horas extraordinarias laboradas por un profesional de la educación del sector particular subvencionado deben cumplir con la proporcionalidad del 75% para docencia de aula y del 25% para actividades curriculares no lectivas y recreos, prevista para la jornada ordinaria de trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 78 de la Ley N° 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector particular se rigen por las normas de la Ley N° 19.070, y, supletoriamente por las del Código del Trabajo y sus leyes complementarias.

En efecto, el citado artículo 78 del Estatuto Docente dispone:

"Las relaciones laborales entre los profesionales de la educación y los empleadores educacionales del sector particular, así como aquellas existentes en los establecimientos cuya administración se rige por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, serán de derecho privado, y se regirán por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente establecido en este Título".

Ahora bien, atendido que el Estatuto Docente no contempla disposición legal alguna que regule la jornada extraordinaria de trabajo se hace necesario, a fin de dar respuesta a la consulta planteada, recurrir a las normas que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo, en especial a los artículos 30 y siguientes del referido cuerpo legal.

En efecto, el artículo 30 del referido Código del Trabajo, dispone:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor".

Del precepto legal transcrito se infiere que constituye jornada extraordinaria de trabajo toda aquella que se labore en exceso sobre la jornada máxima legal o sobre la pactada en el contrato si esta última fuere menor.

Ahora bien, al tenor de la norma legal precedentemente transcrita y comentada posible es afirmar que el tiempo que los docentes utilizan en desarrollar actividades por sobre la jornada

ordinaria legal o la convenida, si fuere menor, constituye sobretiempo y debe remunerarse como tal.

Precisado el concepto de jornada extraordinaria de trabajo y a fin de establecer cuáles son las limitantes que prevé el legislador sobre la materia, cabe señalar que analizado los artículos pertinentes del Código del Trabajo, se ha podido establecer que la única limitante es aquella prevista en el artículo 31 inciso primero del Código del Trabajo, en virtud del cual se faculta a las partes para convenir trabajar hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día en faenas que por su naturaleza no resulten ser perjudiciales para la salud del trabajador.

En efecto, el citado inciso 1º del artículo 31 del Código del Trabajo, prevé:

"En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente".

De consiguiente, a la luz de lo expuesto, posible es afirmar que la jornada extraordinaria del personal de que se trata no se encuentra afecta a las normas sobre proporcionalidad que la Ley Nº 19.070 contempla en el artículo 80 para la jornada ordinaria de trabajo.

De esta forma las partes se encuentran facultadas para cumplir dentro del período convenido como jornada extraordinaria, indistintamente, funciones de docencia de aula o bien de actividades curriculares no lectivas.

Lo anterior, máxime si se considera que la jornada extraordinaria es de carácter excepcional y tiene lugar, precisamente, cuando es requerida para cualquiera de las actividades que involucra la función convenida.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro en informar a Ud. que las horas extraordinarias laboradas por un profesional de la educación del sector particular subvencionado no queda afecta a la proporcionalidad del 75% para docencia de aula y 75% para actividades curriculares no lectivas y recreos.

CONTRATO INDIVIDUAL. SERVICIO MILITAR. EFECTOS. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CAJA DE PREVISION DE LA DEFENSA NACIONAL.

1.818/154, 8.05.00.

- 1) Para los efectos previstos en el inciso final del artículo 158 del Código del Trabajo, deberá entenderse que el licenciamiento del trabajador Sr. ..., quien sufrió un accidente mientras cumplía el servicio militar obligatorio y por el cual le correspondió Inutilidad de III Clase, se produjo el 31 de julio de 1999.**
- 2) El mero transcurso de los plazos establecidos en el inciso 5º del artículo 158 del Código del Trabajo no constituye causal de término del contrato del dependiente que no se hubiere incorporado inmediatamente a sus funciones, debiendo el empleador, invocar para tal efecto, alguna de las causales establecidos en los artículos 159 y siguientes de dicho cuerpo legal.**
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a si el hecho de que el trabajador individualizado en el punto 1º precedente, continúe prestando servicios en virtud de un contrato de trabajo, produciría o no la pérdida del beneficio previsional que actualmente le otorga la Caja de Previsión de la Defensa Nacional.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 158 incisos 1º, 4º y 5º.

Concordancias: Dictamen N° 9.810/173, de 18.12.89.

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

- 1) Forma en que debe darse aplicación a la disposición que se contiene en el inciso 5º del artículo 158 del Código del Trabajo respecto de un trabajador que, estando cumpliendo el servicio militar obligatorio, sufre un accidente por el cual le correspondió Inutilidad de III Clase y que, por lo tanto, no cuenta con certificado de licenciamiento.
- 2) Causal de término de contrato que procedería aplicar a dicho trabajador, si no se reintegra a sus labores una vez cumplidos los plazos que en dicho precepto se establecen, y
- 3) Si el mismo trabajador perdería la pensión de invalidez que actualmente percibe, en el caso de mantenerse en la empresa o ser recontratado en ésta para cumplir funciones compatibles con su actual estado de salud.

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

- 1) En lo que respecta a la consulta signada con este número cabe tener presente que el artículo 158 del Código del Trabajo, en sus incisos 1º, 4º y 5º, prescribe:

"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.

"La obligación impuesta al empleador de conservar el empleo del trabajador que deba concurrir a 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 respectivo certificado de licenciamiento y, en caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, se extenderá hasta un máximo de cuatro meses".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere, que el legislador expresamente otorga al trabajador que debe concurrir a cumplir el servicio militar, el derecho a conservar la propiedad de su empleo durante todo el período que abarque el reclutamiento y hasta un mes después de la fecha del certificado de licenciamiento, derecho que, en caso de enfermedad comprobada, se extiende hasta por plazo máximo de cuatro meses contado de igual fecha.

En otros términos, el ordenamiento jurídico vigente consagra a través de dicha norma, una prerrogativa especial en favor de los trabajadores que deban cumplir el servicio militar, que se traduce en la imposibilidad que asiste al empleador de poner término a los respectivos contratos de trabajo durante el período que tales deberes militares comprendan.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que de los antecedente aportados y tenidos a la vista aparece que el trabajador de la empresa ..., Sr. ..., encontrándose cumpliendo el servicio militar obligatorio, sufrió un accidente a raíz del cual le correspondió Inutilidad de III Clase.

De los mismos antecedentes fluye que el citado accidente ocurrió el día 6 de marzo de 1997 y que durante dos años el referido trabajador estuvo sometido a tratamientos de rehabilitación debido a las graves secuelas que éste le produjo.

Ahora bien, con el objeto de contar con mayores antecedentes que le permitieran resolver fundadamente la consulta formulada, este Servicio solicitó un informe al respecto al Ejército de Chile, Institución que tuvo a bien evacuarlo mediante Reservado Res. C.J.E.A.J. (R) N° 1.585/23, el que, en lo pertinente, expresa:

"3.- Ahora bien, sobre el particular es del caso señalar que por medio de la Resolución de la Dirección del Personal del Ejército N° 1.615/131, de 16 de junio de 1999, se dispuso el retiro absoluto de la Institución con fecha 31 de julio de 1999, del individualizado S.L.C. ..., por el accidente sufrido en un acto determinado del servicio; correspondiéndole por tal motivo Inutilidad de Tercera Clase.

"4.- Habida consideración de lo expuesto, y al tenor de lo consultado, ha de entenderse que el retiro absoluto del Ejército del ex S.L.C. ... se produjo a contar del 31 de julio de 1999".

Lo expuesto precedentemente autoriza para sostener que para los efectos previstos en el inciso 5° del citado artículo 158, deberá entenderse que el licenciamiento del trabajador de que se trata se produjo el 31 de julio de 1999, fecha a partir de la cual procedería computar los plazos previstos en la norma legal aludida.

Ahora bien, atendido que en la especie, existe una enfermedad comprobada médicamente, preciso es convenir que resulta aplicable el segundo de los plazos que establece dicho precepto, vale decir, cuatro meses, el que, acorde a lo ya señalado, deberá contabilizarse a partir de la fecha indicada.

2) Por lo que concierne a la segunda consulta formulada, es necesario precisar que la doctrina vigente de este Servicio en relación a la materia en que ésta incide, se encuentra contenida en el Dictamen N° 9.810/173, de 18.12.89, conforme al cual *"El mero transcurso de los plazos indicados en el inciso final del artículo 154 del Código del Trabajo no constituye causal de término de contrato del dependiente que no se reincorpora inmediatamente a sus funciones, debiendo el empleador, para tal efecto recurrir a algunas de las causales contempladas en los artículos 154, inciso final, y 155 y siguientes del Código del Trabajo"*.

Al respecto, cabe hacer presente que la referencia que en dicho dictamen se hace a los artículos citados, debe entenderse hecha actualmente a los artículos 158 inciso final, y 159 y siguientes del Código del Trabajo.

Aplicando la doctrina antes enunciada al caso que nos ocupa, forzoso es concluir que el término de contrato del dependiente de que se trata deberá fundarse en alguna de las causales que la ley contempla para tal efecto y que se encuentran reguladas en la actualidad en los artículos 159, 160 y 161 del Código del ramo, no correspondiendo a este Servicio indicar cual de ellas resulta aplicable a la situación particular del citado trabajador.

3) Finalmente y en lo que dice relación con esta consulta, cúpleme informar a Ud, que atendido que la misma incide en una materia que escapa del ámbito de competencia de esta Dirección, cual es, la eventual pérdida del beneficio previsional que percibe el trabajador de que se trata en el evento de que continuare prestando servicios en virtud de una relación laboral, no procede que este Servicio emita un pronunciamiento sobre el particular, debiendo recurrir para tal efecto, al Organismo de Previsión que concedió el referido beneficio, cual es, la Caja de Previsión de la Defensa Nacional, CAPREDENA.

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

- 1) Para los efectos previstos en el inciso final del artículo 158 del Código del Trabajo, deberá entenderse que el licenciamiento del trabajador Sr. ..., quien sufrió un accidente mientras cumplía el servicio militar obligatorio y por el cual le correspondió Inutilidad de III Clase, se produjo el 31 de julio de 1999.
- 2) El mero transcurso de los plazos establecidos en el inciso 5º del artículo 158 del Código del Trabajo no constituye causal de término del contrato del dependiente que no se hubiere reincorporado inmediatamente a sus funciones, debiendo el empleador, invocar para tal efecto, alguna de las causales establecidas en los artículos 159 y siguientes de dicho cuerpo legal.
- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a si el hecho de que el trabajador individualizado en el punto 1º, precedente, continúe prestando servicios en virtud de un contrato de trabajo, produciría o no la pérdida del beneficio previsional que actualmente le otorga la Caja de Previsión de la Defensa Nacional CAPREDENA.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. APORTE SINDICAL. PROCEDENCIA.

1.840/155, 9.05.00.

Las trabajadoras de la empresa Plásticos ..., no se encuentran obligadas a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 346 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.378/322, de 21.10.97 y 4.872/283, de 21.09.99.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la procedencia de la cotización a que alude el inciso primero del artículo 346 del Código del Trabajo, descontada de las respectivas remuneraciones hasta el mes de julio de 1999 y debidamente recibidas por el Sindicato de Trabajadores constituido en la empresa Plásticos

Sobre el particular, cumplo con informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 346 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, prescribe:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hiciere extensivos los beneficios estipulados en el instrumento colectivo respectivo para los trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones, deberán aportar al sindicato que hubiere obtenido los beneficios, un setenta y cinco por ciento de la cotización mensual ordinaria, durante toda la vigencia del contrato, a contar de la fecha en que éste se les aplique. Si éstos los hubiere obtenido más de un sindicato, el aporte irá a aquel que el trabajador indique".

De la norma legal transcrita se infiere que la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato, o convenio colectivo o en un fallo arbitral, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquellos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

Asimismo, de dicho precepto se colige que la obligación de cotizar en favor del sindicato que hubiere obtenido los beneficios, debe cumplirse durante toda la vigencia del instrumento colectivo a partir de la fecha en que éste se aplique.

Ahora bien, este Servicio mediante Dictamen N° 6.097/198, de 9.09.91, en el punto N° 1, concluyó que *"la norma contenida en el inciso 1º del artículo 122 de la Ley N° 19.069, de 1991, sólo resulta aplicable a los trabajadores que ocupen cargos iguales o parecidos o ejerzan funciones semejantes o análogas a las de aquellos dependientes cubiertos por el instrumento colectivo cuyos beneficios les hiciere extensivos el empleador".*

Dicho pronunciamiento jurídico establece además, que *"la norma contenida en el precepto en análisis, no resulta aplicable a los trabajadores que no obstante habérseles otorgado los beneficios de un instrumento colectivo, no ocupen cargos o ejercen funciones iguales o semejantes, a los de aquellos cubiertos por tal instrumento, y por ende, a dichos dependientes no les asiste la obligación de efectuar la cotización de que se trata".*

Cabe hacer presente que la referencia al artículo 122 de la Ley N° 19.069 debe entenderse hecha actualmente al artículo 346 del Código del Trabajo.

Como es dable apreciar, la disposición aludida obliga a hacer el aporte a que se refiere el inciso 1°, en dos situaciones:

- a) Cuando los trabajadores a quienes se les han hecho extensivos los beneficios del instrumento colectivo ocupan cargos iguales o parecidos a los de aquellos afectos por dicho instrumento, o
- b) Cuando los mismos ejercen funciones iguales o similares a los dependientes cubiertos por tal instrumento.

En la especie, de los antecedentes acompañados, especialmente del informe evacuado por el fiscalizador Sr. D. A. V. D., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur-Oriente, se ha podido determinar que si bien es cierto, el empleador extendió los beneficios del contrato colectivo suscrito con el sindicato de trabajadores existente en ella a las recurrentes que se desempeñan en calidad de Secretarías y Administrativas, no lo es menos que ninguno de los trabajadores involucrados en el referido contrato desempeña el cargo ni ejerce funciones similares a las de aquéllas. Los que ejercen funciones asimilables a las de carácter administrativo, según los mismos antecedentes, son trabajadores que no se encuentran afectos al citado instrumento colectivo.

En estas circunstancias, analizados los hechos a la luz de la doctrina invocada en los párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que las trabajadoras recurrentes, no obstante haberseles otorgado los beneficios del contrato colectivo en referencia, al no ocupar cargos o ejercer funciones iguales o semejantes a las de aquellos cubiertos por dicho instrumento, no se encuentran obligadas a efectuar la cotización a que alude el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo, resultando indebido todo descuento basado en tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Uds. que en su calidad de Secretarías y Administrativas de la empresa Plásticos ..., no se encuentran obligadas a efectuar la cotización prevista en el inciso 1° del artículo 346 del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.879/156, 11.05.00.

- 1) La empresa Editorial ..., no se encuentra obligada a pagar como extraordinario el tiempo laborado por el personal de la misma afecto al contrato colectivo vigente, con posterioridad a las 12 A.M. del día 30.12.99.**
- 2) Deja sin efecto Instrucciones N° 1.152, de 6.03.2000, cursadas a la referida empresa por el fiscalizador Sr. F. B. D.**

Fuentes: Código Civil, artículo 1560.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones N° 1.152, de 6.03.2000, cursadas a la empresa Editorial ... por el fiscalizador Sr. F. B. D., a través de las cuales se exige pagar a sus trabajadores

sobresueldo por las horas laboradas más allá de las 12 A.M. del día 30.12.99, como asimismo, efectuar las respectivas cotizaciones previsionales.

Fundamenta su petición, entre otras consideraciones, en que el requerimiento efectuado por el citado fiscalizador es improcedente, toda vez que se basa en una errónea interpretación de la cláusula 16 del contrato colectivo de 13.01.98, suscrito entre esa empresa y el sindicato de trabajadores constituido en la misma.

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

La cláusula N° 16 del contrato colectivo que nos ocupa, establece:

"Vísperas de Festividades.

"El día hábil anterior a las festividades de Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, la jornada de trabajo concluirá a las 12:00 horas".

De la norma convencional en análisis fluye que las partes expresamente pactaron que en los días hábiles anteriores a las festividades que en la misma se indican la jornada de trabajo de los involucrados concluiría a las 12 horas, no encontrándose éstos, por ende, obligados a prestar servicios más allá de dicho horario.

Ahora bien de los antecedentes tenidos a la vista aparece que las instrucciones impugnadas se basan en la circunstancia de que el día 30 de diciembre de 1999 los trabajadores cumplieron su jornada normal de trabajo, situación que, a juicio del fiscalizador actuante, importa una contravención a la estipulación contenida en el contrato colectivo en referencia, antes transcrita y comentada.

En efecto, en opinión del citado funcionario, habiéndose declarado feriado legal el día 31 de diciembre de 1999, el día hábil anterior a la respectiva festividad de año nuevo es el día 30 del mismo mes, razón por la cual y, en conformidad a la mencionada estipulación, la jornada de trabajo de los involucrados debería haber finalizado a las 12 horas de ese día. De esta suerte, al haberse trabajado en éste en forma normal, se habrían generado 5 horas extraordinarias, cuyo pago exige por medio de las instrucciones impugnadas.

Precisado lo anterior y con el objeto de resolver fundadamente la solicitud de reconsideración que nos ocupa, es necesario determinar el sentido y alcance de la citada norma convencional, para cuyo efecto cabe recurrir a las reglas de interpretación de contratos contenidas en los artículos 1560 y siguientes del Código Civil y, específicamente, a la que establece el mencionado precepto según el cual:

"Conocida claramente la intención de los contratantes, debe estarse a ella más que a lo literal de las palabras".

De la señalada disposición legal fluye que el primer elemento que corresponde considerar para interpretar cláusulas contractuales es la intención que tuvieron las partes al contratar.

En otros términos, al interpretarse un contrato debe buscarse o averiguarse ante todo cual ha sido la intención de las partes que intervinieron en su celebración, puesto que tales instrumentos se generan por la voluntad de éstas y, por lo tanto, cabe atender, más que a lo que en ellos expresan, a lo que realmente han querido estipular.

Aplicando todo lo expuesto al caso en estudio, resulta dable afirmar que la intención de las partes al pactar la estipulación que nos ocupa fue la de reducir la jornada laboral del día 31 de diciembre de cada año, que normalmente corresponde al día hábil anterior a la víspera de la festividad de año nuevo, intención que no puede verse alterada por una circunstancia ocasional como fue la declaración de feriado legal del 31 de diciembre de 1999.

En efecto, si bien en dicho año el 31 de diciembre tuvo tal carácter, ello constituyó una situación única y excepcional que naturalmente no pudo haber sido considerada por las partes al momento de acordar el citado beneficio.

De ello se sigue que no existe en la especie incumplimiento del contrato colectivo vigente, toda vez que los trabajadores de que se trata estuvieron obligados a cumplir la jornada laboral completa del día 30 de diciembre de 1999, no generándose por la misma razón, las horas extraordinarias a que alude el fiscalizador actuante.

En consecuencia, sobre la base de las normas legal y convencional citadas y consideraciones formuladas cúmpleme manifestar a Ud. lo siguiente:

- 1) La empresa Editorial ..., no se encuentra obligada a pagar como extraordinario el tiempo laborado por el personal de la misma afecto al contrato colectivo vigente, con posterioridad a las 12 A.M. de día 30.12.99.
- 2) Deja sin efecto Instrucciones N° 1.152, de 6.03.2000, cursadas a la referida empresa por el fiscalizador Sr. F. B. D.

JORNADA DE TRABAJO. VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE URBANA. HORAS EXTRAORDINARIAS. PROCEDENCIA. REMUNERACION VARIABLE. EXISTENCIA.

1.880/157, 11.05.00.

- A) El personal de choferes de la empresa Servicios ... no se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo.**
- B) Atendido el régimen remuneracional del personal de choferes de la empresa Servicios ... no resulta jurídicamente procedente el pago de horas extraordinarias.**
- C) El tiempo de conducción con el vehículo descargado forma parte de la jornada de trabajo del personal de choferes de la empresa aludida en los puntos que anteceden.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 25, 32 inciso 3°. Resolución N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección.

El Sindicato de Trabajadores de la empresa Servicios ... solicita de esta Dirección un pronunciamiento tendiente a determinar: a) Si corresponde calificar como transporte de carga interurbana la labor desempeñada por los choferes de los vehículos de la empresa en referencia; b) Forma de pago de las horas extraordinarias atendido el sistema remuneracional del referido personal, y c) Si

constituye jornada de trabajo o es tarea anexa el tiempo de conducción con el vehículo descargado desde la empresa hasta la mina para la carga de material.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds. lo siguiente:

A) En relación con la materia contenida en la consulta signada con esta letra, cabe señalar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en particular del informe evacuado por el fiscalizador Sr. M. R. V., de la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó, se ha establecido que el trayecto o recorrido que realizan los vehículos de carga de la empresa en referencia se inicia en un sector denominado pueblo de San Fernando, correspondiente a la ciudad de Copiapó, en el cual se ubica la planta de tratamiento de minerales, hasta la mina San Antonio y Carmen ubicadas a 52 Km. al oeste de Copiapó y a 34 Km. del Puerto de Caldera; asimismo que el transporte de carga no se efectúa entre ciudades distintas y que la localidad o sector donde se ubica la faena minera está ligada a la ciudad de Copiapó.

Ahora bien, conforme al artículo 2º de la Resolución N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección, que fija y regula un sistema obligatorio de control de asistencia, de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones para los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana se entiende por *"transporte de carga interurbano"*, *"el servicio destinado a transportar carga entre una o más ciudades o localidades que estén ubicadas en ciudades o áreas urbanas diferentes"*.

Luego, a la luz de la norma legal precedentemente indicada y de acuerdo a lo expresado en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que el servicio prestado por los vehículos de que se trata, atendido el lugar en que desarrollan su actividad, no puede ser calificado como transporte de carga terrestre interurbano y, consecuentemente, el personal de choferes de los mismos no se encuentra afecto al artículo 25 del Código del Trabajo, como tampoco a las Resoluciones N° 204, de 15.07.98 y N° 611, de 8.06.99, de esta Dirección.

B) Respecto a esta materia cabe hacer presente que de acuerdo a lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 32 del Código del Trabajo "las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria...".

Sobre la base de la precitada disposición legal, esta Dirección ha sostenido reiteradamente que para tener derecho al pago de horas extraordinarias los trabajadores deben tener convenido un sueldo, esto es, un estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato.

Ahora bien, conforme a los antecedentes acompañados, los trabajadores de que se trata tienen un sistema remuneracional compuesto sólo por emolumentos esencialmente variables, como lo son: bono de producción mensual, semana corrida, seguro de panne, valor por tonelada y premio mensual, luego, aplicando en la especie la doctrina precedentemente reseñada, al no tener éstos pactado un sueldo o estipendio fijo no tienen derecho al pago de horas extraordinarias, precisamente por no existir, en su caso, la base de cálculo de las mismas, y

C) Finalmente, en cuanto a si constituye jornada de trabajo o es tarea anexa el tiempo de conducción con el vehículo descargado desde la empresa hasta la mina para la carga de material, cabe señalar que, conforme se ha expresado en la letra a) precedente, a los trabajadores que nos ocupa no les son aplicables las normas contenidas en el artículo 25 del Código del Trabajo y, por tanto, al regirse en materia de jornada de trabajo por las reglas generales contenidas en el texto legal citado, el tiempo de conducción con el camión descargado constituye jornada de trabajo toda vez que ésta debería iniciarse y terminar al momento de retirar y guardar el camión desde el o los talleres de la empresa, lugar en el cual deben reportarse diariamente.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

- A) El personal de choferes de la empresa Servicios ... no se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo.
- B) Atendido el régimen remuneracional del personal de choferes de la empresa Servicios no resulta jurídicamente procedente el pago de horas extraordinarias.
- C) El tiempo de conducción con el vehículo descargado forma parte de la jornada de trabajo del personal de choferes de la empresa aludida en los puntos que anteceden.

ESTATUTO DE SALUD. CONTRATO DE REEMPLAZO. BENEFICIOS. PROCEDENCIA. MODIFICACION. PERMISOS. PROCEDENCIA. ASIGNACION ARTICULO 42 INCISO FINAL. LEY Nº 19.378.

1.881/158, 11.05.00.

- 1) **En el sistema de salud municipal, el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extraordinarias laboradas.**
- 2) **El personal sujeto a plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la Ley Nº 19.378 y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y de experiencia para los efectos remuneratorios.**
- 3) **La jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378, sólo puede alterarse o reducirse a través de la fijación de la dotación cada año antes del 30 de septiembre del año precedente.**
- 4) **No existe inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones dentro y fuera de la jornada en el marco de la Ley Nº 19.378, siempre que en su conjunto no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.**
Por el contrario, resulta improcedente autorizar los mismos permisos por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud, o en becas otorgadas por la legislación vigente.
- 5) **Resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que contempla la Ley Nº 19.378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna.**
- 6) **El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los toques de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.**

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 4º, 12, 14, 15, 17 inciso segundo, 19, 42 inciso final. Decreto Nº 1.889 de Salud, artículos 17 y 18. Ley Nº 18.883, artículo 84. Código del Trabajo, artículo 194.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.032/50, de 24.02.99; 3.676/222, de 19.07.99, 1.022/94, de 17.03.2000.

Se ha solicitado pronunciamiento respecto de las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Si el personal sujeto a contrato de reemplazo, tiene derecho al reconocimiento de beneficios como licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidentes del trabajo y horas extraordinarias.
- 2) Si los funcionarios contratados a plazo fijo, tienen derecho a que se les reconozca puntaje por capacitación y experiencia, para acceder a un nivel superior o, en caso contrario, si es posible exigir el reintegro de los valores con efecto retroactivo al momento que se canceló esos valores.
- 3) Si los funcionarios sujetos a contrato indefinido que forman parte de la dotación, pueden reducir su jornada de contrato.
- 4) Si resulta procedente autorizar a un funcionario sujeto a contrato indefinido con jornada de 44 horas, un permiso sin goce de remuneraciones por motivos particulares, de parte de la jornada semanal o por un plazo mayor al plazo señalado en la ley, en el caso de trabajador que ha solicitado ese permiso para realizar estudios no contemplados en los programas del Ministerio de Salud.
- 5) Si procede otorgar el mismo permiso sin goce de remuneraciones en el caso de funcionario que se adjudicó un cargo a través de concurso convocado en otra comuna y, por ende, mantener la propiedad de los dos cargos, en cuyo caso debería entenderse la incompatibilidad de funciones que contempla el artículo 84 de la Ley N° 18.883 supletoria de la Ley N° 19.378, motivo por el cual correspondería exigir renunciar a uno de los cargos.
- 6) Si da derecho a la asignación contemplada en el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, el curso de postgrado que se haya realizado por un número inferior de horas previstos como topes por el artículo 57 del reglamento de la citada ley.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente, en el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 19 de la Ley N° 19.378 dispone:

"En materia de accidentes en actos de servicio y de enfermedades contraídas en el desempeño de sus funciones, se aplicarán las normas de la Ley N° 16.744, pudiendo las entidades empleadoras adherirse a las mutualidades de empleadores a que se refiere dicho cuerpo legal.

"Las entidades administradoras de salud municipal podrán afiliar a su personal regido por esta ley a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, conforme con la legislación que regula esta materia.

"El personal que se rija por este Estatuto tendrá derecho a licencia médica, entendida ésta como el derecho que tiene de ausentarse o reducir su jornada de trabajo durante un determinado lapso, con el fin de atender al restablecimiento de la salud, en cumplimiento de una prescripción

profesional determinada por un médico cirujano, cirujano dentista o matrona, según corresponda, autorizada por el competente Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional, en su caso. Durante su vigencia, la persona continuará gozando del total de sus remuneraciones.

"Los Servicios de Salud, las Instituciones de Salud Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar pagarán, a la municipalidad o corporación empleadora correspondiente, una suma equivalente al subsidio que le habría correspondido al trabajador de acuerdo con las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

"Los pagos que correspondan conforme al inciso anterior deberán ser efectuados dentro de los diez primeros días del mes siguiente a aquél en que haya ingresado la presentación de cobro respectiva. Las cantidades que no se paguen oportunamente se reajustarán en el mismo porcentaje en que hubiere variado el Índice de Precios al Consumidor, entre el mes anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el precedente a aquél en que efectivamente se realizó, y devengará intereses corrientes.

"A las cantidades que perciban las municipalidades por aplicación de los incisos anteriores, no les será aplicable lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 18.768".

De acuerdo con el precepto transcrito, el personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal tienen derecho a los beneficios contemplados por la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ocurridos en actos de servicio y contraídas en el desempeño de sus funciones, en cuyo caso las entidades empleadoras pueden adherirse a las mutualidades de empleadores a que se refiere dicho cuerpo legal.

Igualmente, la norma citada establece que las entidades operadoras de salud municipal pueden afiliar a su personal regido por la Ley N° 19.378 a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar según la legislación que rige tales materias.

Por otra parte, la misma disposición establece que el personal sujeto al Estatuto de Salud primaria municipal, tiene derecho a licencia médica para atender el restablecimiento de su salud en las condiciones que el mismo precepto dispone circunstanciadamente.

Para cubrir adecuada y oportunamente las contingencias precedentemente descritas, la misma regla en estudio precisa las entidades administradoras de los seguros sociales que deberán pagar a la municipalidad o corporación empleadora, en su caso, la cantidad equivalente al subsidio que correspondería a un trabajador según la regulación que al efecto contempla el D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Por su parte, el inciso tercero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, establece:

"No obstante, cuando por razones extraordinarias de funcionamiento se requiera el servicio de personal fuera de los límites horarios, fijados en la jornada ordinaria de trabajo, se podrá proceder al pago de horas extraordinarias, considerando como base de cálculo los conceptos de remuneración definidos en las letras a) y b) del artículo 23 de la presente ley".

Del texto legal precedente, se colige que las entidades administradoras de salud municipal están autorizadas para pagar horas extraordinarias o sobresueldo, cuando los servicios que administran requieran utilizar personal fuera de la jornada de trabajo ordinaria, por circunstancias especiales o extraordinarias de buen servicio.

Por último, el inciso primero del artículo 194 del Código del Trabajo, prevé:

"La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado".

Según la norma transcrita, las disposiciones relativas a la Protección a la Maternidad se aplican a todas las entidades, servicios y empresas, sean públicas y privadas, comprendiendo las sucursales, establecimientos o dependencias.

En la especie, se consulta si el personal sujeto a contrato de reemplazo tiene derecho al reconocimiento de beneficios como licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidentes del trabajo y horas extraordinarias.

En lo que respecta a la primera parte de la consulta, para la suscrita resulta evidente que los trabajadores que se incorporan a la salud primaria municipal, tienen derecho a licencia médica, asignación familiar y cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional, porque dichas contingencias sociales están concebidas para todo dependiente vinculado a un contrato de trabajo.

Consecuente con ese elemental principio de seguridad social, precisamente en el inciso cuarto del artículo 19 de la Ley N° 19.378, el legislador dispone perentoriamente que para tales efectos, los Servicios de Salud, las instituciones de Salud previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar deben pagar el equivalente al subsidio correspondiente a la municipalidad o corporación empleadora que corresponda.

Por otra parte, los trabajadores del sistema sujeto a contrato de reemplazo igualmente tienen derecho a percibir el pago de las horas extraordinarias o sobresueldo, porque según el inciso tercero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, procede dicho pago por el solo hecho de laborar el personal fuera de los límites horarios fijados en la jornada ordinaria.

Lo expuesto precedentemente no puede verse alterado ni entenderse contradicho por la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, en el sentido de que los dependientes no funcionarios contratados como reemplazantes, no tienen derecho a los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, puesto que dicha doctrina se ha sentado sólo respecto de los derechos y beneficios vinculados a la carrera funcionaria del personal regido por el Estatuto de Salud Primaria Municipal, y cuyo no es el caso de los derechos y beneficios relativos a la seguridad social que origina la consulta de la especie.

Por último, el mismo personal también tiene derecho al fuero maternal, por cuanto las disposiciones que regulan la Protección a la Maternidad son de aquellas que por su efecto, se denominan de universalidad jurídica, porque no obstante tener su origen en el Código del Trabajo, su aplicación cruza todo el espectro laboral de cualquier actividad de empresa, servicio o establecimiento, sea público o privado, bastando para su ejercicio la existencia de un contrato de trabajo cuyo es el caso de los dependientes sujetos a un contrato de reemplazo.

De consiguiente, en el sistema de salud municipal, el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional, y percibir el pago de horas extraordinarias laboradas.

2) Respecto a la segunda consulta, cabe señalar que interpretando el artículo 14 de la Ley N° 19.378 y artículos 17 y 18 del Reglamento de la citada ley en Dictamen N° 1.032/50, de 24.02.99, los Servicios del Trabajo han establecido que "gozan de los beneficios contemplados en la Ley N° 19.378, tanto el personal ingresado previo concurso público de antecedentes como aquel sujeto a plazo fijo".

Lo anterior, porque de acuerdo a dicha normativa tienen la calidad de funcionario tanto el personal sujeto a contrato indefinido como aquél contratado a plazo fijo, y que sólo el personal que tenga esa calidad puede impetrar los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378.

Por ello, según el mismo pronunciamiento, el goce de los beneficios reconocidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no está restringido al personal que se sometió al concurso público de antecedentes para acceder a un contrato indefinido, puesto que también son titulares de los mismos beneficios el personal contratado a plazo fijo por tener éstos también la calidad de funcionario.

Atendido lo expuesto, el personal sujeto a contrato a plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378 y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y de experiencia para los efectos remuneratorios.

3) En lo que dice relación con la consulta asignada con este número, el inciso primero del artículo 15 de la Ley N° 19.378, dispone:

"La jornada ordinaria de trabajo será de cuarenta y cuatro horas semanales. No obstante, podrá contratarse personal con una jornada parcial de trabajo, de acuerdo con los requerimientos de la entidad administradora, en cuyo caso la remuneración será proporcional a la jornada contratada. Sin embargo, para los funcionarios señalados en las letras d), e) y f) del artículo 5° de esta ley, el contrato por jornada parcial no podrá ser inferior a veintidós horas semanales".

Del precepto transcrito se desprende por una parte, que la jornada ordinaria semanal del personal regido por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, será de 44 horas semanales, pero de la misma disposición se deriva que en el mismo sistema podrá contratarse dependientes con jornada inferior a las 44 horas semanales que el legislador denomina como jornada parcial, y que en el caso de los funcionarios de las categorías técnicos de salud, administrativos de salud y auxiliares de servicios de salud, respectivamente, dicha jornada no podrá ser menor a las 22 horas semanales.

En la especie, se consulta si los funcionarios sujeto a contrato indefinido que forman parte de la dotación, pueden reducir su jornada.

De acuerdo con el preciso tenor normativo transcrito, el legislador fijó la jornada ordinaria semanal del personal regido por la Ley N° 19.378 pero igualmente contempló la posibilidad de la contratación con jornada parcial o inferior a la jornada ordinaria, las que se determinarán en su caso, según la dotación indispensable para desarrollar las actividades de salud de cada año, que debe fijar la entidad administradora antes del 30 de septiembre del año precedente.

En este contexto, cabe destacar que la fijación de la dotación se realiza mediante una proposición que debe formular la entidad administradora al correspondiente Servicio de Salud, dotación que en definitiva debe ser acordada antes del 30 de noviembre del año correspondiente, como lo establece el artículo 12 de la ley en estudio.

De ello se sigue que necesariamente la jornada de trabajo del personal en cuestión, queda determinada en la proposición de la dotación puesto que la ley en su artículo 10, precisamente dispone que se entenderá por dotación el número total de horas semanales de trabajo del personal, que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento.

Atendido lo anterior, los funcionarios que la recurrente denomina titulares y que forman parte de la dotación, sólo pueden ver alterada o reducida su jornada de trabajo cuando la entidad administradora respectiva tenga que fijar la dotación adecuada de cada año antes del 30 de septiembre del año precedente.

4) En lo que respecta a la consulta asignada con este número, el inciso segundo del artículo 17 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Asimismo, podrán solicitar sin goce de remuneraciones, por motivos particulares, hasta tres meses de permiso en cada año calendario".

Del precepto transcrito, se desprende que los funcionarios afectos al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, tienen derecho a un permiso para ausentarse de sus labores sin goce de remuneraciones por un período máximo de 3 meses en cada año calendario, que puede ser utilizado en forma continua o discontinua, todo ello por razones particulares.

En la especie, se consulta si resulta procedente autorizar a un funcionario con jornada completa sujeto a contrato indefinido, un permiso sin goce de remuneraciones para ausentarse parte de su jornada semanal o por un plazo mayor al señalado en la ley, para realizar estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud y, por ende, por motivos particulares.

Atendido ese marco normativo, en opinión de la suscrita, no existiría inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones para ausentarse de las labores dentro de la jornada de trabajo y fuera de ella, en su caso, siempre que no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.

Ello, porque del tenor del artículo 17 en estudio, es posible colegir que el otorgamiento del permiso sin goce de remuneraciones sólo está limitado en cuanto al tope máximo de tres meses, lo que autoriza sostener que el empleador tiene la facultad de concederlo dentro y fuera de la jornada con la limitación señalada.

Por el contrario, y en atención a esos mismos razonamientos, resulta improcedente autorizar permisos sin goce de remuneraciones por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud o en becas otorgadas en la legislación vigente.

Por lo anterior, no existe inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones dentro y fuera de la jornada en el marco de la Ley N° 19.378, siempre que en su conjunto no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.

Por el contrario, resulta improcedente autorizar los mismos permisos por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud, o en becas otorgadas en la legislación vigente.

5) En relación con la consulta que se formula con este mismo número, el inciso primero del artículo 4° de la Ley N° 19.378, prevé:

"En todo lo no regulado expresamente por las disposiciones de este Estatuto, se aplicarán, en forma supletoria, las normas de la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales".

De la norma transcrita es posible derivar que en todas aquellas materias que no estén expresamente reguladas por la Ley N° 19.378, el legislador ha establecido que se aplica en forma supletoria el Estatuto de los Funcionarios Municipales.

En la especie, se consulta si procede otorgar permiso sin goce de remuneraciones en el caso de funcionario que se adjudicó un cargo en concurso convocado en otra comuna, permiso que se requiere para mantener la propiedad de ambos cargos, circunstancia que para la Corporación recurrente constituye incompatibilidad de funciones y que al no estar regulada en la Ley N° 19.378, debería aplicarse supletoriamente el artículo 84 de la Ley N° 18.883.

Al respecto, el artículo 84 de la Ley N° 18.883 que establece Estatuto Administrativo de Funcionarios Municipales, publicado en el Diario Oficial de 29 de diciembre de 1989, dispone:

"Todos los empleos a que se refiere el presente Estatuto serán incompatibles entre sí. Lo serán también con todo otro empleo o toda otra función que se preste al Estado, aun cuando los empleados o funcionarios de que se trate se encuentren regidos por normas distintas de las contenidas en este Estatuto. Se incluyen en esta incompatibilidad las funciones o cargos de elección popular.

"Son también incompatibles los empleos regidos por este Estatuto, con cargos remunerados por funciones docentes en establecimientos dependientes o vinculados a la respectiva municipalidad.

"Sin embargo, puede un empleado ser nombrado para un empleo incompatible, en cuyo caso, si asumiere el nuevo empleo, cesará por el solo ministerio de la ley en el cargo anterior.

"Lo dispuesto en los incisos precedentes, será aplicable a los cargos de jornada parcial en los casos que, en conjunto, excedan de cuarenta y cuatro horas semanales".

De acuerdo con las normas en análisis, efectivamente el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no ha regulado la materia de las incompatibilidades funcionarias y de cargos, por lo que en este caso rige supletoriamente la Ley N° 18.883, cuerpo legal que en lo pertinente exige el principio de la exclusividad de las funciones que rige el sistema de asignación de cargos, estableciendo por ello las denominadas incompatibilidades tanto respecto de los cargos entre sí dentro del mismo sistema funcionario municipal, como respecto de otras funciones o cargos prestados al Estado aún aquéllos regidos por otros cuerpos legales, incluyéndose en esta incompatibilidad los cargos de elección popular.

Tal es así, que el empleado o funcionario nombrado para un cargo o empleo incompatible, al asumir el nuevo cargo o empleo, cesa en el cargo anterior de inmediato por el solo ministerio de la ley.

De ello se deriva, en opinión de la suscrita que este principio de la incompatibilidad es aplicable para los cargos y empleos regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, atendida precisamente la aplicación supletoria que contempla el artículo 4° de ese cuerpo legal.

En este contexto, en la situación por la que se consulta es evidente que resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario

se adjudicó a través de concurso convocado en otra comuna, debiendo entenderse su accionar como el claro propósito de desvincularse de su cargo anterior y provocar la vacancia de este último, razón por la cual la norma supletoria impone perentoriamente la cesación en el cargo anterior de inmediato por el solo ministerio de la ley.

Sin embargo, podrá conservar el funcionario ambos cargos en el evento de ser compatible su desempeño con aquellos cargos de docentes, funcionarios a honorarios, de miembro de directorios o consejos de organismos estatales, y con la calidad de subrogante o suplente, en su caso.

De consiguiente, resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que reconoce la Ley N° 19.378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna.

6) Respecto de la última consulta, cabe señalar que en Dictamen N° 1.022/94, de 17.03.2000, en relación a similar materia, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación"*.

Ello, porque el tope de horas de duración de hasta 1.000 horas, de hasta 2.000 horas y de más de 2.001 horas, respectivamente, sólo constituye el referente porcentual necesario para determinar el monto de la asignación.

De consiguiente, el derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) En el sistema de salud municipal, el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extraordinarias laboradas.
- 2) El personal sujeto a plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378 y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y de experiencia para los efectos remuneratorios.
- 3) La jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la Ley N° 19.378, sólo puede alterarse o reducirse a través de la fijación de la dotación cada año antes del 30 de septiembre del año precedente.
- 4) No existe inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones dentro y fuera de la jornada en el marco de la Ley N° 19.378, siempre que en su conjunto no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.

Por el contrario, resulta improcedente autorizar los mismos permisos por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud, o en becas otorgadas por la legislación vigente.

- 5) Resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que contempla la Ley N° 19.378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna.
- 6) El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley N° 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye al referente para determinar el monto porcentual de esa asignación.

ESTATUTO DE SALUD. ASIGNACION ANUAL. MERITO. CALIFICACIONES. SISTEMA DE EVALUACION. LEGALIDAD. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACIONES MUNICIPALES. INVERSION DE FONDOS.

1.882/159, 11.05.00.

- 1) **La asignación de mérito derivada del proceso calificadorio correspondiente al período comprendido entre la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 y agosto de 1996, se rige por las disposiciones vigentes a esa fecha. Por el contrario, la asignación anual de mérito derivada de los procesos calificadorios posteriores a agosto de 1998, se rigen por los actuales artículos 22, 23 letra c), 30 bis y 44 de la Ley N° 19.378.**
- 2) **La dictación y entrada en vigencia del Reglamento de la Carrera Funcionaria por una entidad administradora de salud municipal, no altera la validez de las calificaciones y encasillamiento realizados antes de su dictación, por lo que no procede el pago de diferencias de remuneraciones surgidas por los nuevos criterios objetivos de ponderación que establece dicho reglamento.**
- 3) **La Dirección del Trabajo es el organismo competente para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral contenida en la Ley N° 19.378 y su reglamento, respecto de las corporaciones administradoras de salud municipal. Por el contrario, los Servicios del Trabajo carecen de competencia para fiscalizar y pronunciarse sobre la auditoría de las citadas corporaciones, facultad que corresponde exclusivamente a la Contraloría General de la República.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 22, 23 letra c), 30 bis y 44. Ley N° 19.607, artículos único y 1° y 2° transitorios. D.F.L. N° 2, de 1967, del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 4.292/294, de 9.09.98; 5.313/351, de 2.11.98; y 4.380, de 28.07.97.

Se solicita pronunciamiento sobre diversas materias reguladas por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal:

- 1) Cuál es la regulación legal de las asignaciones que habrían derivado del proceso calificadorio comprendido entre la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 y el 1° de septiembre de

1996, así como los períodos posteriores de agosto de 1998, no afectados por las disposiciones transitorias 1 y 2 de la Ley Nº 19.607 que modificó la Ley Nº 19.378.

2) Si un eventual proceso calificadorio, una vez aprobado el reglamento municipal, significaría para los funcionarios una reliquidación de sus remuneraciones a partir de la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378 o, por el contrario, abarcaría períodos laborales posteriores y qué períodos deberían ser considerados, es decir, si con la dictación de un eventual Reglamento de Carrera Funcionaria se cancelarían las sumas o diferencias provenientes de un mal encasillamiento en forma retroactiva.

3) Si la Dirección del Trabajo es el organismo competente para impulsar un proceso íntegro de fiscalización y auditoría en la Corporación de Salud y Atención de Menores de la comuna de Queilén o, en caso contrario, remitir los antecedentes a quien corresponda.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente según el mismo orden que se formulan en la presentación:

1) En lo que dice relación con la primera consulta, los artículos primero y segundo transitorios de la Ley Nº 19.607 que modifica el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 14.05.99, disponen:

"El proceso de calificación del personal regido por la Ley Nº 19.378, correspondiente al período comprendido entre el mes de septiembre de 1996 y agosto de 1997, se entenderá suspendido indefinidamente para todos los efectos legales.

"El proceso de calificación del personal regido por la Ley Nº 19.378, correspondiente al período comprendido entre el mes de septiembre de 1997 y agosto de 1998 se entenderá suspendido para todos los efectos legales. Dicho proceso se efectuará considerando las disposiciones de la presente ley y deberá quedar terminado noventa días después de publicada esta ley en el Diario Oficial".

De los preceptos legales transcritos se desprende, por una parte, que el legislador dispuso la suspensión indefinidamente de los procesos calificadorios del personal regido por la Ley Nº 19.378 respecto del período septiembre de 1996 y agosto de 1997, en cuyo caso la asignación de mérito derivada de ese proceso calificadorio fue reemplazada por un bono que se otorgó por una sola vez, según se establece en el inciso segundo del citado artículo primero transitorio.

Por otra, es posible colegir que igualmente se dispuso la suspensión para todos los efectos legales del proceso calificadorio para el mismo personal, respecto del período septiembre de 1997 y agosto de 1998, en cuyo caso dicho proceso debió efectuarse considerando las nuevas disposiciones sobre la materia que establece la Ley Nº 19.607 en estudio, y del resultado de esta calificación se determinará la asignación de mérito que debía corresponder a dicho período.

Estas normas transitorias se explican por la modificación al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, introducida por la Ley Nº 19.607 al denominado mérito funcionario, en el sentido de que este último ya no constituye un elemento de la carrera funcionaria como originalmente se contemplaba en el antiguo inciso final del artículo 37 de la Ley Nº 19.378, estableciéndose en su lugar por la ley modificatoria una asignación anual de mérito con la incorporación al Estatuto de Salud Municipal del artículo 30 bis.

En la especie, se consulta cuál es la regulación legal de las asignaciones que habrían derivado del proceso calificadorio comprendido entre la fecha de entrada en vigencia de la Ley Nº 19.378 y el

primero de septiembre de 1996 y el de los períodos posteriores a agosto de 1998, no afectados por los artículos primero y segundo transitorios de la Ley N° 19.607.

De acuerdo con la precisa normativa transcrita resulta evidente que, en el caso de los procesos calificadorios realizados entre la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 y septiembre de 1996, se rigen por las disposiciones sobre la materia vigentes a esa fecha, esto es, por los artículos 31, 37 y 44 de la citada ley y por los artículos 18, 19 y 21 inciso final, del Reglamento de dicho cuerpo legal.

Por el contrario, los procesos calificadorios correspondientes a los períodos posteriores a agosto de 1998 se rigen exclusivamente por los actuales artículos 22, 23 letra c), 30 bis y 44 de la Ley N° 19.378, con las modificaciones introducidas a este cuerpo legal por la Ley N° 19.607.

De consiguiente, la asignación de mérito derivada del proceso calificadorio correspondiente al período de entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 y agosto de 1996, se rige por las disposiciones vigentes a esa fecha. Por el contrario, la asignación anual de mérito derivada de los procesos calificadorios posteriores a agosto de 1998, se rigen por los actuales artículos 22, 23 letra c), 30 bis y 44 de la Ley N° 19.378, por las modificaciones introducidas a este cuerpo legal por la Ley N° 19.607.

2) En lo que dice relación con la segunda consulta, el artículo 22 de la Ley N° 19.378 dispone:

"De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la forma de ponderar la experiencia, la capacitación y el mérito para los efectos de la aplicación de la carrera funcionaria, según los criterios objetivos que al efecto se fijan en el reglamento municipal respectivo. El mérito tendrá efecto remuneratorio sólo a través de la asignación de mérito que se establece en la presente ley. Sin perjuicio de todo lo anterior, aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo".

De la disposición transcrita se desprende en lo pertinente, que el legislador con el propósito de agilizar el cumplimiento del desarrollo de la carrera funcionaria, autorizó a las entidades administradoras para establecer de manera autónoma la ponderación de los elementos constitutivos de aquélla, a través de un reglamento municipal y según los parámetros precisos que la misma ley señala para tales efectos, criterios objetivos que, en todo caso, deberán ajustarse estrictamente a la normativa legal que impone el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y su Reglamento, y en esos términos se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 5.313/351, de 2.11.98 y 4.867/278, de 21.09.99.

En esta consulta se quiere saber si por la dictación del Reglamento de Carrera Funcionaria, deberán cancelarse en forma retroactiva las sumas o diferencias provenientes de un eventual mal encasillamiento.

Según la normativa en estudio en el aludido Dictamen N° 4.867/278, de 21.09.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que "La carrera funcionaria y el sistema de calificaciones del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, están expresamente regulados por la Ley N° 19.378 y su reglamento y, supletoriamente por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, por lo que cualquiera reglamentación interna formulada por una entidad administradora de salud municipal, debe sujetarse estrictamente a dichos cuerpos legales".

De ello es posible derivar que el proceso calificadorio y el encasillamiento del personal, realizado con anterioridad a la dictación del reglamento de carrera funcionaria en la entidad respectiva, no pueden verse alterados por la entrada en vigencia de ese reglamento, toda vez que las calificaciones y los encasillamientos de entonces agotaron sus etapas de impugnación y de revisión que contempla el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal y su Reglamento.

De esta manera, cualquiera diferencia remuneratoria por los criterios objetivos para ponderar los elementos de la carrera que pudiese evidenciarse con la dictación del reglamento de carrera funcionaria, sólo tiene la virtud de afectar las calificaciones y encasillamientos posteriores a la entrada en vigencia del referido reglamento y, por ello, resulta improcedente pretender el pago retroactivo de diferencias de remuneraciones originadas en los nuevos criterios de ponderación que pudiese contemplar esta reglamentación interna.

Por lo anterior, la dictación y entrada en vigencia del reglamento de la carrera funcionaria por una entidad administradora de salud municipal, no altera la validez de las calificaciones y encasillamientos realizados antes de su dictación y tampoco autoriza el pago retroactivo de diferencias de remuneraciones surgidas por los nuevos criterios objetivos de ponderación que pudiese establecer dicho reglamento.

3) Por último, respecto de la última consulta, en Dictamen N° 4.380, de 28.07.97, los Servicios del Trabajo han resuelto que *"La Dirección del Trabajo es el organismo competente para interpretar la Ley N° 19.378, sólo respecto de las entidades administradoras de salud municipal a que se refiere la letra b) del artículo 2° de la citada ley, cuyo personal ejecute personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud"*.

En la especie, se consulta si la Dirección del Trabajo es el organismo competente para realizar un proceso de fiscalización a raíz de eventuales irregularidades en el proceso de contratación, determinación de remuneraciones, formas de calificación, encasillamiento, etc.

De acuerdo con la doctrina administrativa transcrita, efectivamente corresponderá a los Servicios del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral contenida en la Ley N° 19.378 y su Reglamento en el caso de la Corporación de Salud Municipal de Queilén, en el ejercicio de las facultades que para tales efectos le impone a dicho servicio público la letra a) del inciso segundo del artículo 1° del D.F.L N° 2, de 1967, orgánico de la Dirección del Trabajo.

Por el contrario y, en relación con la segunda parte de la última consulta, el mismo servicio público está impedido de intervenir para practicar o fiscalizar, en su caso, una auditoría en la aludida Corporación empleadora porque, en Dictamen N° 4.292/294 de 9.09.98, se ha resuelto que "La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre el destino y los montos de recursos invertidos por una Corporación Administradora de Salud Municipal", en cuyo caso la fiscalización pertinente corresponde exclusivamente a la Contraloría General de la República.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, citas legales y administrativas, corresponde informar lo siguiente:

1) La asignación de mérito derivada del proceso calificadorio correspondiente al período comprendido entre la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 y agosto de 1996, se rige por las disposiciones vigentes a esa fecha.

Por el contrario, la asignación anual de mérito derivada de los procesos calificadorios posteriores a agosto de 1998, se rigen por los actuales artículos 22, 23 letra c), 30 bis y 44 de la Ley N° 19.378.

2) La dictación y entrada en vigencia del Reglamento de la Carrera Funcionaria por una entidad administradora de salud municipal, no altera la validez de las calificaciones y encasillamiento realizados antes de su dictación, por lo que no procede el pago de diferencias de remuneraciones surgidas por los nuevos criterios objetivos de ponderación que establezca dicho reglamento.

3) La Dirección del Trabajo es el organismo competente para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral contenida en la Ley N° 19.378 y su reglamento, respecto de las corporaciones administradoras de salud municipal.

Por el contrario, los Servicios del Trabajo carecen de competencia para fiscalizar y pronunciarse sobre la auditoría de las citadas corporaciones, facultad que corresponde exclusivamente a la Contraloría General de la República.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.883/160, 11.05.00.

Aserraderos ... debe pagar el premio por record anual correspondiente al período enero-diciembre de 1999, pues se superaron en este lapso los 216.700 metros cúbicos de producción, beneficio que debió pagarse en enero del año 2000.

Fuentes: Código Civil, artículos 1562 y 1564 inciso 1°.

Se consulta sobre la aplicación de una cláusula del contrato colectivo de trabajo que establece un *Premio por Record Anual* de producción. La norma convencional que precisa el cálculo de este beneficio se remite a lapsos de tiempo –meses de noviembre y diciembre de 1999– que aparentemente se encontrarían fuera del plazo de vigencia del contrato colectivo.

En efecto, en lo que interesa, el párrafo primero de la cláusula 8.1 del contrato colectivo vigente para el período noviembre de 1997 - octubre de 1999, deja establecido:

"Si la producción anual del Aserradero alcanza o excediera los 216.700 metros cúbicos, se habrá obtenido el record anual. Cuando ello ocurra, los trabajadores tendrán derecho a un premio por record de producción el cual se calculará según se indica".

Enseguida, el párrafo penúltimo de la misma cláusula establece:

"La Producción Anual, corresponderá al año calendario enero-diciembre".

Asimismo, conforme a estas normas, este premio por record de producción debió pagarse en enero del año 2000.

Como se advierte, el período que comprende la producción anual que se considera para este beneficio, excede en dos meses –noviembre y diciembre de 1999– la vigencia del contrato colectivo.

Por tanto, si se interpreta *estricta y literalmente* la norma sobre vigencia del instrumento colectivo, resultaría inaplicable la cláusula sobre el beneficio en que incide la consulta.

Sin embargo, de acuerdo a las reglas generales sobre interpretación de los contratos, "el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquél en que no sea capaz de producir efecto alguno", y además, "las cláusulas de un contrato se interpretarán unas por otras, dándose a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad" (artículo 1562 e inciso 1º del artículo 1564 del Código Civil).

En la situación en examen, por aplicación de estas reglas de interpretación contractual, debe entenderse que no obstante haber expirado la vigencia del contrato colectivo de trabajo el 31 de octubre de 1999, surte efectos posteriores para el efecto del cálculo y pago de este beneficio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Uds. que Aserraderos ... debe pagar el premio por record anual correspondiente a enero-diciembre de 1999, pues se superaron en este lapso los 216.700 metros cúbicos de producción, beneficio que debió pagarse en enero del año 2000.

ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS. ASIGNACION DE FUNCIONES.

1.884/161, 11.05.00.

Se ajusta a derecho la asignación de funciones que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín ha hecho del auxiliar paramédico Sr..., en la sección enfermería del consultorio ..., dependiente de dicha organización.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 5º y 7º.

Se ha consultado si se ajusta a derecho la destinación que la entidad empleadora Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín ha efectuado respecto del Técnico Paramédico de Farmacia Sr. ..., desde la dirección del Consultorio ..., a la sección enfermería del mismo establecimiento.

Sobre el particular, cumplo con informar a Ud. que la Ley N° 19.378, que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, en su artículo 5º letra d), establece:

"Artículo 5º. El personal regido por este Estatuto se clasificará en las siguientes categorías funcionarias:...

"d) Técnicos de Salud".

Por su parte, el artículo 7º del mismo cuerpo legal precisa los requisitos necesarios para ser clasificado el dependiente en la categoría señalada con la letra d) del citado artículo 5º.

Del análisis de las normas precitadas se colige que en el sistema de atención primaria de salud municipal se asignan las labores de los funcionarios conforme a la categoría profesional acreditada por el respectivo dependiente.

De esta forma, cabe señalar que las disposiciones del estatuto de atención primaria de salud municipal permiten al empleador asignar las funciones de sus dependientes según la categoría, el cargo y el nivel funcionario que ostente dicho trabajador.

En razón de lo anterior, es que, si el dependiente materia de la consulta sólo puede ejercer sus funciones conforme al cargo para el cual fueron contratado, resultará válida la asignación de funciones de que sea objeto, en tanto con ella no se altere su cargo.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del contrato de trabajo del consultante y del informe de fiscalización de fecha 23.03.2000, efectuado por el fiscalizador Sr. E. P. V., y que se contiene en el Ord. N° 716, de 11.04.00, de Inspector Comunal del Trabajo Santiago Sur, el dependiente de que se trata, desde el 1º.02.89, se ha desempeñado como auxiliar paramédico en la categoría d) que prevé el artículo 5º de la citada Ley N° 19.378, sin que pueda apreciarse que la asignación de que ha sido objeto represente en caso alguno una modificación del cargo que ha desempeñado y para el cual fue contratado.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que se ajusta a derecho la asignación de funciones que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín ha hecho del auxiliar paramédico Sr. ..., en la sección enfermería del consultorio ..., dependiente de dicha organización.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.885/162, 11.05.00.

Fija sentido y alcance de la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo suscrito con fecha 17 de septiembre de 1998, entre la Administradora de Fondos de Pensiones ... y los trabajadores individualizados en el anexo N° 1 de dicho instrumento.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar el sentido y alcance de la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Administradora de Fondos de Pensiones ... y los trabajadores de la misma, con fecha 17 de septiembre de 1998, que contempla un bono compensatorio transitorio para Ejecutivos de Cuenta.

La determinación del alcance de la referida cláusula convencional incide, a la vez, en la resolución de dos casos específicos de los que están conociendo la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar y la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú. La primera de ellas, instruyó a la empresa pagar el bono compensatorio del mes de septiembre de 1999 a 5 vendedores, respecto de los cuales la A.F.P. ... estimó que no habían cumplido con las metas referenciales y la segunda, que debe resolver acerca de la situación del trabajador Sr. ..., a quien tampoco se le pagó el referido bono compensatorio del mismo mes, por iguales razones.

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

La referida cláusula contractual, establece:

"La empresa pagará un bono compensatorio transitorio durante dos meses a los Trabajadores que desempeñen el cargo de Ejecutivo de Cuenta, si como consecuencia de un cambio en la estrategia de captación de afiliados el Trabajador experimenta un deterioro en su remuneración.

"Este bono compensatorio será equivalente a la diferencia que resulte entre la comisión lograda con la nueva estrategia de captación de afiliados y el promedio de comisiones percibidas en el trimestre anterior.

"La empresa pagará este bono compensatorio transitorio sólo cuando las diferencias a que se alude en el párrafo precedente sean superiores a un 5% del total de comisiones percibidas en el trimestre anterior, y afecten al menos al 50% de los Ejecutivos de Cuenta. Para estos efectos no se considerará a los Ejecutivos de Cuenta que se encuentren con Licencia Médica o en Comisión de Servicio durante los meses señalados. Además, cada Ejecutivo de Cuenta deberá haber cumplido individualmente al menos el 50% de la o las metas referenciales de la nueva estrategia.

"Este bono se pagará al mes subsiguiente al de efectuado el pago del anticipo de comisiones, esto es, junto con la reliquidación final del mes objeto de compensación".

De la norma convencional precedentemente transcrita es posible inferir que la empresa se ha obligado a pagar un bono compensatorio por el término de dos meses a aquellos trabajadores que desempeñen el cargo de ejecutivos de cuenta, en el evento de que a raíz de un cambio en la estrategia de captación de afiliados el dependiente experimente un deterioro en su remuneración, el que será equivalente a la diferencia que resulte entre la comisión lograda con la nueva estrategia implantada por el empleador y el promedio de comisiones percibidas en el trimestre anterior y que se paga al mes subsiguiente al de efectuado el pago de anticipo de comisiones.

De la misma cláusula se desprende que el beneficio se pagará cuando se reúnan las siguientes condiciones:

- a) Que las diferencias de remuneración sean superiores a un 5% del total de comisiones percibidas en el trimestre anterior.
- b) Afecten al menos al 50% de los ejecutivos de cuenta, porcentaje en el cual no se consideran a los que se encuentren con licencia médica o en comisión de servicio durante los meses señalados, y
- c) Que cada ejecutivo de cuenta haya cumplido individualmente al menos el 50% de la o las metas referenciales de la nueva estrategia.

Ahora bien, las dudas planteadas por la organización sindical recurrente respecto de la aplicación de la cláusula convencional en análisis dicen relación con los siguientes puntos:

- 1) Si es procedente que en el promedio mensual de comisión devengada en el trimestre anterior a septiembre de 1999, se excluyan aquellos meses en que el trabajador registre ausentismo por licencia médica.
- 2) Si resulta procedente que en la base de cálculo del período considerado para el pago del beneficio se consideren sólo los rubros "comisión única" y "premio por volumen de venta";

- 3) En cuanto a las metas referenciales a cumplir en forma individual por cada ejecutivo de cuenta, si es procedente que la empresa haya fijado distintas metas para la zona metropolitana y el resto del país y de distinto monto para el mes de septiembre y octubre, y
- 4) Si en el caso de trabajadores que han registrado ausentismo laboral durante dicho período, se deben rebajar las metas referenciales en forma proporcional a los días efectivamente trabajados, considerando que el beneficio se paga proporcionalmente a los días hábiles laborados por el agente de ventas.

En lo que respecta al primer punto es necesario tener en consideración que la cláusula en comento se refiere en forma expresa al *promedio de comisiones percibidas* en el trimestre anterior, lo cual implica necesariamente que el dependiente haya laborado efectivamente durante esos meses, única forma posible de que éste genere comisiones, toda vez que durante el período de licencia médica sólo percibe subsidio de la Entidad de Salud correspondiente. De esta forma, resulta de toda lógica estimar procedente que se excluyan del trimestre referido aquellos meses en que el ejecutivo registra ausentismo laboral por encontrarse acogido a licencia médica.

En relación al segundo punto cabe tener presente que el objetivo que las partes tuvieron en consideración para establecer el beneficio en análisis, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección y al tenor de la cláusula de que se trata, es compensar un eventual deterioro producido por el cambio de estrategia en la captación de afiliados, que se traduce en la práctica en que los ejecutivos perciban la diferencia que resulte entre la comisión lograda con la nueva estrategia y el promedio de comisiones percibidas en el trimestre anterior. Ello, en opinión de la suscrita implica que los estipendios que las partes consideraron como referencia para el pago del bono, responden en primer término al concepto de comisión y son aquellos que el trabajador percibe habitualmente como contraprestación por la labor efectuada en dicho período, no debiendo ser considerados, de consiguiente, aquéllos de carácter eventual u ocasional que pudiera haber percibido y los que no responden al concepto de comisiones, como sería en la especie el "premio por persistencia de pago de cotizaciones previsionales". En efecto, debe entenderse por comisión aquellas sumas porcentuales calculadas sobre el valor de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones que realice la empresa con la colaboración del trabajador de acuerdo a la definición que de dicha remuneración establece la letra c) del artículo 42 del Código del Trabajo.

Ahora bien, el "premio por persistencia de pago de cotizaciones previsionales" pactado por las partes, no responde a un porcentaje sobre una venta u otra operación que el trabajador efectúe para el empleador, puesto que el servicio ejecutado por aquél, cual es la afiliación, ya ha sido remunerado, precisamente, con la comisión, sino que responde a un porcentaje que se otorga por la mantención de los afiliados al organismo empleador.

En lo que dice relación con el punto N° 3, relativo a las metas referenciales a cumplir en forma individual por cada ejecutivo de cuenta, cabe manifestar que de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista por este Servicio, se ha podido determinar que aquéllas son distintas para la Región Metropolitana y el resto del país, siendo más altas las primeras, debido a que la remuneración de los afiliados es mayor que la que perciben habitualmente en provincia. De los mismos antecedentes aparece que las referidas metas fueron de un monto distinto para los meses de septiembre y octubre de 1999, de acuerdo a los criterios de política comercial de la empresa, cuestión que por ser una mera situación de hecho y no una materia de interpretación legal, escapa a la competencia de esta Dirección.

Ahora bien, en estrecha relación con este punto se encuentra la situación de los ejecutivos de cuenta que laboran en Viña de Mar respecto de los cuales se cursaron las Instrucciones N° 99-850,

de 10.02.2000, que ordenan a la empresa pagar el bono compensatorio en análisis, fundamentalmente porque a ellos se les habría comunicado en forma extemporánea las metas referenciales a cumplir para el mes de septiembre 1999.

Sobre el particular, cabe manifestar que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, se ha podido establecer que la A.F.P. ..., a través de su Gerencia Comercial, comunicó a los Sres. Agentes, Supervisores de Venta y Ejecutivos de Cuenta, con fecha 18 de octubre de 1999, el procedimiento a seguir para determinar el bono y la meta mensual exigida que se consideraría para los efectos de evaluar su cumplimiento.

En su parte pertinente, textualmente dicha comunicación establece:

"Como es de su conocimiento, la cláusula vigésima séptima del convenio colectivo de trabajo establece el pago de un Bono Compensatorio transitorio a la Fuerza de Ventas durante dos meses, cuando por efecto de un cambio en la estrategia de venta de la Administradora, se produzca un deterioro superior al 5% en la comisión devengada respecto al promedio percibido en el trimestre de gestión anterior y ello afecte a más del cincuenta por ciento de los Ejecutivos de Cuenta, excluidas las personas que en el mes objeto de compensación registren ausentismo por licencia médica o comisión de servicios.

"Con el objeto de precisar el criterio que seguirá esta Gerencia para determinar el referido Bono Compensatorio, así como también para resolver cualquier duda que se presente al respecto, se adjunta una minuta descriptiva del procedimiento a seguir para determinar el Bono y la meta mensual exigida que se considerará para efecto de evaluar su cumplimiento.

"Agradeceré a Ud. leer detenidamente el referido documento e informar al respecto a la fuerza de Venta bajo su dependencia".

A continuación se hace una definición del bono, la determinación del promedio de comisión devengada en el trimestre anterior, se da a conocer que los meses de gestión a compensar son los de septiembre y octubre de 1999 y se precisan los requisitos para tener derecho a dicho emolumento. Posteriormente en cuadro N° 1 se consigna la meta de venta por ejecutivo de cuenta para acceder al bono compensatorio, estableciendo que para la Zona Norte-Centro en el mes de septiembre de 1999 será de \$2.500.000 y en el mes de octubre de 1999, de \$4.600.000.

Lo expuesto precedentemente, permite afirmar que en el caso en comento la comunicación de las metas referenciales fue hecha en forma extemporánea, toda vez que fueron dadas a conocer en el transcurso del mes siguiente a aquél en que se produjo el cambio de estrategia que da origen al Bono y habiéndose ya laborado el mes de septiembre que es el primer mes de gestión a compensar, de tal forma que difícilmente los trabajadores pudieron cumplir las metas referenciales establecidas en dinero. No obstante ello y de acuerdo a los mismos antecedentes que obran en poder de este Servicio, estos sí cumplieron con el número mínimo de afiliados propuesto con la nueva estrategia y que ascendía a 6 para el mes de septiembre de 1999, meta esta última que ha sido corroborada por la propia empresa en su presentación de fecha 10 de febrero del año en curso, al evacuar el traslado conferido por esta Dirección.

De consiguiente, a juicio de la suscrita, los ejecutivos de cuenta de la Sucursal de Viña del Mar que cumplieron en dicho mes con la meta de afiliar a 6 afiliados y reunieron el resto de los requisitos previstos para los efectos de que se trata, tienen derecho a percibir el bono compensatorio que nos ocupa, confirmándose de esta forma las instrucciones emanadas de la Inspección de la citada unidad.

Finalmente, en lo que concierne al punto N° 4, cabe manifestar que considerando que el beneficio en estudio se paga en proporción a los días laborados en el mes de que se trate, resulta ajustado a la lógica y a la equidad que también las metas referenciales a cumplir por el respectivo agente de ventas se consideren proporcionalmente a los días efectivamente trabajados por él.

De esta suerte, el caso del que conoce la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú relativo al dependiente Sr. ..., que estuvo acogido a licencia médica durante una gran parte del mes de septiembre de 1999, debe ser resuelto conforme a lo expresado en el párrafo que antecede.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que el sentido y alcance de la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Administradora de Fondos de Pensiones ... y los trabajadores de la misma, con fecha 17 de septiembre de 1998, es el señalado en el cuerpo del presente informe.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. SOCIEDAD DE RESPONSABILIDAD LTDA.

1.886/163, 11.05.00.

Doña ... y don ..., únicos socios de la Sociedad Diseños ..., pueden celebrar contrato de trabajo con esta última, de laborar efectivamente para ella.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3° letra b); 7°; 8° inciso 1°.

Concordancias: Ords. N°s. 3.090/166, de 27.05.97; 1.761/85, de 20.03.95, y 3.709/111, de 23.05.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si doña ... y su cónyuge, ..., únicos socios de Sociedad Diseños ..., pueden detentar la calidad de trabajadores dependientes de ésta, considerando que tienen aportes de capital y participación del 40 y 60%, respectivamente, y la cónyuge la representación legal.

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

El artículo 3° 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 otra parte, el artículo 7° 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 vínculo de subordinación y dependencia, y
- c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

De los elementos anotados precedentemente, el que determina el carácter de trabajador es el vínculo de subordinación o dependencia, el cual, según la reiterada doctrina de esta Dirección, se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como *"continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia a las particularidades y naturaleza de la prestación del trabajador"*.

Sobre el particular, cabe tener presente la doctrina de este Servicio sobre el tema consultado, contenida, entre otros, en Dictamen N° 3.709/111, de 23.05.91, el cual en su parte pertinente establece que *"el hecho que una persona detente la calidad de accionista o socio mayoritario de una sociedad y cuente con facultades de administración y de representación de la misma le impide prestar servicios en condiciones de subordinación o dependencia, toda vez que tales circunstancias importan que su voluntad se confunda con la de la respectiva sociedad"*.

En el citado pronunciamiento se agrega, *"que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la cual la sola circunstancia que una persona cuente con facultades de administración y de representación de una sociedad, careciendo de la calidad de socio mayoritario o viceversa, no constituye un impedimento para prestar servicios bajo subordinación o dependencia"*.

Ahora bien, en el caso en estudio, de los antecedentes tenidos a la vista, escritura pública de 18 de noviembre de 1988, suscrita ante Notario Raúl Undurraga Laso, de esta ciudad, modificada por escritura pública de 15 de mayo de 1996, otorgada ante Notario Hugo Leonardo Pérez Pousa, también de esta ciudad, consta constitución de la Sociedad Diseños ..., de la cual son sus únicos socios actualmente ... y su cónyuge ..., separados totalmente de bienes, con aportes de capital y participación del 40% y 60%, respectivamente, reuniendo la socia ... la totalidad de las facultades de administración de la sociedad.

De esta manera, atendido lo antes expuesto y a la luz de la doctrina en comento, es posible derivar que respecto de la socia de la sociedad Diseños, si bien ella cuenta con la representa-

ción de la sociedad, circunstancia que conformaría uno de los requisitos que obstaría trabar relación contractual dependiente de trabajo con la misma, no tendría a la vez la condición de socia con aporte mayoritario de capital, si sólo cuenta con el 40%, lo que permite concluir que por no reunirse en su persona los requisitos de las facultades de representación de la sociedad y simultáneamente un aporte mayoritario de capital, no habría impedimento en su caso para la escrituración de contrato de trabajo con la sociedad, de laborar efectivamente para ella.

En relación al cónyuge ..., si bien es socio con un aporte mayoritario del 60% del capital social, carece de facultades de administración, razón por la cual no concurre en relación a él este requisito que es uno de los copulativos que exige la jurisprudencia que impedirían la configuración del vínculo de subordinación y dependencia con la sociedad, por lo que, de laborar también efectivamente para ella no habría inconveniente legal para la escrituración de contrato de trabajo con la mencionada sociedad.

De este modo, en el caso en estudio, es dable concluir que tanto doña ..., como don ..., cónyuges entre sí, separados totalmente de bienes, pueden celebrar contrato de trabajo con la persona jurídica de la cual son únicos socios Sociedad Diseños ..., de laborar para ella, por darse los supuestos legales de todo contrato de trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que doña ... y don ..., únicos socios de la Sociedad Diseños ..., pueden celebrar contrato de trabajo con esta última, de laborar efectivamente para ella.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIO. NECESIDADES DE LA EMPRESA. CAUSAL SIMILAR.

1.887/164, 11.05.00.

No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070.

Fuentes: Ley Nº 19.070, artículo 2º transitorio inciso 2º.

Concordancias: Dictamen Nº 1.856/76, de 25.03.96.

Se ha solicitado a esta Dirección aclaración de Dictamen Nº 4.542/216, de 5.08.94, en aquella parte que concluye que *"No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2º del artículo 2º transitorio de la Ley Nº 19.070"*.

Funda su solicitud señalando que sobre tal materia la Contraloría General de la República, a través del Dictamen N° 41.952, de 19.12.97, ha sostenido contrariamente a este Servicio que la jubilación por vejez o invalidez tendría el carácter de cesación de funciones por falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

Al respecto, cumpto en informar a Ud. lo siguiente:

La reiterada doctrina de este Servicio contenida, entre otros en Dictámenes N°s. 317/23, de 19.01.93 y 3.383/155, de 13.06.94, ha sostenido que atendida la circunstancia que las Corporaciones Municipales, esto es, los empleadores de los docentes por cuya situación se consulta, son calificados por expresa disposición legal como entidades del sector privado, no cabe sino concluir que los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos educacionales pertenecientes a tales Corporaciones, necesariamente han de detentar la calidad de trabajadores del sector privado.

Cabe señalar que en igual sentido se ha pronunciado la Contraloría General de la República a través del Oficio Circular N° 37.925, de 7 de diciembre de 1982.

De ello se sigue que, atendida la naturaleza del ente empleador, corresponde a este Servicio fijar la interpretación de las disposiciones legales aplicables a los docentes de que se trata, contenidas en el Estatuto Docente y, supletoriamente en el Código del Trabajo y leyes complementarias, razón por la cual y dentro de la esfera de su competencia, no resulta obligatorio ajustarse a la doctrina que sobre la misma materia fije la Contraloría General de la República en relación con los docentes que rigiéndose por igual cuerpo legal, detentan la calidad de funcionarios públicos, y que son, a saber, los docentes que prestan servicios en los establecimientos de educación que dependen directamente de los Departamentos de Administración Educacional de cada Municipalidad.

Atendido lo expuesto preciso es sostener, entonces, que la argumentación en que se fundamenta la solicitud de aclaración del Dictamen N° 4.542/216, de 5.08.94, no resulta atendible, no procediendo, por ende, modificar lo resuelto en el documento aludido.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpto en informar a Ud. que no puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2° del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070.

TERMINACION CONTRATO INDIVIDUAL. CAUSALES. INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIO. PROCEDENCIA.**1.888/165, 11.05.00.**

- 1) La jubilación no constituye causal de término del contrato de trabajo.**
- 2) Las únicas causales que dan derecho a indemnización legal por años de servicio son aquellas previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 159 y 161.

Concordancias: Ord. N° 2.038/102, de 29.03.95.

Se ha consultado si resulta procedente el pago de indemnización por años de servicio en el evento de acogerse el trabajador a jubilación por invalidez transitoria.

Sobre el particular cumpla con informar a Ud. que las causales de terminación del contrato de trabajo se encuentran establecidas dentro de nuestra legislación laboral en los artículos 159 y siguientes del Código del Trabajo, no contemplándose en dichas disposiciones el beneficio de jubilación como causal de término de la relación laboral.

Precisado lo anterior, cabe consignar que el artículo 163 del citado cuerpo legal, en sus dos primeros incisos previene:

"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".

Por su parte, el artículo 161 del mismo cuerpo legal, en sus incisos 1º y 2º, establece:

"Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador.

"En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el

que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos".

Del análisis conjunto de los preceptos legales transcritos se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicios prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente, a lo menos, durante un año, y
- b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato invocando la causal prevista en el inciso 1º del artículo 161 del señalado cuerpo legal, esto es, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la consignada en el inciso 2º de dicho precepto, vale decir, desahucio, en el caso de que se trate de trabajadores que tengan poder para representar al empleador en la forma que en dicha norma se indica, o que desempeñen cargos o empleos de la exclusiva confianza de aquél.

Del tenor de las disposiciones legales citadas se infiere que sólo si el empleador invocare las necesidades de la empresa o el desahucio especial como causal de terminación de los contratos individuales de trabajo y éstos hubieren estado vigentes un año o más, los dependientes afectados tendrán derecho a percibir una indemnización por años de servicio cuyo monto no puede ser inferior a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses prestados continuamente al empleador, con un límite de trescientos treinta días de remuneración, y aquella sustitutiva del aviso previo de 30 días, si procediere, establecida en el inciso 2º del artículo 161 del Código del Trabajo o en el inciso 4º del artículo 162 del mismo Código, según corresponda.

En relación con lo anterior, es necesario consignar que dicho límite no rige tratándose de trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 14.08.81, los cuales tienen derecho a percibir la indemnización en comento sin tope máximo alguno, acorde a lo establecido en el artículo 7º transitorio del Código del Trabajo.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que el legislador ha impuesto al empleador la obligación de pagar al trabajador la indemnización por años de servicio prevista en el artículo 163 del referido cuerpo legal, únicamente en el caso que ponga término al contrato de trabajo invocando las causales establecidas en el citado artículo 161, esto es, necesidades de la empresa o desahucio, si correspondiere, siendo posible afirmar, de consiguiente, que no le asiste tal obligación si la cesación de servicios de un dependiente se produce por una causa distinta a las señaladas.

Ahora bien, en la especie, considerando que la jubilación no es causal de término del contrato de trabajo, cabe concluir que si el empleador desea poner término al contrato de trabajo del dependiente que se encuentra en esta situación, tendrá que fundarlo en alguna de las causales que señala la ley por lo cual sólo si el empleador invocare alguna de las causales establecidas en el artículo 161 el trabajador tendrá derecho a indemnización legal por años de servicio.

Lo anterior, debe entenderse sin perjuicio del derecho que asiste a las partes para pactar, sea en forma individual o colectivamente, una indemnización por años de servicio por causales diversas a las ya señaladas, como sería el caso de retiro voluntario por causa de jubilación, evento en el cual

el trabajador que se encuentra en tal situación tendrá derecho al pago de las sumas que por tal concepto hubiere convenido con su empleador.

En consecuencia, sobre la base de las normas legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que:

- 1) La jubilación no constituye causal de término del contrato de trabajo.
- 2) Las únicas causales que dan derecho a indemnización legal por años de servicio son aquellas previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. CORPORACIONES MUNICIPALES. REDUCCION CARGA HORARIA. EXTENSION HORARIA. PROCEDENCIA.

1.889/166, 11.05.00.

No resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación del sector municipal que, teniendo 30 o más años de servicios docentes, se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículo 69.

Concordancias: Dictamen N° 3.790/226, de 22.07.99.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación que, teniendo 30 o más años de servicios docentes se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070.

Lo anterior, a fin de ampliar las horas de aprendizaje de Educación Básica y Media para los efectos de implementar la jornada escolar completa.

Al respecto, cumplo con informar a Uds. que la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia de que se trata se encuentra contenida en Dictamen N° 3.790/226, de 22.07.99, que concluye que: *"No resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación del sector municipal que, teniendo 30 o más años de servicios docentes, se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio"*.

En nada altera la conclusión antedicha la circunstancia que la extensión horaria por la cual se consulta obedezca a la necesidad de implementar la jornada escolar completa, toda vez que la normativa que regula esta materia no contiene disposición alguna que altere las normas sobre incorporación de un profesional de la educación a determinada dotación docente.

ESTATUTO DE SALUD. ENCASILLAMIENTO.

1.951/167, 16.05.00.

Puede acceder a la Categoría "C" que reconoce el artículo 6º de la Ley Nº 19.378, aquella funcionaria que acreditó estar en posesión de un título técnico de nivel superior de aquéllos a que se refiere el artículo 31 de la Ley Nº 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

Fuentes: Ley Nº 19.378, artículos 5º, 6º, 31 y 37. Decreto Nº 1.889, de Salud, artículo 26. Ley Nº 18.962, artículo 31.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 629/46, de 5.02.97 y 707/43, de 3.02.99.

Se solicita pronunciamiento sobre la procedencia de encasillar en la "Categoría C" funcionaria que contempla Ley Nº 19.378 en el caso de funcionaria actualmente clasificada en "Categoría E", estimando esta última que corresponde su ascenso por cumplir los requisitos para ello, toda vez que en su caso no se consideró el Título Técnico Profesional con un mínimo de 4 semestres académicos otorgado por el Instituto Técnico de la Fundación DUOC, Pontificia Universidad Católica Sede Concepción, adjuntando fotocopia de los antecedentes de titulación.

La Corporación empleadora, por su parte, señala que dicha funcionaria está encasillada en la "Categoría E" luego de haberse adjudicado el concurso para proveer el cargo de secretaria con mención en computación para desempeñarse en el área de finanzas del referido consultorio.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen Nº 707/43, de 3.02.99, la Dirección del Trabajo ha resuelto que *"Para acceder a la Categoría "C" en el sistema de Atención Primaria de Salud Municipal, se requiere estar en posesión de un título técnico de nivel superior de aquéllos a que se refiere el artículo 31 de la Ley Nº 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza"*.

Dicho pronunciamiento se origina en el análisis de los artículos 5º, 6º y 37 de la Ley Nº 19.378 y 26 del Reglamento de ese cuerpo legal, de los cuales se desprende en primer lugar, que el personal afecto a este Estatuto debe ser clasificado en Categorías determinadas por el tipo de formación profesional o técnico que acrediten sus funcionarios en los términos que la misma ley establece.

Por otra parte, se colige que cada categoría se compone de niveles determinados según la experiencia, capacitación y mérito que presente cada funcionario, los cuales se ponderan en puntajes y cuya sumatoria determina el acceso al nivel correspondiente en la respectiva categoría.

En la especie, una funcionaria clasificada en Categoría "E" Administrativos de Salud, consulta si procede ser encasillada en la Categoría "C" Técnicos de Nivel Superior en el marco de la Ley Nº 19.378, atendido el Título Técnico Profesional con un mínimo de cuatro semestres académi-

cos otorgado por el Instituto Técnico Profesional de la Fundación DUOC, Pontificia Universidad Católica Sede Concepción.

De acuerdo con el marco jurídico y doctrina administrativa citados y los antecedentes de titulación acompañados en la presentación, en opinión de la suscrita, la funcionaria recurrente está en posesión de un título técnico de nivel superior de aquéllos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

En efecto, consta que el Centro de Formación Técnica Fundación DUOC ha otorgado a doña ... el Título de Secretaria Ejecutiva con mención en Computación, de 24 de enero de 1995.

En estas circunstancias, la trabajadora satisface plenamente el requisito establecido en la parte final de artículo 6° de la Ley N° 19.378 para acceder a la Categoría "C", por estar en posesión del título académico habilitante que autoriza su ascenso a dicha categoría.

No puede verse desvirtuada esta afirmación con lo señalado por el Director del Consultorio que emplea a la funcionaria, en el sentido de que esta última está clasificada en la Categoría "E" porque se adjudicó el concurso para proveer el cargo de Secretaria con mención en computación Categoría "E", toda vez que por expresa disposición del artículo 6° de la Ley N° 19.378 para ser clasificado en la categoría Técnico de Nivel Superior, el funcionario deberá acreditar estar en posesión del título reconocido por el artículo 31 de la Ley N° 18.962.

En otros términos, el hecho de postular y adjudicarse un cargo en determinada categoría por concurso lejos de impedir el ascenso, permite a la trabajadora dentro del sistema desarrollar su carrera funcionaria acreditando en este caso la capacitación que precisamente el artículo 31 de la ley del ramo promueve específicamente.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que puede acceder a la Categoría "C" que reconoce el artículo 6° de la Ley N° 19.378, aquella funcionaria que acreditó estar en posesión de un título técnico de nivel superior de aquéllos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza.

INGRESO MINIMO. PERSONAL EXCLUIDO DE LIMITACION DE JORNADA.

1.952/168, 16.05.00.

Se deniega la reconsideración de instrucciones interpuesta por ISAPRE ... debiendo, en definitiva, pagar las diferencias por concepto de ingreso mínimo y sus correspondientes cotizaciones previsionales respecto a todos sus dependientes que se encuentren en esta situación.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 2°, y 44 inciso 3°.

Se impugnan instrucciones impartidas por la funcionaria fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Viña del Mar, doña C. G. A., consistentes, en que ISAPRE ... debe pagar diferencias por concepto de ingreso mínimo y sus cotizaciones previsionales respecto a once agentes de venta que tienen pactadas en sus contratos de trabajo una jornada de dos horas diarias.

La empleadora argumenta en su presentación, que estas instrucciones no se encontrarían conforme a la ley, pues en los contratos de trabajo se han pactado jornadas parciales que –naturalmente– deben retribuirse sólo proporcionalmente, como lo autoriza el inciso 3º del artículo 44 del Código del Trabajo, resultando improcedente que en estos casos se remunere con la totalidad del ingreso mínimo.

En efecto, esta última disposición legal establece:

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

Así entonces, conforme a la norma legal transcrita, la remuneración mensual no puede ser inferior al ingreso mínimo mensual, concepto que como se sabe comprende tanto el sueldo como las comisiones. En el caso de las jornadas parciales, éstas se remunerarán proporcionalmente.

Para resolver sobre los fundamentos y legalidad de las instrucciones impartidas, es indispensable precisar un *antecedente de hecho*, cual es, si la jornada real y efectiva de los agentes comisionistas es aquella que precisa el contrato de trabajo –dos horas semanales–, o si bien, como regularmente sucede en este tipo de labores, estos dependientes se encuentran excluidos de la limitación de jornada ordinaria de trabajo de cuarenta y ocho horas semanales, conforme al inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Sobre esta materia específica, la funcionaria fiscalizadora –ministro de fe para estos efectos– expresa textualmente:

"Es evidente, que si bien los \$24.000 como sueldo base es proporcional al tiempo que los trabajadores se mantienen en la oficina, el resto de la jornada diaria se efectúa en terreno vendiendo intangibles, por los cuales se les cancela comisiones. Por tanto, su jornada ordinaria es altamente superior a las dos horas".

Esta relación de hechos contrasta –sin duda– con el texto del contrato de trabajo y, en tal situación, cobra especial importancia el así denominado principio de primacía de la realidad, esto es, *"en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir a lo que sucede en el terreno de los hechos"* (Américo Plá Rodríguez, Los Principios de Derecho del Trabajo, página 243, Ediciones Depalma, Buenos Aires, año 1990).

En estas condiciones, con estos antecedentes de hecho y de doctrina, resulta evidente que en la especie los agentes de venta en que inciden estas instrucciones se encuentran *excluidos de la limitación de jornada de trabajo* y, por ende, resulta legalmente improcedente remunerarles sólo dos horas de trabajo diarias.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales, doctrina y razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración de instrucciones interpuesta por ISAPRE ... debiendo, en definitiva, pagar las diferencias por concepto de ingreso mínimo y sus correspondientes cotizaciones previsionales respecto a todos sus dependientes que se encuentren en esta situación.

ESTATUTO DOCENTE. LEY N° 19.648. TITULARIDAD.**1.953/169, 16.05.00.**

Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes.

Fuentes: Ley N° 19.648, artículo único. Ley N° 19.070, artículo 2°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 159/08, de 12.01.2000; 373/29, de 26.01.2000 y 930/82, de 13.03.2000.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido a la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes.

Al respecto, cabe señalar previamente que de conformidad con el artículo 2° de la Ley N° 19.070, son profesionales de la educación las personas que poseen título de profesor o educador concedido por Escuelas Normales, Universidades o Institutos Profesionales como, asimismo, las personas legalmente habilitadas para ejercer la función docente y las autorizadas para desempeñarla de acuerdo a las normas legales vigentes.

Ahora bien, atendido que el artículo único de la Ley N° 19.648, ya comentado, al otorgar el beneficio de la titularidad no estableció qué debía entenderse por profesional de la educación posible es sostener que, para los efectos referidos, debe estarse al concepto que se consigna en el artículo 2° del Estatuto Docente, acorde con el cual acceden al beneficio de que se trata tanto los docentes con título de profesor o educador como también los autorizados legalmente y los habilitados en los términos del citado artículo 2° de la Ley N° 19.070.

Se corrobora aún más lo expuesto precedentemente si aplicamos a la especie el aforismo jurídico de la no distinción, en cuya virtud "cuando la ley no distingue no puede el intérprete distinguir".

Consecuente con lo anterior posible es afirmar que en la especie, Ud. habrá accedido al beneficio de la titularidad en el cargo previsto en la Ley N° 19.648, si al 2 de diciembre de 1999, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.648, hubiere contado con la respectiva autorización para desempeñar la función docente en los términos ya señalados y cumplido, además, con todos y cada uno de los restantes requisitos que se consignan en el artículo único de la citada ley, y que son, a saber, los siguientes:

- 1) Encontrarse incorporadas a la dotación docente en calidad de contratadas.
- 2) Desempeñarse en los niveles de educación pre-básica, básica y media.

- 3) Contar con una antigüedad de tres años continuos o cuatro discontinuos de labor, y
- 4) Tener una carga mínima permanente de 20 horas cronológicas semanales durante todo el período de antigüedad requerido.

En igual sentido se ha pronunciado la Dirección del Trabajo en Dictámenes N°s. 159/0008, de 12.01.2000 y 373/29, de 26.01.2000.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Ud. que acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesional de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

1.954/170, 16.05.00.

- 1) La empresa Industrias ..., no se encontró obligada a pagar anticipos de gratificación legal en los meses de septiembre y diciembre de 1999.**
- 2) Reconsidera Oficio Ordinario N° 431, de 23.02.2000 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo, como también las Instrucciones N° 99.2300, de 7.03.2000, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. M. C. .**

Fuentes: Código Civil, artículo 1564, inciso final.

En representación de Industrias ..., solicita reconsideración del Oficio Ordinario N° 431, de 23.02.2000, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, que confirmó las Instrucciones N° 99-2300, de 3.11.99, cursadas a esa empresa por el fiscalizador Sr. J. M. C., como asimismo, de las instrucciones signadas con el mismo número, de 7.03.2000, impartidas por el mencionado funcionario, a través de las cuales se reiteran y complementan las primitivamente cursadas, exigiéndose a la empresa el pago de anticipos de gratificación por los meses de septiembre y diciembre de 1999.

Fundamenta su solicitud, entre otras consideraciones, en que los Servicios del Trabajo carecen de facultades para calificar como gratificaciones convencionales, las sumas que por concepto de anticipos del beneficio de gratificación legal se ha pagado a los trabajadores de esa empresa, atendido que tal materia, por implicar la interpretación de una cláusula de un instrumento colectivo de trabajo, es de competencia privativa de los Tribunales Ordinarios de Justicia.

Agrega que, tanto en el anterior contrato colectivo, como en el actualmente vigente su representada se obligó a pagar el beneficio de gratificación de acuerdo con la legislación vigente, de suerte tal, que la inexistencia de utilidades líquidas en un determinado ejercicio financiero determina la improcedencia del pago del beneficio y, por ende, de anticipos por tal concepto, atendido que la ley exige como requisito para ello la existencia de dichas utilidades, lo que no ocurrió en el período a que se refieren las instrucciones cursadas por el funcionario antes individualizado.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En lo que se refiere al primer fundamento que se hace valer en la presentación que nos ocupa, cabe señalar que la doctrina vigente sobre el particular y que se contiene, entre otros, en Dictamen N° 4.825/216, de 25.08.92, reconoce a este Servicio, por las razones y consideraciones que en el mismo se exponen, la facultad de interpretar normas convencionales de índole laboral, razón por la cual no cabe sino remitirse a lo allí expresado en relación a la materia.

Precisado lo anterior, y con el objeto de resolver fundadamente la materia específica en que inciden las instrucciones cuya reconsideración se solicita, cabe recurrir a la regla de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme a la cual sus cláusulas podrán también ser interpretados "por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

De acuerdo a la norma legal precedentemente transcrita y que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes han entendido y ejecutado sus estipulaciones, de suerte tal, que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. De esta suerte, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de este Servicio ha sostenido, entre otros, en Dictamen N° 2.984/161, de 8.06.99, que para que se configure una "regla de la conducta" en los términos del precepto en análisis es menester la concurrencia de los siguientes requisitos.

- a) Existencia de un pacto escrito.
- b) Que a través de una práctica reiterada en el tiempo las partes hayan cumplido la disposición contenida en la respectiva norma convencional de una manera determinada o en una forma distinta a la expresada por éstas, y
- c) Que tal aplicación práctica haya sido efectuada por ambas partes de consuno o por una de ellas, siempre que en este último caso ésta haya contado con la aprobación de la otra parte.

Ahora bien, de los antecedentes recopilados en torno a este asunto y que obran en poder de esta Dirección, se ha podido establecer que la cláusula sobre gratificaciones inserta tanto en el contrato colectivo que rigió a las partes hasta el mes de noviembre de 1999, como en el actualmente vigente es del tenor siguiente:

"Las gratificaciones se pagarán cuando corresponda, de acuerdo con la legislación laboral vigente".

De la aludida norma convencional aparece que las partes expresamente convinieron que el pago del beneficio de gratificación se haría conforme a la ley, en la oportunidad correspondiente.

De los mismos antecedentes aparece que a partir de 1995, año de entrada en vigencia del contrato colectivo que regía a las partes a la fecha de las primeras instrucciones, la empresa procedió a pagar anticipos a cuenta de la futura gratificación, en los meses de septiembre y diciembre de cada año, reliquidando el beneficio en el mes de abril del año siguiente.

Aparece igualmente, que en el ejercicio comercial 1998, no obstante no haber obtenido utilidades, la empresa recurrente pagó dichos anticipos en las oportunidades ya señaladas.

Finalmente de los referidos antecedentes aparece que en los meses de septiembre y diciembre de 1999, la empresa no pagó suma alguna por tal concepto, atendido que de acuerdo a la información obtenida, dicho ejercicio no generaría utilidades, situación que acreditó posteriormente mediante el correspondiente balance.

Ahora bien, del análisis de la norma convencional transcrita en párrafos que anteceden posible resulta afirmar que el beneficio que en ella se consigna reviste el carácter de gratificación legal, cuya procedencia, por tanto, se encuentra ligada a la existencia de utilidades líquidas en el respectivo ejercicio financiero.

De esta suerte, aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, resulta dable afirmar que en la especie no se dan las condiciones necesarias para que opere una "regla de la conducta" en términos de hacer exigible el pago de anticipos en el mes de septiembre de 1999, aún no existiendo utilidades, toda vez que no puede fundadamente sostenerse que el pago de dichos emolumentos con prescindencia de la existencia de tales utilidades, constituya una práctica reiterada en el tiempo que obligue al empleador en tal sentido.

En efecto, como ya se señalara, de los antecedentes tenidos a la vista aparece que bajo la vigencia del contrato colectivo que rigió entre diciembre de 1995 y el 30 de noviembre de 1999, sólo en un ejercicio comercial, el correspondiente al año 1998, la empresa otorgó anticipos de gratificación no obstante haber registrado pérdidas.

De este modo, no resulta jurídicamente procedente estimar que esta última sea la forma como las partes han entendido y ejecutado la estipulación sobre gratificación inserta en el contrato colectivo de 1995 –actualmente extinguido– y que la misma sea el verdadero sentido y alcance que las partes han querido darle.

Acorde a lo anterior, no cabe sino concluir que el Oficio Ordinario N° 431, de 23.02.2000, del Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Santiago no se ajusta a derecho por lo que procede su reconsideración, como también, de las Instrucciones N° 99-2300, de 3.11.99, en cuanto a través de ellas se ordenó a la recurrente pagar anticipo de gratificación en el mes de septiembre de 1999 a todos los dependientes de la misma.

Por lo que concierne a la instrucción complementaria contenida en el Oficio N° 99-2300, de 03.2000, y que se encuentra referida al pago de anticipos de gratificación también por el mes de diciembre de 1999, cabe consignar que ésta tampoco se ajusta a derecho atendido que a esa fecha ya resultaba aplicable el nuevo contrato colectivo, cuya cláusula relativa a gratificaciones es del mismo tenor de la que se contenía en el anterior instrumento que regía a las partes, cuyo texto fue transcrito y comentado en párrafos que anteceden.

De esta suerte, no estableciéndose en dicho instrumento norma alguna que obligue al empleador a conceder tal beneficio, ni existir en tal caso una conducta reiterada en tal sentido, la exigencia formulada por el fiscalizador actuante en orden a pagar anticipos por el mes de diciembre de 1999, no se ajusta a derecho.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cumplesme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La empresa Industrias ..., no se encontró obligada a pagar anticipos de gratificación legal en los meses de septiembre y diciembre de 1999.
- 2) Reconsidera Oficio Ordinario N° 431, de 23.02.2000 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo, como también las Instrucciones N° 99-2300, de 3.11.99 y de 7.03.2000, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. M. C. .

JORNADA DISCONTINUA. CALIFICACION. DIRECCION DEL TRABAJO.

1.976/171, 17.05.00.

Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ..., no están afectos a la jornada prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose regidos en esta materia por el precepto contenido en el inciso 1º del artículo 22 de dicho cuerpo legal.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, y 27 incisos 1º y 2º.

Se ha remitido a esta Dirección la presentación efectuada por la empresa ..., solicitando que esta Dirección determine si el personal que presta servicios para ella se encuentra afecto a la jornada de trabajo prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, prescribe:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

Por su parte, el artículo 27 del mismo cuerpo legal, en sus dos primeros incisos, dispone:

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

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

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

- 1) Los que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia,

- 2) Al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, exceptuado el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina, siempre que el movimiento diario sea notoriamente escaso y, que dichos trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, y
- 3) Al personal que se desempeña en empresas de telégrafos, teléfono, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Sobre este particular, cabe hacer presente que, en opinión de esta Dirección, en el número 3) precedente, el legislador alude a aquellas entidades que satisfacen determinadas necesidades vitales y de utilidad pública, o, en otros términos, que desempeñan una función considerada como obligatoria, que se materializa en la satisfacción de la necesidad para cuya atención han sido creadas y que dicen relación con el otorgamiento de una prestación singularizada al público consumidor, consistente en servicio de telégrafo, de teléfono, de télex, de luz, etc.

De este modo, las "empresas de teléfono" a que se refiere la norma legal en comento aparece como una entidad que entrega el servicio telefónico integral al usuario, encargándose de la comercialización, distribución e instalación de redes y equipos telefónicos.

Ahora bien, en la especie se consulta sobre el personal que presta servicios para ..., empresa que, según los antecedentes acompañados, se dedica por cuenta de terceros, como empresa contratista, a efectuar instalaciones telefónicas en distintas áreas y plazas, en el lugar y oportunidad señalados por el interesado, de suerte que, al tenor de lo expresado en los párrafos que anteceden, no resulta procedente estimar que se trata de una empresa de teléfonos, en los términos del artículo 27 del Código del Trabajo.

De lo expuesto se desprende, a mayor abundamiento, que los trabajadores por quienes se consulta no efectúan su labor en contacto con el público usuario de la empresa, de modo que no manteniéndose constantemente a disposición de éste, no cabe dar por cumplido el requisito consignado por el legislador para la aplicabilidad de la norma contenida en el inciso 2º del artículo 27 del Código del Trabajo, consistente en laborar en dichas condiciones.

En estas circunstancias es preciso concluir que los dependientes de cuya situación se trata no se encuentran afectos a la jornada de trabajo contemplada en el artículo 27 del Código del Trabajo, de donde se sigue que se rigen en esta materia por la norma general prevenida en el inciso 1º del artículo 22 de dicho cuerpo legal, esto es, su jornada ordinaria no puede exceder de cuarenta y ocho horas semanales.

La conclusión anotada precedentemente no tendría validez en el eventual caso de acreditarse que los trabajadores por quienes se consulta desarrollan labores discontinuas o intermitentes, cuestión sobre la que esta Dirección no se pronuncia por falta de antecedentes sobre el particular.

Se hace presente que, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia de esta Dirección, pudiendo citarse al respecto, el Dictamen N° 5.137/275, de 25 de agosto de 1997, "lo que caracteriza a una labor discontinua es precisamente el hecho de que la prestación de servicios se efectúe en forma interrumpida, cesando y volviendo luego a proseguir", agregando que para que una labor pueda ser calificada como tal se requiere que "la interrupción de los servicios sea una circunstancia permanente o de ordinaria ocurrencia en las labores de que se trata y no una interrupción ocasional de las mismas, que eventualmente, puede darse en múltiples actividades".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar que los trabajadores que prestan servicios para la empresa ..., no están afectos a la jornada prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose regidos en esta materia por el precepto contenido en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, por lo que su jornada ordinaria no puede exceder de cuarenta y ocho horas semanales.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA. SOCIEDAD DE PERSONAS.

1.977/172, 17.05.00.

De acuerdo a la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, entre un socio de sociedad de personas y esta sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral de concurrir vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina con el solo propósito de adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, sobre sueldo empresarial o patronal de los socios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letra b); 7º; 8º inciso 1º, y 41 inciso 1º. D.L. N° 824, de 1974, artículo 31, N° 6, inciso 3º. Ley N° 18.985, artículo 1º letra d).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 3.709/111, de 23.05.91; 132/03, de 8.01.96, y 3.090/166, de 27.05.97.

Se solicita de este Servicio preparar respuesta a presentación de don ..., sobre razones que asistirían a las Direcciones Regionales del Trabajo para considerar que los socios de sociedades de personas que trabajan para ellas son empleadores de sí mismos, y no tendrían como empleadora a la sociedad, lo que pugnaría con lo dispuesto en Ley Tributaria N° 18.985, que establece el denominado sueldo empresarial o patronal, o remuneración del socio de tales sociedades.

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

El inciso 3º, del N° 6, del artículo 31 del D.L. N° 824, de 1974, o Ley de la Renta, introducido por el artículo 1º, letra d), de la Ley N° 18.985, de 1990, prescribe:

"No obstante, se aceptará como gasto la remuneración del socio de sociedades de personas y socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y las que se asigne el empresario individual, que efectiva y permanentemente trabajen en el negocio o empresa, hasta por el monto que hubiera estado afecto a cotizaciones previsionales obligatorias. En todo caso dichas remuneraciones se considerarán rentas del artículo 42, número 1".

De la disposición legal transcrita se desprende que para efectos del Impuesto a la Renta se acepta como gasto la remuneración del socio de sociedad de personas, del socio gestor de sociedades en comandita por acciones, y la que se asigne el empresario individual, siempre que todos trabajen efectiva y permanentemente en el negocio o empresa, y hasta por el monto afecto a cotizaciones previsionales obligatorias.

De lo expuesto se desprende que para fines tributarios de la Ley de la Renta, el legislador contempla un concepto de remuneración de alcances distintos al que rige para la legislación laboral, si aquella alude a la devengada tanto por socios de sociedades de personas, por socios gestores de sociedades en comandita por acciones, e incluso la que se asigne el propio empresario individual, los que constituyen supuestos diferentes a los exigidos por la legislación laboral para precisar el concepto de remuneración.

En efecto, el artículo 41 del Código del Trabajo, que contiene la definición de remuneración, establece como causa de la misma la existencia de contrato de trabajo, esto es, para arribar al concepto de remuneración habrá que atender si se dan los elementos propios del contrato de trabajo entre las partes y especialmente, la prestación de los servicios bajo subordinación y dependencia de empleador.

Al respecto, el artículo 3º, letra b), del Código del Trabajo, dispone:

"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".

A su vez, 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".

Y, el artículo 8º, inciso 1º, también del Código del Trabajo, dispone:

"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, o para fines tributarios como en la especie.

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.

A mayor abundamiento, cabe agregar que, 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, y al tenor de la consulta, en la especie, los socios de sociedades de personas serán trabajadores dependientes de la sociedad para la cual trabajan si se dan los requisitos antes señalados, y en tal caso, podría considerarse que perciben remuneración de parte de la misma.

Más específicamente, en relación con el mencionado vínculo de subordinación y dependencia que podría darse entre un socio de una sociedad y esta última para la cual labora, la doctrina uniforme y reiterada de la Dirección, contenida, entre otros, en Dictámenes N^{os}. 3.709/111, de 23.05.91 y 3.090/166, de 27.05.97, precisa que ello no es posible jurídicamente si la voluntad del socio se confunde con la de la sociedad, lo que ocurriría cuando aquél reúne en forma copulativa la condición de socio con aporte mayoritario de capital y cuenta además con las facultades de administración social, lo que no hace concebible que pueda existir subordinación y dependencia entre ambos, lo que obstaría a una relación jurídico laboral que debiera escriturarse en un contrato de trabajo, no obstante trabajar para ella, que sería el único presupuesto que exigiría la disposición tributaria en comento para el denominado sueldo empresarial o patronal.

Pues bien, en el caso en estudio, para los fines tributarios ya indicados, sería remuneración la de los socios de sociedades de personas y la de los socios gestores de sociedades en comandita por acciones, con el solo requisito que trabajen para la sociedad, sin atender a la incidencia de vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, e incluso, la que se asigne el propio empresario individual, persona que desde un punto de vista laboral es trabajador independiente o por cuenta propia, y no trabajador bajo subordinación o dependencia de otro, por lo que su retribución no podría ser calificada de remuneración, en ningún caso, desde prisma laboral.

De este modo, no resulta pertinente que la Dirección del Trabajo deba adecuar, como aparecía de la consulta, el concepto de remuneración que utiliza en sus fines propios, que dimana del Código del Trabajo, al considerado por la Ley de la Renta, para el denominado sueldo empresarial o patronal, con propósitos distintos, de carácter tributario.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. de acuerdo a la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, entre un socio de sociedad de personas y esta sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral de concurrir vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina con el solo propósito de adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, sobre sueldo empresarial o patronal de los socios.

REGISTRO DE ASISTENCIA. SISTEMA COMPUTACIONAL. CARACTERISTICAS.

1.978/173, 17.05.00.

El sistema de control de asistencia propuesto por la empresa ..., que consiste en un dispositivo computacional, se asimila a uno de los registros contemplados en el artículo 33 del Código del Trabajo, y puede ser implantado, debiendo ajustarse a las exigencias contenidas en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, especialmente, sobre determinación semanal de horas extraordinarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33 inciso 1°. Reglamento N° 969, de 1933, artículo. 20.

Concordancias: Ord. N° 696/27, de 24.01.96. Ord. N° 7.610/353, de 28.12.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento que autorice a la requirente implantar un sistema de control de asistencia compuesto por un dispositivo computacional conforme el cual, el trabajador mediante la digitación de su R.U.T. y una clave personal hace ingreso al programa, donde automáticamente marca las horas de llegada y salida, emitiendo informes de las horas trabajadas ordinarias y extras, tanto diaria como semanalmente que el trabajador firma en señal de aceptación.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. que el artículo 33, inciso 1° del Código del Trabajo dispone:

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

De la norma legal precitada, se colige que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias son determinadas mediante un registro que puede consistir en:

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

Ahora bien, consta de informe de fiscalización practicada por el fiscalizador Sr. F. B. D., con fecha 20.04.2000, y que se contiene en Ord. N° 1.225, de 27.04.00, de Sr. Inspector Provincial del Trabajo de Santiago, que el sistema de que se trata registra de modo automático, en forma precisa, la fecha, hora y minutos de ingreso y salida del trabajador, con anotación de horas ordinarias y extraordinarias laboradas por períodos diarios, semanales y mensuales.

De lo expuesto precedentemente es dable concluir que el sistema computacional antes descrito presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, lo cual permite asimilarlo a una de las formas de registro contemplada por la legislación laboral para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, no siendo necesario, por tanto, la autorización de la Dirección del Trabajo para su implantación.

Con todo, y no obstante que el informe de fiscalización precitado da cuenta que el sistema propuesto emite reportes semanales de las horas trabajadas, cabe hacer presente que al utilizar el sistema deberá darse también cumplimiento a las normas reglamentarias que, en lo pertinente, aún se encuentran vigentes, en especial las previstas en el artículo 20 inciso 2º del Reglamento N° 969, de 1933, en cuya virtud se deberá llevar reportes semanales que contengan la suma total de horas trabajadas por cada dependiente, el que los firmará en señal de aceptación, válidos especialmente para determinación de la jornada extraordinaria.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que el sistema de control de asistencia propuesto por la empresa ..., que consiste en un dispositivo computacional, se asimila a uno de los registros contemplados en el artículo 33 del Código del Trabajo, y puede ser implantado, debiendo ajustarse a las exigencias contenidas en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, especialmente, sobre determinación semanal de horas extraordinarias.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ACTUACIONES SINDICALES. VALIDEZ. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. DECLARACION DE NULIDAD.

1.979/174, 17.05.00.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de un proceso electoral destinado a elegir los directores de una asociación de funcionarios.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículo 19 inciso 5º. Ley N° 18.593, artículo 10 párrafo 2º.

Concordancias: Dictamen N° 5.136, de 25.08.97.

Se solicita que se complemente la Resolución N° 253, de 6.03.00, de la Dirección Provincial del Trabajo de Limarí, que inhabilitó a don ... como director de la asociación de funcionarios de la Municipalidad de Combarbalá, en el sentido que además declare nulo en su totalidad el acto eleccionario en que este funcionario resultó elegido.

Al respecto, cúpleme manifestar a Ud. que esta Dirección del Trabajo es incompetente para emitir un pronunciamiento de esta índole.

En efecto, el inciso 5º del artículo 19 de la Ley N° 19.296, en lo que interesa, establece:

"La inhabilidad o incompatibilidad actual o sobreviniente, será calificada de oficio por la Dirección del Trabajo, a más tardar dentro de los noventa días siguientes a la fecha de la elección o del hecho que la originare".

Así entonces, de acuerdo a la norma transcrita, la competencia específica de esta Dirección alcanza para pronunciarse sobre la inhabilidad o incompatibilidad que afectare eventualmente a un director de una asociación de funcionarios, órbita de atribuciones que es de derecho estricto y que no puede hacerse extensiva a materias que no estén expresamente contempladas por la ley.

En este sentido se ha pronunciado por lo demás la jurisprudencia de esta Dirección, al dejar establecido que el reclamo sobre elecciones con visos de posible nulidad, *"desborda la competencia de este Servicio, toda vez que cualesquiera irregularidad en un proceso eleccionario ya consumado, conlleva la nulidad del mismo, materia que, por definición, según ya se expresó, sólo corresponde ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia"* (Dictamen N° 5.136/274, de 25.08.97).

Cabe hacer presente, finalmente, que el reclamo de invalidación del acto eleccionario que esa Alcaldía pretende hacer valer ante esta Dirección, debe dirigirse ante el correspondiente Tribunal Electoral Regional, atendido lo dispuesto en el artículo 10 párrafo 2° de la Ley N° 18.593, de los Tribunales Electorales Regionales, que establece de que es competencia de estos órganos jurisdiccionales:

"Conocer de las reclamaciones que se interpongan con motivo de las elecciones de carácter gremial y de las de cualesquiera otros grupos intermedios".

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales invocadas precedentemente y jurisprudencia administrativa citada, cúpleme manifestar a Ud. que esta Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de un proceso electoral destinado a elegir los directores de una asociación de funcionarios.

EMPRESA. CONCEPTO. ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO DE EMPRESA. BASE SINDICAL. CAMBIO DE EMPRESA. NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. DERECHO A NEGOCIAR.

2.059/175, 22.05.00.

- 1) La sociedad ...Tecnologías y Servicios S.A. conforma una empresa autónoma e independiente del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, para efectos laborales.
- 2) El Sindicato de empresa no es una prolongación del empleador, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad factual, –que es la organización de medios para un fin determinado–, creado por y para los trabajadores, los que, mientras continúe vigente su relación laboral, mantienen su derecho a permanecer en su sindicato.
- 3) El Sindicato de Trabajadores de empresa Centro de Investigación Minera Metalúrgica –Sindicato CIMM– siempre estuvo representando a sus afiliados, quienes, como se ha señalado en el cuerpo del presente ordinario, no han dejado de mantener la calidad de afiliados a dicha organización, atendido que su traspaso a la empresa CIMM T&S, no alteró ni sus contratos individuales ni sus derechos de carácter colectivo, en consecuencia el convenio suscrito tiene plena validez.
- 4) No ha existido extinción del contrato colectivo que regía a los trabajadores al momento de ser traspasados de la empresa CIMM a CIMM T&S, atendido que se ha producido continuidad de sus servicios.
- 5) No existe inconveniente jurídico alguno para que el Sindicato de Trabajadores de la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. negocie colectivamente con su empleador en los términos señalados en este documento.
- 6) Reconsidera toda doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º inciso final; 4º inciso 2º; 216 letra a); 260 inciso 1º; 306 inciso 2º; 325 N° 1, 345 N° 1, 348 inciso 2º.

Concordancias: Ords. N°s. 6.342/204, de 23.09.91 y 1.322/41, de 13.02.91.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de los siguientes puntos:

- 1) Procedencia de considerar a la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. como "unidad de negocios" independiente de la empresa Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM.
- 2) Si es legal que trabajadores socios del Sindicato de Trabajadores de empresa Centro de Investigación Minera Metalúrgica CIMM, traspasados a empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A., continúen como socios de aquél, aportando cuotas sindicales.
- 3) Si el Sindicato de empresa CIMM, pudo negociar un convenio colectivo con la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A., en representación de trabajadores que ya no serían sus socios.

- 4) Validez de un convenio colectivo complementario de un contrato colectivo si a la fecha de su suscripción este último contrato ya había pasado a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores por cambio de empleador, si los trabajadores traspasados no autorizaron su celebración, y
- 5) Existencia de algún impedimento legal para que el Sindicato de Trabajadores de empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. negocie colectivamente con esta empresa.

Se agrega que, las empresas Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM y SERMINEX S.A. constituyeron en agosto de 1996, CIMM Tecnologías y Servicios S.A., empresa a la cual se le traspasó en enero de 1998 los trabajadores de la primera que se desempeñaban en las Áreas de Gestión Ambiental, Apoyo Industrial, Metalurgia, Tecnología Analítica, Minería y Administración, mediante anexos de contratos de trabajo. Por otra parte, en el mismo mes y año, pero días después, se suscribe convenio colectivo entre Sindicato CIMM y la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A., el cual tenía por objeto complementar el contrato colectivo suscrito en el mes de septiembre de 1996 por este sindicato con la empresa CIMM.

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

1) En relación con la consulta de si procede considerar a la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. unidad de negocios independiente del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, cumpro con informar que el artículo 3º, inciso final, del Código del Trabajo, dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por elementos de hecho y jurídico. Los primeros están dados por:

- a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios, y
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico.

Por su parte, el componente jurídico está representado por la individualidad legal determinada.

Además, de la misma norma en comento se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que éstos pueden experimentar.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, acompañados a la presentación, se deriva que por escritura pública de 6.08.96, otorgada ante Notario Nancy de la Fuente Hernández de esta ciudad, se constituyó la sociedad CIMM Tecnologías y Servicios S.A., sociedad anónima cerrada, cuyos socios son Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM y sociedad Exportación de Servicios para la Minería S.A., publicándose su extracto en el Diario Oficial e inscribiéndose en el Registro de Comercio. Asimismo, se desprende que la nueva sociedad inició actividades con fecha 28.08.96, y cuenta con R.U.T. N° 96.801.810-8.

Esta nueva empresa tiene el carácter de filial de CIMM y su objeto productivo es *"el desarrollo de productos y servicios tecnológicos relacionados preferentemente con la minería y la industria; la compra y venta, distribución, comercialización, importación y exportación de esos servicios y productos; y en general, cualquier actividad o negocio que se relacione con los objetos señalados y que los socios acuerden"*.

Para cumplir con este objeto y tratándose de una empresa filial, fueron traspasados a la nueva empresa, a contar del día 1º de enero de 1998, todos los trabajadores que cumplían estas funciones en la empresa primitiva CIMM, los que en su totalidad se encontraban afiliados al Sindicato Nacional N° 1 de Trabajadores de la empresa CIMM –Sindicato CIMM–, mediante la aplicación del inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, que al efecto prescribe: "Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores". Lo anterior se confirmó mediante los anexos de contrato suscritos entre el personal traspasado y la empresa CIMM T&S S.A. acompañados a la presentación.

De lo anterior se deduce que lo que se ha producido es una alteración parcial del dominio de la empresa CIMM, al traspasar una sección completa a una empresa filial, llamada CIMM T & S. De modo que resulta plenamente aplicable el principio de continuidad reconocido en el artículo 4º, inciso 2º del Código del Trabajo.

De esta manera, a la luz de las disposiciones analizadas es posible concluir que CIMM Tecnologías y Servicio S.A., como organización de medios personales y materiales, con un objeto productivo y dirección precisados en su acto constitutivo, y con una individualidad legal determinada, conformaría propiamente el concepto legal de empresa.

De esta manera, por ser la sociedad mencionada empresa para los efectos laborales, y por reunir los elementos legales que integran tal concepto en forma propia o separada de las personas jurídicas que la constituyeron, es posible colegir que es una empresa autónoma e independiente de las que la conformaron.

2) En cuanto a la consulta de si es procedente que trabajadores traspasados a la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A., se mantengan como socios del Sindicato de Trabajadores de empresa Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM y le aporten cuotas, el artículo 216 del Código del Trabajo, en su letra a), dispone:

"Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) Sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

Del precepto transcrito debe concluirse que los sindicatos de empresa están integrados en forma exclusiva por dependientes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la empresa a la cual pertenecen los trabajadores a él afiliados.

Del examen realizado en el punto anterior es posible colegir que estamos, en la especie, en presencia de un sindicato de empresa cuyos socios y dirigentes en su totalidad fueron traspasados por aplicación del artículo 4º, inciso 2º, del Código del Trabajo, a una empresa filial. Atendidas las

reglas sobre organizaciones sindicales, esta no es una causal de disolución de la organización respectiva, de suerte tal que ésta subsiste, y sus socios mantienen su calidad de afiliados mientras voluntariamente no renuncien a ella. Basta, entonces, con efectuar una modificación respecto de su denominación, la que deberá adecuarse al de la nueva empresa. Lo anterior con un fin de carácter identificadorio, ya que legalmente es suficiente con hacer referencia al tipo de sindicato, en este caso *de empresa*, más una denominación que lo identifique, que permita diferenciarlo de los demás.

Continuando con este razonamiento podemos afirmar que la organización sindical no es una prolongación de otra persona ya sea natural o jurídica, es decir, de una empresa o empleador determinado, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad de hecho, que es la organización de medios para un fin determinado, creado por y para los trabajadores, los que mientras continúe vigente su relación laboral mantienen, asimismo, su derecho a permanecer en su sindicato.

A mayor abundamiento, cabe agregar que la relación laboral se establece entre el trabajador y su empleador considerando como tal la "organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos". Lo fundamental, entonces, para mantener el vínculo laboral es el componente factual, el que permaneciendo en el tiempo, permite la continuidad de la relación laboral, independientemente de las modificaciones que pueda sufrir el componente jurídico. Este y no otro es el espíritu del legislador al establecer la norma que da cuenta el artículo 4º inciso 2º, del Código del Trabajo, que expresamente reconoce la continuidad y vigencia no sólo de los beneficios derivados del contrato individual sino que además se refiere a "los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores".

Por otra parte, el artículo 260, inciso 1º, del mismo Código, señala: "La cotización a las organizaciones sindicales será obligatoria respecto de los afiliados a éstas, en conformidad a sus estatutos".

De la norma legal anterior se infiere que el trabajador que está afiliado a un sindicato, tiene la obligación de efectuar la cotización que corresponda a esta organización de conformidad a sus estatutos.

En el caso en estudio, si CIMM Tecnologías y Servicios S.A. es una empresa distinta del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, según se ha comentado y, por otro lado, por modificación de los contratos individuales de trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 4º del Código del Trabajo, todos los dependientes de esta última que cumplían las labores traspasadas a la nueva empresa y al mismo tiempo se encontraban afiliados al Sindicato CIMM, pasaron a ser trabajadores de la primera, este hecho les faculta para continuar afiliados a su organización sindical, atendido que ésta continúa vigente, debiendo únicamente adecuar su denominación como sindicato de Trabajadores de empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. La conclusión anterior significa, indiscutiblemente, que estarían obligados a efectuar las cotizaciones o aportes sindicales correspondientes, previstas en el artículo 260, inciso 1º citado.

En otros términos, los trabajadores socios del sindicato antes mencionado continúan afiliados a él, aun cuando suscribieron una modificación de contrato por cambio de empleador, atendido que esta modificación no alteró ni los contratos individuales, ni sus derechos y obligaciones colectivas, entendiéndose por éstas, las emanadas del contrato colectivo y las derivadas de su afiliación sindical.

3) En cuanto a si el Sindicato de Trabajadores de empresa Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM pudo suscribir convenio colectivo con la empresa CIMM Tecnologías y Servi-

cios S.A. en representación de trabajadores que ya no serían socios suyos, cabe señalar que la doctrina uniforme y reiterada de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictámenes N^{os}. 6.342/204, de 23.09.91 y 1.322/41, de 13.02.91, basada en lo dispuesto en los artículos 325, N^o 1; 345, N^o 1 y 348, inciso 1^o, del Código del Trabajo, sostiene que, "la ley entiende por parte de un proceso negociador a los socios del respectivo sindicato, o bien a los miembros del grupo negociador", para agregar, posteriormente, "posible es sostener que si uno o más sindicatos celebran un contrato colectivo de trabajo, sus estipulaciones serán aplicables a todos los trabajadores que estuvieron afiliados a éstos al momento de iniciarse el proceso de negociación y que figuren en la nómina a que alude el artículo 101 de la Ley N^o 19.069" (actual artículo 325 N^o 1 del Código del Trabajo).

De lo expuesto se infiere, que los socios afiliados al sindicato, al momento de iniciarse la negociación colectiva, serán parte de la misma, y se le aplicarán las estipulaciones del instrumento colectivo que se celebre, cuando negocia tal organización.

A la luz de lo anterior, en la especie, de acuerdo con los argumentos entregados en el punto precedente, el Sindicato CIMM, siempre estuvo representando a sus afiliados, quienes como se ha señalado no han dejado de mantener la calidad de afiliados a dicha organización, atendido que su traspaso a la empresa CIMM T&S no alteró ni sus contratos individuales ni sus derechos de carácter colectivo.

De este modo, el Sindicato de Trabajadores de empresa Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, pudo conforme a derecho, suscribir el convenio colectivo de fecha 16.01.98, en representación de trabajadores que mantenían el carácter de afiliados a dicha organización, sin perjuicio de haber sido traspasados a una empresa distinta, CIMM Tecnologías y Servicios S.A., atendido que ha operado plenamente el principio de continuidad establecido en el inciso 2^o del artículo 4^o, del Código del Trabajo.

4) En cuanto a la consulta sobre si tiene validez un convenio firmado como complementario de un contrato colectivo, si a la fecha de la firma éste había pasado a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores traspasados a la nueva empresa empleadora, quienes, además, no habrían autorizado la celebración de tal convenio.

Al respecto, cabe expresar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 348, inciso 2^o del Código del Trabajo, extinguido un contrato colectivo, sus cláusulas pasan a formar parte de los contratos individuales de los trabajadores respectivos, con excepción de las cláusulas de reajustabilidad tanto de las remuneraciones como de los demás beneficios pactados en dinero. En la especie, ha quedado establecido que no ha existido extinción del contrato colectivo que regía a los trabajadores atendido que se ha producido la continuidad de los servicios para la nueva empresa CIMM T&S. En cuanto a la falta de consentimiento de los trabajadores, cabe señalar que de acuerdo con lo señalado en la cláusula 4^a, del Convenio Colectivo acompañado a la presentación, se obtuvo la aprobación de la asamblea, a la que se le habría leído la totalidad del instrumento, aprobándose cada una de sus estipulaciones. De este modo, el convenio colectivo de empresa celebrado por el Sindicato de Trabajadores CIMM, en el carácter de complementario de un contrato colectivo anterior, sería plenamente válido.

5) Respecto de la última consulta, que dice relación con algún impedimento para que el Sindicato de Trabajadores de empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. negocie colectivamente con la empresa base, cabe expresar que de reunirse los requisitos que al efecto establece el Código del Trabajo, en especial las formalidades relativas al cumplimiento de los plazos para presentar el proyecto de contrato colectivo, artículo 322, inciso 1^o, del Código del Trabajo, no existe impedimento alguno.

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

- 1) La sociedad CIMM Tecnologías y Servicios S.A. conforma una empresa autónoma e independiente del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, para efectos laborales.
- 2) El sindicato de empresa no es una prolongación del empleador, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad factual, que es la organización de medios para un fin determinado, creado por y para los trabajadores, los que, mientras continúe vigente su relación laboral, mantienen su derecho a permanecer en su sindicato.
- 3) El Sindicato de empresa CIMM, siempre estuvo representando a sus afiliados, quienes, como se ha señalado en el cuerpo del presente Ordinario, no han dejado de mantener la calidad de afiliados a dicha organización, atendido que su traspaso a la empresa CIMM T&S, no alteró ni sus contratos individuales ni sus derechos de carácter colectivo, en consecuencia el convenio colectivo suscrito tiene plena validez.
- 4) No ha existido extinción del contrato colectivo que regía a los trabajadores al momento de ser traspasados de la empresa CIMM a CIMM T&S, atendido que se ha producido continuidad de sus servicios.
- 5) No existe inconveniente jurídico alguno para que el sindicato de trabajadores de la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. negocie colectivamente con su empleador en los términos señalados en el cuerpo de este documento.
- 6) Reconsidera toda doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe.

REVISION DEL PERSONAL.

2.060/176, 22.05.00.

No resulta jurídicamente procedente que la empresa ... ante el evento de producirse una situación anómala de tipo delictual, pueda exigir a su dotación de trabajadores someterse a la medida de revisión corporal y de sus efectos personales, por cuanto dicha exigencia reviste un carácter investigador y prepolicial que vulnera la garantía constitucional del respeto a la honra y dignidad del trabajador.

Fuentes: Constitución Política de la República, artículo 19 N°s. 1, 4, 9 y 24. Código del Trabajo, artículos 154 y siguientes.

Concordancias: Ords. N°s. 287/14, de 11.01.96; 4.842/300, de 15.09.93; 4.440, de 6.09.84; 252/15, de 13.01.88; 7.572/255, de 15.11.91; y 4.958, de 28.08.92.

Se solicita un pronunciamiento de este Servicio, respecto de la procedencia de exigir a los funcionarios de dotación de la empresa ..., la revisión corporal y de sus efectos personales, tales

como bolsos, mochilas, carteras, paquetes, etc. que en esos momentos portan, en el evento de producirse un siniestro interno de tipo delictual.

Sobre el particular cumpla con señalar a Ud. que la reiterada y uniforme doctrina de la Dirección del Trabajo, contenida entre otros en Ords. N^{os}. 4.842/300, de 15.09.93; 4.440, de 6.09.84; 252/15, de 13.01.88; 7.572/255, de 15.11.91 y 4.958, de 28.08.92, ha sostenido que tanto la revisión de los efectos personales como la inspección corporal de los trabajadores pueden atentar contra su honra y dignidad, toda vez que con ello es posible infringir el artículo 19 N^o 4 de la Constitución Política de la República, que en su inciso 1^o asegura a todas las personas "el respeto y protección a la vida privada y pública y a la honra de la persona y de su familia".

De los mismos dictámenes citados se colige que, por existir también otros derechos del mismo rango constitucional de igual e incluso superior jerarquía, que podrían verse eventualmente lesionados, resulta legítimo que el empleador pueda adoptar determinadas medidas preventivas de resguardo y control.

En efecto, de una oportuna prevención puede derivar una eficaz protección de valores trascendentes, tales como los implícitos en el derecho a la vida e integridad física de las personas, derecho a la salud y el derecho de propiedad, consagrados en los N^{os}. 1, 9 y 24 del artículo 19 de la Carta Fundamental, los que, sin duda, requieren de medidas tutelares para asegurar su pleno ejercicio.

En base a lo anteriormente expuesto, se ha estimado que existe justificación legal para que las empresas adopten medidas de revisión, siempre que estén destinadas a evitar que se atente contra los derechos ya enunciados, y que su práctica no viole o atente contra otros derechos, como serían la honra y dignidad de las personas.

Por otra parte, es necesario tener presente que la ley no establece limitante específica respecto de dichas medidas, de modo que el ámbito de su ejercicio se encuentra sujeto a las normas insertas en el ordenamiento jurídico general.

Justamente, a fin de vincular tales medidas al ordenamiento jurídico laboral, este Servicio ha sostenido también que si las medidas de prevención del empleador imponen determinadas obligaciones y prohibiciones a las que deben sujetarse los trabajadores dentro de las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento, ellas deberán ser materia del Reglamento Interno, de acuerdo a lo establecido en los artículos 154 y siguientes del Código del Trabajo.

Luego, el empleador no se encuentra legalmente facultado, al margen del Reglamento Interno, para imponer por sí y ante sí, determinados sistemas obligatorios de control a sus dependientes, que signifiquen revisión de las personas, de sus efectos privados o de sus casilleros. Sí tiene el derecho de adoptar medidas de prevención que no atenten contra la dignidad y honra de los trabajadores, debiendo en tal caso incorporar las obligaciones y prohibiciones en que dichas medidas se traduzcan, en el respectivo Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, ya que así lo disponen los antes mencionados artículos 154 y siguientes del Código del Trabajo.

Tras todo lo señalado, en la especie, resultará lícito que el empleador incorpore las medidas de control y revisión por él planteadas en el Reglamento Interno de la empresa, en el contexto de las consideraciones que a continuación se formulan:

Es necesario que tales medidas se integren en sistemas que sean compatibles con el respeto de la honra y dignidad de los trabajadores y en función de este objetivo se requiere que los sistemas

de prevención sean técnicos y despersonalizados, y que por ende se apliquen mediante mecanismos automáticos o de sorteo, que eviten que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas.

Abundando en lo expuesto, cabe consignar que los sistemas de control o revisión sólo pueden tener un carácter preventivo y no investigador o prepolicial, como sería, por ejemplo si se aplicara frente a determinadas personas o situaciones sospechosas, o ante casos que fueran de elección del empleador a su arbitrio.

En concordancia con lo expuesto, las medidas propuestas por la consultante, deben incorporar elementos que reflejen los criterios ya señalados, como podrían ser, a modo de ejemplo, algo semejante a que el sistema de control de portería seleccionara las personas a revisar, en los días en que se disponga la medida, mediante algún mecanismo electrónico o por alguna forma de sorteo.

En todo caso, la revisión misma deberá hacerse en un lugar cerrado anexo a la portería, y si se trata de una mujer trabajadora, en presencia de otra trabajadora vinculada a la empresa.

Otra modalidad podría consistir en un sistema de revisión de bolsos y paquetes a través de una máquina detectora de metales.

Los ejemplos anteriores sin embargo, no deben llevar a la confusión de establecer a través suyo medidas o mecanismos de revisión y control de carácter investigador o prepolicial que requieren de mecanismos técnicos y despersonalizados.

Por el contrario, las posibles medidas o mecanismos de control, según ya se expresara deberán ser de carácter preventivo, no resultando en consecuencia posible que su operación o funcionamiento se produzca frente a presunciones de actos o conductas ilícitas concretas, por cuanto se convertirían en medidas de carácter prepolicial que colisionaría con el respeto a la honra y dignidad de los trabajadores.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, consideraciones formuladas y jurisprudencia administrativa consultada cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente que la empresa ... ante el evento de producirse una situación anómala de tipo delictual, pueda exigir a su dotación de trabajadores someterse a la medida de revisión corporal y de sus efectos personales, por cuanto dicha exigencia reviste un carácter investigador y prepolicial que vulnera la garantía constitucional del respeto a la honra y dignidad del trabajador.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.061/177, 22.05.00.

Las exigencias y documentación que la Compañía de ... requiere de los sindicatos para invertir recursos en capacitación, se encuentran conforme a lo pactado en el contrato colectivo vigente para el período 1998 - 2002.

Se consulta sobre la legalidad de frecuentes requerimientos de la empleadora para que los sindicatos aporten antecedentes adicionales que permitan dar curso a beneficios de estudio pactados en el contrato colectivo. En concepto de los recurrentes, este beneficio es permanente-

mente condicionado por la empleadora a requisitos y documentos que, conforme a lo pactado, resultarían jurídicamente innecesarios. Específicamente, la empleadora exigiría: la documentación de las colegiaturas a que postulan los socios de los sindicatos; antecedentes de estudios de la Universidad o Instituto Profesional y, antigüedad en el sindicato.

Sobre la materia, la norma convencional pertinente del contrato colectivo, bajo el epígrafe –Becas para Programas de Perfeccionamiento y Especialización Superior– establece:

"La Compañía aportará durante la vigencia del presente contrato hasta un monto máximo de trece mil unidades de fomento, destinadas a financiar parcialmente programas de Perfeccionamiento y Especialización Superior, incluidos Talleres, Congresos, Seminarios, etc., en el país o en el extranjero, para los socios profesionales de los Sindicatos, bajo las siguientes condiciones:

"El monto máximo a financiar será hasta un 80% del valor del Programa Individual.

"Las materias contenidas en estos cursos deberán estar relacionadas directamente con las funciones que se desarrollan en la Compañía.

"Las solicitudes para postular a estos beneficios deberán ser enviadas por el interesado e informarlas a través del Sindicato al Jefe del Departamento Formación y Entrenamiento de C.T.C., para que le dé curso.

"Si al término del contrato el financiamiento solicitado por el Sindicato en el período de vigencia del mismo, excede del monto de financiamiento indicado precedentemente, la diferencia será de cargo del Sindicato, pudiendo ésta ser imputada a futuros beneficios de financiamiento de estudios en el evento que éstos existieren".

Desde luego, de la lectura de esta cláusula contractual, salta a la vista que el beneficio en examen se ha pactado sujeto a una serie de requisitos que obligan a ambas partes del contrato colectivo.

En efecto, en primer término estos estudios tienen el carácter de *perfeccionamiento y especialización superior para socios profesionales* de los sindicatos; enseguida, esta norma exige perentoriamente que los cursos estén *relacionados directamente con las funciones* de la Compañía; en fin, tampoco es suficiente formar parte del sindicato, deberá precisarse si el socio lo era *a la época que se suscribió* el respectivo contrato colectivo, lo que justifica solicitar información sobre la antigüedad del dependiente.

Así entonces, si se examina *una a una* las objeciones de los recurrentes que –aparentemente– resultan ser exigencias indebidas, es el caso, que en realidad, en nada se apartan sustantivamente de lo pactado. En estas condiciones, para que se cumplan las finalidades que la empleadora tuvo presente al suscribir el contrato colectivo, jurídicamente resulta necesario *practicar los controles y verificaciones* que los recurrentes estiman injustificados. En todo caso, si el uso de estos recursos para el perfeccionamiento adolece de un exceso de trámites, este aspecto deberá tenerse presente para que en la próxima negociación colectiva se pacte un procedimiento más ágil y eficaz.

En consecuencia, sobre la base del análisis e interpretación de la norma convencional precedente, cúpleme manifestar a Uds. que las exigencias y documentación que la Compañía ... requiere de los sindicatos para invertir recursos en capacitación, se encuentran conforme a lo pactado en el contrato colectivo vigente para el período 1998-2002.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA. VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. DESCANSOS. ESPERAS. REGISTRO DE ASISTENCIA. REMUNERACIONES. DETERMINACION.

2.062/178, 22.05.00.

Emite pronunciamiento sobre diversas materias relacionadas con registro de asistencia, jornada y turnos de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones aplicables a los trabajadores que se desempeñan a bordo de vehículos de carga terrestre interurbana.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 25 y 33. Resoluciones N° 204, de 15.07.98; N°s. 611 y 612, ambas de 8.06.99, de esta Dirección.

Atendidas diversas consultas específicas formuladas por las organizaciones de empleadores y de trabajadores del sector del transporte de carga interurbano, se ha estimado necesario emitir un pronunciamiento sobre materias relacionadas con registro de asistencia, jornada y turnos de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones, aplicable a los trabajadores que se desempeñan a bordo de vehículos de carga terrestre interurbana.

1. Jornada de trabajo.

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

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

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

Del análisis de la disposición legal transcrita se infiere que los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, por expresa disposición del legislador, se encuentran, actualmente, sujetos a una jornada ordinaria máxima de 192 horas mensuales.

Asimismo, de dicha disposición se colige que para calcular la referida jornada de 192 horas mensuales, no debe considerarse el tiempo correspondiente a los descansos a que tienen derecho los referidos trabajadores, como tampoco aquél correspondiente a las esperas que deban cumplir entre turnos sin realizar labor, sin perjuicio de que dichos períodos deben ser retribuidos o compensados conforme al acuerdo que sobre el particular convengan las partes contratantes.

En otros términos de acuerdo a lo previsto en el artículo en análisis, para enterar la jornada ordinaria de 192 horas mensuales de los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana no procede tomar en consideración el tiempo correspondiente a los descansos de 8 horas ininterrumpidas dentro de 24 horas y de 2 horas después de 5 horas de manejo continuo, como asimismo, el período de espera que debe cumplirse entre turnos laborales sin realizar labor.

De ello se sigue, que constituirá jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual los choferes en referencia conducen los vehículos de carga, como también, el período en que dichos dependientes deban realizar otras labores especificadas en el contrato de trabajo, como por ejemplo aquellas que tienen por objeto preparar o alistar el vehículo, vigilar y acondicionar la carga, entregar la carga al destinatario en las condiciones establecidas en el respectivo contrato, y en general todo aquel tiempo en que los referidos dependientes deben ejecutar labores propias o inherentes al transporte que efectúan de acuerdo a las modalidades del servicio prestado.

De igual manera, a vía ejemplar, constituirá jornada de trabajo el tiempo de espera en los lugares en que se produce el embarque y desembarque de los productos y mercaderías que se transporta, si durante dicho período los respectivos choferes se encuentran obligados a ejecutar labores que implican vigilar que tales funciones se realicen en la forma estipulada en los respectivos contratos o impliquen maniobras de movimientos de los vehículos que manejan.

Finalmente, también forma parte de la jornada de trabajo, y por ende, debe tomarse en consideración para los efectos de computar el máximo de 192 horas mensuales, aquellas interrupciones que se produzcan durante el viaje que tiene por objeto satisfacer necesidades de la máquina, o de la carga que se transporta.

Teniendo presente que, el legislador, expresamente, ha considerado que sólo "... el tiempo de los descansos a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponda cumplir entre turnos laborales sin realizar labor ...", no constituyen jornada de trabajo, a contrario sensu, todos aquellos tiempos de simple presencia o espera que no se originen *entre turnos laborales*, son imputables a la jornada de trabajo de 192 horas mensuales.

Al tenor de lo expuesto, posible es concluir que por regla general, constituirá jornada de trabajo para el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, todo el tiempo durante el cual conducen el respectivo vehículo, como asimismo, todos aquellos períodos en que tales choferes ejecutan labores de alistamiento o preparación de la máquina o funciones que son inherentes a la vigilancia, embarque y desembarque de la carga que transportan de acuerdo a las modalidades propias del transporte que efectúan y, por ende, la jornada de trabajo de tales dependientes se inicia desde el momento en que éstos comienzan a ejecutar alguna de las referidas labores, circunstancia ésta que debe analizarse en cada caso particular.

1.1 Pactos.

En lo que dice relación con los pactos que convengan las partes sobre descansos a bordo o en tierra y de las horas de simple presencia o espera que le corresponda cumplir entre turnos laborales, de conformidad a la parte final del inciso primero del artículo 25 del Código del Trabajo, cabe señalar, que éstos deben consignarse en los respectivos contratos de trabajo.

La retribución o compensación en comento, puede consistir tanto en una suma de dinero como en permisos adicionales u otros beneficios que acuerden las partes. La referida retribución revestirá el carácter de remuneración cuando se convenga otorgarla en dinero o en otros beneficios avaluables en dinero.

De esta forma, las partes deberán, necesariamente, actualizar los contratos de trabajo en el sentido expuesto precedentemente.

Ahora bien, respecto del monto mínimo a que debiera alcanzar dicho acuerdo, cabe señalar que:

a) El artículo 12 del Código Civil dispone que sólo *"podrán renunciarse los derechos conferidos por las leyes, con tal que sólo miren al interés individual del renunciante, y que no esté prohibida su renuncia"*.

A su turno, el artículo 5º del Código del Trabajo señala que *"los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables"*.

El Código Civil, a su vez, señala que carecen de validez jurídica, por objeto ilícito, los actos o contratos "prohibidos por las leyes" y, por causa ilícita aquellos cuya motivación es "prohibida por las leyes".

La ley laboral ha prohibido la renuncia de los derechos laborales, por tanto, los actos o cláusulas convencionales que importen dicha renuncia carecen de validez jurídica.

Si bien las partes pueden fijar libremente el sistema remuneracional, dicha libertad no puede ejercerse con el objetivo explícito y declarado de impedir a ciertos trabajadores el acceso a un derecho irrenunciable.

En este sentido, la existencia de un pacto que establezca que la retribución o compensación en comento, sea, por ejemplo, de \$ 1000 (mil pesos) con el objeto de dar cumplimiento, precisamente, a lo que en tal sentido establece el artículo 25 del Código del Trabajo, si bien no contraviene directamente dicho cuerpo legal, ello importaría un fraude a la ley, mediante una conducta externa formalmente acorde con una disposición legal que oculta o disimula, de tal forma que elude aquélla fijando un sueldo base de mil pesos, amparándose en el artículo 25 del Código del Trabajo que no establece un mínimo al mismo.

b) Además de lo anterior, cabe señalar la validez de un acto o contrato implica necesariamente la existencia de una manifestación seria en orden a obligarse, lo que está en coincidencia con el artículo 1467 del Código Civil que señala que no puede haber obligación sin una "causa real".

Por tanto, la supuesta obligación que habría contraído el empleador de pagar un sueldo base, como el del ejemplo que nos ocupa, de \$1000 (mil pesos) no es tal, ya que no reviste carácter de seriedad alguna, no existiendo, en rigor, voluntad de obligarse de ese modo sino, nada más, de eludir la ley.

c) Según señala el artículo 1546 del Código Civil "los contratos deben ejecutarse de buena fe". Esta norma plenamente aplicable al contrato de trabajo se refiere a lo que la doctrina denomina buena fe objetiva, esto es, a aquel modelo de conducta a que deben ajustarse las partes en el cumplimiento del contrato para no causar daño a la contraparte.

La buena fe es una exigencia común en el derecho, incluido el derecho laboral, que sanciona en el ámbito colectivo las prácticas desleales tanto en materia sindical como en la negociación colectiva.

Además un elemento del contenido del contrato individual, fundado en la buena fe, es el deber ético - jurídico de respeto recíproco entre el trabajador y el empleador, que se expresa claramente al

señalar como causales de término de la relación laboral "la falta de probidad, la injuria, la conducta inmoral grave".

No es parte del comportamiento tipo que importa la buena fe objetiva, la conducta del empleador que fija, como se ha expresado en el ejemplo, una suma de \$1000 (mil pesos) como monto del pacto, impidiendo el acceso del trabajador a un beneficio, cuando su objetivo no es remunerar los servicios sino, eludir el cumplimiento de la ley.

En atención a las consideraciones jurídicas anteriores, no puede este Servicio considerar seria ni válida la fijación de una remuneración mensual en \$1000 (mil pesos) u otra similar a la del ejemplo empleado.

2. Descansos.

Conforme al artículo 25 del Código del Trabajo, los trabajadores aludidos deben tener un descanso ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas.

Consecuente con lo anterior, el personal choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, tienen derecho a un descanso que presenta las siguientes características:

- a) Oportunidad en que debe darse el descanso: Dentro de un período que no puede ser superior a veinticuatro horas.
- b) Duración del descanso: El descanso no puede ser inferior a ocho horas ininterrumpidas.
- c) Lugar en que debe otorgarse: Sólo existiría obligación de descanso a bordo respecto de los choferes, cuya permanencia en el camión es exigida por viajes o trayectos que, por su duración, requieren del trabajo en turnos, caso en el cual el vehículo deberá contar con las condiciones mínimas adecuadas para la realización de un efectivo descanso a bordo.

Los descansos a bordo, si bien no forman parte de la jornada, representan tanto un derecho como una obligación del trabajador en el sentido de tomarlos o hacerlos efectivos, en razón de constituir tiempos que, –por tener un preciso sentido laboral, cual es el de reponer energías para el siguiente turno–, son de naturaleza vinculante para las partes. En consecuencia, el no otorgamiento del descanso por parte del empleador, como el no hacerlo efectivo por el trabajador, representarían graves faltas a la ley y al contrato de trabajo.

Por otra parte, los incisos 4º y 5º del artículo 25 del Código del Trabajo, prescriben:

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

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

De la norma legal transcrita precedentemente es posible inferir que el límite máximo de tiempo que puede manejar en forma ininterrumpida un chofer de la locomoción colectiva interurbana o de vehículo de carga terrestre interurbana es de cinco horas y, a la vez, que el descanso mínimo de que debe gozar este personal cada vez que se cumpla con esta jornada es de dos horas.

De la misma disposición se infiere que si este descanso se realiza total o parcialmente a bordo del bus, éste debe contar con una litera adecuada.

El claro tenor literal de la disposición transcrita y comentada precedentemente, permite concluir que sólo para los buses de la locomoción colectiva interurbana es obligatorio contar con literas para el adecuado descanso del personal de choferes, no resultando en consecuencia, procedente hacer extensiva esta obligación a los vehículos de carga terrestre interurbana.

Sin embargo, esta Dirección estima que si bien es cierto dicha obligación no se encuentra expresamente contemplada por el legislador, no lo es menos, que como lo ha podido constatar este Servicio a través de diversas fiscalizaciones practicadas al sector, en muchos casos se responsabiliza al chofer del camión o de la carga lo cual supone la permanencia de éste en dicho vehículo, evento en el cual el camión debería contar con instalaciones mínimas y adecuadas que aseguren al chofer un efectivo descanso.

A su vez, respecto a cómo y dónde el personal de choferes de vehículos de carga interurbana debe hacer uso de su descanso de dos horas luego de cinco de conducción ininterrumpida, cabe manifestar que dentro de las normas que regulan la materia, el legislador no lo ha contemplado, de suerte que, a juicio de la suscrita, el referido descanso puede o no hacerse a bordo del vehículo de carga terrestre que nos ocupa.

Finalmente, en relación a este punto, cabe señalar que por "los descansos a bordo o en tierra", a que alude el inciso 1º del artículo 25 del Código del Trabajo, debe entenderse aquellos espacios de tiempo de que dispone libremente el trabajador.

3. Registro de asistencia.

En relación con el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, este Servicio ha establecido a través de las Resoluciones N° 204, de 15.07.98; N°s. 611 y 612, ambas de 8.06.99, un registro especial de asistencia y de determinación de las remuneraciones, consistente en un registro manual –Resoluciones N°s. 204 y 611– y otro de carácter automatizado –Resolución N° 612–.

A las resoluciones precedentemente señaladas, se encuentra afecto todo el personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

Al respecto se hace necesario definir que se entiende por "carga terrestre interurbana". Es interurbana la carga terrestre transportada en vehículos entre una o más ciudades o localidades que están ubicadas en áreas urbanas diferentes, sean éstas nacionales o internacionales.

3.1. Registro de asistencia manual.

Atendidas las especiales características de organización y desarrollo de las actividades laborales en el sector del transporte de carga terrestre interurbana, esta Dirección estableció mediante Resolución N° 204, de 15.07.98, un sistema obligatorio de control de asistencia y de determinación de las remuneraciones, el cual opera sobre la base de la denomina "libreta de registro diario de asistencia" y/o conforme al sistema simplificado contenido en la Resolución N° 611, de 8.06.99.

Ahora bien, en relación a las consultas relativas al llenado de la citada libreta en aquellos casos en que el contrato de trabajo establezca que las funciones del trabajador serán únicamente

conducir, cabe expresar que, en tal caso, se requerirá sólo el llenado de las columnas relativas a la conducción y a los descansos.

Asimismo, en el evento que, por cualquier circunstancia, en el diseño de la libreta se haya omitido alguno de los datos consignados en la resolución respectiva, éste deberá ser registrado por el trabajador y supervisado su cumplimiento por el empleador. Por ejemplo, identificación de la placa patente del vehículo en el que el trabajador desempeña sus labores.

3.1.1. Determinación del monto de las remuneraciones.

La Resolución N° 204, en su artículo 8º, letra h), Sección 8, señala: "Valores recaudados por carga o flete. Destinada a registrar los valores recaudados por el costo del flete o de la carga transportada. Se deberá anotar con exactitud el número de la factura o guía que debe extender la empresa transportadora y el valor correspondiente contenido en cada una de ellas y en la columna "Pág. N°", se debe hacer referencia al número de la(s) página(s) que corresponde(n) al transporte de la carga relacionada en la factura o guía, en el caso en que se utilice más de un día para ello, con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje por flete o carga transportadas".

Por su parte, la Resolución N° 611, en su artículo 8º, señala: "Con el objeto de determinar el monto de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, siempre que éstas se encuentren conformadas sobre la base de comisión o porcentaje por flete transportado, la empresa deberá disponer para tales efectos de comprobantes pre impresos, en el que se registrarán la fecha del viaje; el número de la guía de despacho, número de factura o de guía de expedición, según corresponda. Cada ejemplar deberá estar foliado. Asimismo, se anotará, en los espacios dispuesto para ello, el nombre y R.U.T. del conductor y las firmas del trabajador y del empleador en señal de aceptación de la veracidad de los datos consignados".

Conforme lo anterior y considerando el sistema simplificado contenido en la Resolución N° 611, en el caso de aquellas empresas que en un mismo viaje realizan transporte de diversas mercaderías para un mismo o diferentes destinatarios, éstas deberán consignar, en el registro de control para las remuneraciones, sólo el número de la guía de expedición o de despacho, según corresponda.

En el evento que las empresas tengan en uso, de forma previa a la dictación de las Resoluciones N°s. 204 y 611, ya citadas, un registro de control para la determinación de las remuneraciones del personal de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana que cumpla con las exigencias contenidas en tales cuerpos normativos, no existe inconveniente jurídico en que tal registro sea mantenido, en los términos indicados.

Asimismo, no existiría inconveniente jurídico para que una misma empresa de transporte de carga terrestre interurbana utilice distintos registros de asistencia para el personal de choferes de su dependencia, toda vez que, los sistemas de registro de asistencia autorizados por esta Dirección para esa actividad, son de carácter personal y se portan a bordo del respectivo vehículo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe hacer presente que, en todo caso, la empresa deberá comunicar por escrito a la Inspección del Trabajo correspondiente a su domicilio, el sistema de control de asistencia por el cual ha optado.

3.1.2. Registro de asistencia automatizado.

El artículo 11 de la Resolución N° 204, de 15.07.98, de esta Dirección, fija como sistema optativo de control de asistencia, de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones, para los trabajadores que laboran a bordo de vehículos de carga terrestre interurbana, la utilización de sistemas electrónicos, electrónico - computacional o automatizados. Por su parte la Resolución N° 612, de 8.06.99, de este Servicio, establece los requisitos que deben cumplir los referidos sistemas automatizados, para considerarlos como sistemas válidos de registro de asistencia.

3.1.3. Determinación del monto de las remuneraciones.

En relación con esta materia cabe hacer presente que, como se ha expresado, la Resolución N° 612, ya citada, fija los requisitos que deben cumplir los referidos sistemas automatizados y dado el carácter complementario de la Resolución N° 204, su determinación, deberá ajustarse a lo dispuesto en la letra h), Sección 8, del artículo 8° de esta última o, a lo establecido en el artículo 8° de la Resolución N° 611, precitado.

Por otra parte, en el evento que el dispositivo de control electrónico sufra algún desperfecto durante el viaje, el chofer del vehículo de que se trate deberá dar cuenta de tal situación ante la Inspección del Trabajo más cercana al lugar de los hechos. Sin perjuicio de lo anterior, para los efectos de controlar la jornada de trabajo y los horarios de conducción y de descanso, se deberá poner en uso un registro de tipo manual que cumpla con las exigencias que sobre el particular señalan las Resoluciones N°s. 204 y 611, ya citadas.

3.1.4. Incidencia de la tenencia del vehículo en el registro de asistencia.

Atendido diversas consultas formuladas a esta Dirección con respecto a aquellos casos en que el vehículo de carga terrestre interurbana sea de propiedad de una empresa de leasing y quien lo conduce es el titular del compromiso de compra, cabe señalar que en tal caso no son aplicables las disposiciones del Código del Trabajo y sus leyes complementarias, por cuanto en esta situación no existe vínculo de subordinación y dependencia propio de toda relación laboral. Por el contrario, si el titular del compromiso de compra contrata personal para la conducción del vehículo de carga interurbana, aunque el mismo sea de propiedad del leasing, la relación laboral es con el primero y, por tanto, deberá ajustarse, en materia de control de asistencia, a lo dispuesto en las Resoluciones N°s. 204; 611 ó 612.

HORAS EXTRAORDINARIAS. JORNADA BISEMANAL.**2.068/179, 23.05.00.**

- 1) La empresa Compañía Minera ... se encuentra obligada a pagar como extraordinarias las horas que los trabajadores de la misma, afectos a una jornada bisemanal de 10 días de trabajo, seguidos de cinco días de descanso, laboraron en exceso sobre el límite máximo ordinario de 80 horas, durante el período comprendido entre julio y diciembre de 1999.**
- 2) Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº D.05072000-026, de 25.01.2000, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador R.L.M.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22 inciso 1º, 28 inciso 1º, y 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 304/23, de 18.01.94 y 3.069/145, de 25.05.94.

Se solicita reconsideración de las Instrucciones D. 05072000-026, de 25.01.2000, cursadas a la empresa Compañía Minera ... por el fiscalizador Sr. R. A. L. M., en cuanto exigen a dicha empleadora pagar sobresueldo por el período comprendido entre julio y diciembre de 1999, al personal que en el mismo documento se individualiza.

Fundamenta su petición en la circunstancia de que el referido personal se encuentra afecto a una jornada bisemanal consistente en diez días de trabajo continuos seguidos de cinco días de descanso, con una jornada diaria de 10 horas efectivamente trabajadas, de las cuales, 24 minutos se pagan como tiempo extraordinario, por lo cual la misma no contraviene de modo alguno la normativa que rige la materia.

En tales circunstancias, en su opinión, las instrucciones impartidas por el funcionario antes individualizado resultan improcedentes y deben ser dejadas sin efecto.

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

El artículo 39 del Código del Trabajo prescribe:

"En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno".

De la norma anteriormente transcrita se colige que las partes pueden pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas cuando se trate de servicios que deben prestarse en lugares apartados de centros urbanos, debiendo otorgarse al término de cada jornada especial los días de descanso compensatorios de los domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno.

Ahora bien, si se considera que la norma citada ha facultado expresamente a las partes para pactar una jornada de hasta dos semanas de extensión si la prestación de los servicios debe

efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, forzoso resulta concluir que para la implantación de dicha jornada sólo se requiere que la empresa y sus dependientes así lo convengan sin necesidad de la autorización previa de esta Dirección, conclusión ésta que guarda armonía con la jurisprudencia reiterada y uniforme sustentada por este Servicio en relación a la materia y que se contiene, entre otros, en Dictámenes N°s. 304/23, de 18.01.94 y 3.069/145, de 25.05.94.

Precisado lo anterior, es necesario señalar que mediante Dictamen N° 304/23, de 18.01.94, esta Dirección, ratificando una doctrina anterior, resolvió que "en el caso de las jornadas bisemanales a que alude el artículo 38 del Código del Trabajo, será jornada extraordinaria el tiempo que exceda de 96 horas en el respectivo período o de la jornada ordinaria convenida por las partes si fuere inferior".

Tal conclusión deriva del análisis e interpretación armónica de los preceptos contemplados en los artículos 22, inciso 1º, 28 inciso 1º y 39 del Código del Trabajo, el primero de los cuales prescribe:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales".

A su vez, el artículo 28 del señalado cuerpo legal, sostiene:

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

De las citadas normas legales fluye que la ley ha fijado un límite a la jornada ordinaria de trabajo, el cual no puede exceder de 48 horas semanales. Se desprende, asimismo, que dicho máximo no puede distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Sobre la base de dicho análisis la jurisprudencia de este Servicio ha sostenido reiteradamente que la norma de excepción contenida en el artículo 39 del Código del Trabajo no puede entenderse aisladamente de las demás disposiciones de dicho cuerpo legal, y, específicamente de las que se contienen en los artículos precedentemente transcritos. En este orden de ideas la citada jurisprudencia ha sostenido que "si se considera por una parte que de los artículos 22 y 28 del citado Código se infiere que la jornada máxima de 48 horas puede distribuirse a lo más en 6 días, debiendo otorgarse el descanso semanal al 7º día, y si se tiene presente, por otra, que el artículo 39 no afecta las normas sobre limitación de jornada, forzoso es concluir que una jornada bisemanal comprenderá sólo hasta 12 días de labor efectiva, lo que determina una jornada bisemanal ordinaria máxima de 96 horas, al término de la cual deberán concederse los correspondientes descansos compensatorios más el día adicional que otorga la ley".

Conforme a dicha doctrina, si a un período de labor de doce días corresponde una jornada bisemanal ordinaria de noventa y seis horas, a un ciclo de once días de labor corresponderá una jornada bisemanal de ochenta y ocho horas, a uno de diez, 80 horas y, así, sucesivamente.

Aplicando todo lo expuesto al caso que nos ocupa, forzoso es concluir que las instrucciones cuya reconsideración se solicita se ajustan plenamente a derecho y a la doctrina vigente de este Servicio sobre la materia y, por ende, deben ser mantenidas a firme, toda vez que a través de ellas sólo se exige pagar como extraordinario el tiempo que los trabajadores de esa empresa laboraron por sobre el límite de 80 horas que, como ya se expresara, constituye la jornada bisemanal ordinaria máxima que corresponde al ciclo de trabajo a que están sujetos los involucrados, esto es, un

período de 10 días continuos, lo cual no significa de modo alguno una objeción o desconocimiento del régimen de jornada y descansos convenido por las partes en virtud de la facultad conferida por el artículo 39 del Código del Trabajo.

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

- 1) La empresa Compañía Minera ... se encuentra obligada a pagar como extraordinarias las horas que los trabajadores de la misma, afectos a una jornada bisemanal de 10 días de trabajo continuo, seguidos de cinco días de descanso, laboraron en exceso sobre el límite máximo ordinario de 80 horas, durante el período comprendido entre julio y diciembre de 1999.
- 2) Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° D.05072000-026, de 25.01.2000, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. R. L. M.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SERVICIOS MUNICIPALIZADOS.

2.125/180, 24.05.00.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.267/070, de 9.03.99; 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93.

En relación con la presentación del antecedente, que afecta a personal docente dependiente de la Ilustre Municipalidad de Tucapel, cumpro en 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, entre otros, en Dictámenes N°s. 4.085/121, de 10.06.91 y 1.831/115, de 20.04.93 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, aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso en consulta, posible es afirmar que este Servicio debe abstenerse de emitir el pronunciamiento solicitado.

En consecuencia, sobre la base de la jurisprudencia citada y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República.

ESTATUTO DE SALUD. CATEGORIAS.

2.126/181, 24.05.00.

En el sistema de salud municipal, el reconocimiento de puntajes por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde el momento en que el funcionario completa el puntaje que tenga asignado dicho nivel.

Fuentes: Decreto N° 1.889 de Salud, de 1995, artículos 26 y 28.

Concordancias: Dictamen N° 4.867/278, de 21.09.99.

Se consulta si el reconocimiento de puntaje por concepto de capacitación debe operar a partir del momento en que se completa el puntaje o, por el contrario, a partir de la fecha en que se documenta o certifica la capacitación, considerando la asociación de funcionarios que infringe la ley del ramo la corporación que estima que el puntaje para la carrera funcionaria por concepto de capacitación, será válido sólo a partir de la fecha en que el funcionario acredita mediante la documentación pertinente, la realización de la actividad de capacitación.

Sin embargo, para el directorio que recurre, si bien es cierto que la acreditación de la actividad de capacitación es una exigencia legal, no es menos cierto que la ley es clara al señalar que el reconocimiento del puntaje correspondiente y, por lo tanto, el acceso a un nivel superior de la carrera funcionaria, opera al momento de completarse éste, independiente de la fecha en que se documenta.

Al respecto, corresponde informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.867/278, de 21.09.99, respuesta 2), la Dirección del Trabajo ha resuelto que "En el sistema de salud municipal, la forma y la fecha para acceder a las categorías y niveles de la carrera funcionaria están expresamente reguladas por los artículos 26 y 28 del reglamento de la Ley N° 19.378, por lo que la entidad administradora está impedida de intervenir discrecionalmente en dicho procedimiento".

Ello, porque de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 26 y 28 del Decreto N° 1.889, de Salud, 1995, Reglamento de la Ley N° 19.378, se desprende en primer lugar, que cada entidad administradora de salud municipal es autónoma para establecer los puntajes promocionales y, por otra, que dicha normativa dispone de manera expresa el momento que se accede al respectivo nivel funcionario, y este es la fecha en que el funcionario completa el puntaje requerido para ese nivel.

En la especie, se consulta si el reconocimiento del puntaje por concepto de capacitación debe operar a partir del momento en que se completa el puntaje, como lo estima el recurrente o, por el contrario, a partir de la fecha en que se certifica o documenta la capacitación, como lo estaría haciendo la corporación empleadora del consultante.

Atendido el preciso marco normativo que rige la materia, precisado por el pronunciamiento administrativo citado, aparece claramente establecida la forma, el momento e incluso la fecha en que debe operar la promoción del funcionario al nivel correspondiente, y este es la fecha en que el funcionario completa el puntaje requerido para ello, de acuerdo al reconocimiento de puntajes obtenidos en cualquiera de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria, uno de los cuales corresponde a capacitación.

Por este motivo, en opinión de la suscrita, no le está permitido a la Corporación empleadora alterar el mandato legal en esta materia imponiendo una exigencia legal, como lo es la acreditación de la realización de la actividad de capacitación, que sólo tiene por objeto imponer al funcionario la carga de acreditar la realización del curso o estadía respectivo incluido en el Programa de Capacitación Municipal, haber cumplido con la asistencia mínima requerida para su aprobación y el hecho de haber aprobado la evaluación final, bastando para ello cualquier certificado extendido por la entidad oferente del curso y no solamente el título o diploma.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, corresponde informar que en el sistema de salud municipal, el reconocimiento de puntajes por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde el momento en que el funcionario completa el puntaje que tenga asignado dicho nivel.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. CORPORACIONES MUNICIPALES. ESTATUTO DE SALUD.

2.317/182, 6.06.00.

La Dirección del Trabajo es el organismo competente para fiscalizar su cumplimiento e interpretar la Ley N° 19.378, especialmente el proceso calificador del personal regido por dicho cuerpo legal, en el caso de las entidades administradoras de salud municipal a que se refiere la letra b) del artículo 2° de la citada ley.

Déjase sin efecto los Oficios Ord. N° 030-A, de 12.01.2000 y Ord. N° 161, de 3.03.2000 del Sr. Director Regional del Trabajo Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 2° letra b), y 4° inciso primero.

Concordancias: Dictámenes N° 4.380, de 28.07.97 y N° 1.882/159, de 11.05.2000.

Se ha recurrido ante la Dirección del Trabajo, a fin de que se pronuncie respecto de la resolución dictada por la Corporación Municipal de Servicios Públicos traspasados de Rancagua, División de Salud, que rechazó la apelación interpuesta por la Matrona doña ... en contra de la Resolución de la Comisión de Calificación que calificó a dicha funcionaria en LISTA TRES, resolución que considera injusta y arbitraria, según los argumentos que precisó en su momento en el escrito de apelación y ahora en su reclamación ante los Servicios del Trabajo.

Sin embargo, en el Oficio N° 161, de 3.03.00, el Director Regional del Trabajo desestimó la reclamación ante su instancia y la reposición, en su caso, por considerar que el Servicio carece de facultades para pronunciarse sobre esas presentaciones, porque de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 4° de la Ley N° 19.378 rige supletoriamente la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, que en su artículo 156 concede a los funcionarios el derecho a reclamar ante la Contraloría General de la República.

En atención a lo anterior, por oficio remitió los antecedentes para que la Directora del Trabajo resuelva la reclamación y reposición interpuestas por la funcionaria afectada.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 4.380, de 28.07.97, la Dirección del Trabajo ha resuelto en la respuesta 2) que "La Dirección del Trabajo es el organismo competente para interpretar la Ley N° 19.378, sólo respecto de las entidades administradoras de salud municipal a que se refiere la letra b) del artículo 2° de la citada ley, cuyo personal ejecute personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud", doctrina que aparece reiterada en Dictamen N° 1.882/159, de 11.05.2000.

Ello, porque consecuente con lo resuelto por la Contraloría General de la República en Dictamen N° 29.730, de 21.09.95 "no compete a este Organismo Contralor la interpretación de las disposiciones laborales del precitado Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, ni la

fiscalización de su cumplimiento, cuando éstas se apliquen a servidores que laboren en las entidades de derecho privado a que alude la consulta, debiendo agregarse que en tales casos esas funciones corresponde ejercerlas a la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del ramo".

En atención a lo anterior, el Sr. Director Regional del Trabajo requerido por la funcionaria recurrente debió acoger a tramitación la reclamación interpuesta originalmente en su dependencia el 22.12.99, recabar de la Corporación denunciada el informe de rigor sobre la materia y resolver directamente con la jurisprudencia administrativa del Servicio la solicitud de la trabajadora o, en su defecto, haber remitido los antecedentes con el informe corporativo y actuaciones de esa Dirección Regional al Departamento Jurídico, para su estudio y posterior resolución por parte de la suscrita.

Consecuente con ello, el Sr. Director Regional instruirá y resolverá de la manera que corresponde al tenor de lo señalado en este informe, para cuyos efectos se devuelven todos los antecedentes que se adjuntan al presente oficio.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legal y administrativa cúpleme informar que la Dirección del Trabajo es el organismo competente para fiscalizar su cumplimiento e interpretar la Ley N° 19.378, especialmente el proceso calificadorio del personal regido por dicho cuerpo legal, en el caso de las entidades administradoras de salud municipal a que se refiere la letra b) del artículo 2° de la citada ley.

Déjase sin efecto los Oficios Ord. N° 030-A, de 12.01.2000 y Ord. N° 161, de 3.03.2000 del Sr. Director Regional del Trabajo Región del Libertador General Bernardo O'Higgins.

ESTATUTO DE SALUD. CONCURSO PUBLICO. DIRECTOR. HORAS CONTRATADAS. LIMITE. CONTRATO A PLAZO FIJO. BENEFICIOS. PROCEDENCIA.

2.318/183, 6.06.00.

- 1) La entidad administradora de salud municipal que convoca a concurso público para proveer el cargo de Director de Consultorio, indicará en el llamado el número de horas de trabajo que asignó a dicho cargo al momento de fijar la dotación.**
- 2) El límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo establecido anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal.**
- 3) El personal sujeto a contrato a plazo fijo tiene derecho a los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, entre ellos, a la carrera funcionaria.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 10, 14 inciso 3°, 33 inciso 2°. Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículos 17 y 18.

Concordancias: Dictamen N° 1.522/128, de 14.04.2000.

Se consulta sobre las siguientes materias reguladas por la Ley N° 19.378:

- 1) Según el Estatuto de Atención Primaria que nos rige, el cargo de Director de Consultorio debe ser sometido a concurso público pero no se señala las horas a concursar ¿Pueden ser éstas 11, 22, 33 ó 44 horas?
- 2) La dotación de nuestro establecimiento (Consultorio Rural Dalcahue y Postas) corresponde a 880 horas, de las cuales 132 horas están con la modalidad de contrata; como se sabe el Estatuto autoriza que bajo esta modalidad sean contratadas hasta el 20% de las horas de dotación, entonces, ello significa horas de dotación más 20% como horas contrata, u horas dotación y hasta un 20% de ellas como contrata?
- 3) Los funcionarios que están bajo la modalidad de contrata pueden acceder a la carrera funcionaria?

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente, según el mismo orden que presentan las consultas:

- 1) En relación con la primera consulta, el artículo 10 de la Ley N° 19.378, dispone:

"Se entenderá por dotación de atención primaria de salud municipal, en adelante "la dotación", el número total de horas semanales de trabajo del personal que cada entidad administradora requiere para su funcionamiento".

A su turno el inciso segundo del artículo 33 de la citada ley prevé:

"El nombramiento de Director de establecimiento de atención primaria de salud municipal tendrá una duración de tres años. Con la debida antelación se llamará a concurso público de antecedentes, pudiendo postular el Director que termina su período".

De los preceptos legales transcritos se desprende, en primer lugar, que cada entidad administradora de salud municipal debe proponer la denominada dotación, esto es, el número total de horas semanales de trabajo del personal que la entidad administradora requiere cada año para su funcionamiento.

Por otra, el legislador del sistema de salud municipal exige que el nombramiento de Director de establecimiento, en este caso un Consultorio, tiene una duración de tres años, cargo que debe proveerse a través de concurso público de antecedentes, al que puede postular el Director que termina su mandato.

En la especie, se consulta si el cargo de Director de establecimiento puede concursarse con 11, 22 ó 44 horas, puesto que la ley no señala un número específico de horas a concursar.

De acuerdo con el preciso marco normativo citado, efectivamente el legislador no ha especificado el número de horas para el cargo de Director de establecimiento al momento de convocar al concurso público de antecedentes, porque cada entidad administradora es autónoma para proponer cada año la dotación, esto es, el número total de horas de trabajo del personal que requiere para su funcionamiento, entre otros el del Director de establecimiento.

Por ello, la entidad que convoca a concurso para proveer dicho cargo precisará en su llamado, el número de horas de trabajo que asignó para el Director de consultorio al momento de fijar la dotación.

De consiguiente, la entidad administradora de salud municipal que convoca a concurso público para proveer el cargo de Director de establecimiento, indicará en su llamado el número de horas de trabajo que asignó a dicho cargo al momento de fijar la dotación.

2) Respecto de la segunda consulta, el inciso tercero del artículo 14 de la Ley N° 19.378, establece:

"Asimismo, se considerarán funcionarios con contrato a plazo fijo, los contratados para realizar tareas por períodos iguales o inferiores a un año calendario. El número de horas contratadas a través de esta modalidad no podrá ser superior al 20% de la dotación".

De la disposición transcrita, es posible derivar que el personal de salud municipal contratado a plazo fijo por períodos iguales o inferiores a un año calendario, en su conjunto, no puede significar un número de horas contratadas superior al 20% de la dotación.

En la consulta se solicita pronunciamiento en orden a establecer si el límite porcentual en la contratación a plazo fijo, significa considerar las horas de dotación más el 20% a contrata o, en su defecto, el 20% a contrata dentro de las horas de dotación.

Consecuente con la normativa aplicable a esa situación, la ley ha establecido un límite porcentual de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, con el propósito de promover la estabilidad funcionaria con la contratación a través de contrato indefinido, razón por la cual dispuso que la dotación, esto es, el número total de horas que una entidad administradora requiere para su funcionamiento, disponga sólo del 20% o menos, del total de horas contratadas a plazo fijo pero dentro de la dotación y no fuera de ella.

Asimismo, como la dotación requerida por cada entidad operadora del sistema de salud municipal debe proponerse y fijarse anualmente, la contratación de horas a plazo fijo debe ponderarse al momento de fijarse la dotación, por lo que resulta improcedente considerar el límite de 20% fuera o al margen de la dotación.

Por lo anterior, el límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo establecido anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal.

3) En lo que dice relación con la última consulta, en Dictamen N° 1.522/128, de 14.04.2000, la Dirección del Trabajo ha establecido que "En el sistema de salud municipal el personal sujeto a contrato de plazo fijo, goza de los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, por ello, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y percibir las asignaciones de experiencia y anual de mérito, respectivamente".

Ello, porque según lo dispuesto por los artículos 14 de la Ley N° 19.378 y 17 y 18 del Reglamento de la misma ley, tienen la calidad de funcionario tanto el personal sujeto a contrato indefinido como aquél contratado a plazo fijo.

En la especie, se consulta si acceden a la carrera funcionaria, los funcionarios que están bajo la modalidad de contrata.

De acuerdo con las disposiciones legal y reglamentaria citadas, resulta evidente que sólo el personal que tiene la calidad de funcionario, puede impetrar los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378.

Por lo anterior, el reconocimiento de los beneficios establecidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal no está restringido al personal sujeto a un contrato indefinido, puesto que también son titulares de esos beneficios los dependientes contratados a plazo fijo y, por ende, pueden acceder a la carrera funcionaria por tener también la calidad de funcionarios.

De consiguiente, el personal sujeto a contrato a plazo fijo tiene derecho a los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378 y, entre ellos, a la carrera funcionaria.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales y administrativas, cúpleme informar lo siguiente:

- 1) La entidad administradora de salud municipal que convoca a concurso público para proveer el cargo de Director de Consultorio, indicará en el llamado el número de horas de trabajo que asignó a dicho cargo al momento de fijar la dotación.
- 2) El límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo establecido anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal.
- 3) El personal sujeto a contrato a plazo fijo tiene derecho a los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, entre ellos, a la carrera funcionaria.

ESTATUTO DE SALUD. PROCESO DE CALIFICACION. ASOCIACION DE FUNCIONARIOS. REPRESENTACION ASOCIADOS.

2.319/184, 6.06.00.

La asociación de funcionarios de la salud municipal constituida al amparo de la Ley N° 19.296, está facultada para representar a sus asociados cuando éstos lo requieran previamente, para impugnar el proceso calificadorio y por cualesquiera otra participación que la Ley N° 19.378 y su reglamento les reconozca para el ejercicio de sus derechos.

Fuentes: Ley N° 19.378, artículo 4° incisos 2°. Ley N° 19.296, artículo 7° letra f). Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, artículos 47, 65 y 66.

Concordancias: Dictamen N° 271/12, de 20.01.2000.

Se solicita pronunciamiento en orden a establecer si la asociación de funcionarios que consulta, puede solicitar la anulación del proceso de calificaciones año 1998 - 1999, por las supuestas irregularidades que existirían durante ese ejercicio calificadorio, a saber, precalificaciones fuera de los períodos, falta de determinación de las tareas y funciones para cada funcionario, falta de determinación del jefe directo en el Laboratorio para la precalificación que fue realizada por el Director del Departamento de Salud, falta de pronunciamiento sobre las apelaciones interpuestas en contra de las calificaciones no obstante lo cual se empezó a pagar el bono de mérito, marginándose a otros funcionarios mejores calificados en su categoría, y el caso de un funcionario de la unidad psicosocial que no fue precalificado ni calificado.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen N° 271/12 de 20.01.2000, respuesta 2), la Dirección del Trabajo ha resuelto que "Para denunciar irregularidades en el proceso de calificación, todo funcionario debe recurrir ante la autoridad máxima de la Entidad Administradora de Salud Municipal, sin perjuicio de denunciarlas en la instancia consultiva que reconoce el artículo 47 del reglamento, y de la apelación que contempla el artículo 66 del mismo reglamento".

Ello, porque del análisis del artículo 66 del Decreto N° 1.889, de Salud, de 1995, Reglamento de la Ley N° 19.378, se desprende que será personalmente responsable del proceso calificadorio, la persona que ejerza el cargo de mayor rango municipal, quien es el encargado por la ley para dictar las instrucciones indispensables para asegurar el cabal cumplimiento del proceso calificadorio.

Por otra parte, de acuerdo con la normativa citada y el preciso tenor de la consulta, cabe consignar que el artículo 7º, letra f), de la Ley N° 19.296 que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, aplicable en la especie por lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 4º de la Ley N° 19.378, dispone:

"Las asociaciones de funcionarios públicos no tendrán fines de lucro, sin perjuicio de que sus actividades puedan generar utilidades, las que deberán ser invertidas en el cumplimiento de sus objetivos.

Sus finalidades principales serán las siguientes:

"f) Representar a los funcionarios en los organismos y entidades en que la ley les concediere participación. Podrán, a solicitud del interesado, asumir la representación de los asociados para deducir, ante la Contraloría General de la República, el recurso de reclamación establecido en el respectivo Estatuto Administrativo".

Del precepto transcrito es posible desprender que la asociación de funcionarios, entre otras, tiene la capacidad legal para representar a sus asociados cuando éstos se lo soliciten ante los organismos, entidades y procedimientos, cuando la ley les reconoce a esos funcionarios actuar y recurrir ante esas instancias.

En la situación que motiva la consulta, el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal reconoce a los funcionarios del sistema, entre otros, como lo sostiene el dictamen invocado en este informe, el derecho de denunciar las irregularidades que ocurrieren durante el ejercicio calificadorio ante la autoridad máxima de la entidad administradora, específicamente en este caso la Corporación Municipal respectiva, y ante la instancia consultiva que contempla el artículo 47 del Reglamento de la Ley N° 19.378, todo ello, sin perjuicio de la apelación que se otorga por el artículo 66 del mismo Reglamento.

De ello se sigue, en opinión de la suscrita, que la asociación de funcionarios a requerimiento de sus asociados, puede intervenir de la manera señalada, precisamente porque con ello se satisface el objetivo gremial y funcionario que pretende el legislador a través de esas organizaciones y permite de paso, ejercer y formular las mismas acciones en forma orgánica y con mayor peso de interlocución para los funcionarios afectados.

De consiguiente, la asociación de funcionarios de la salud municipal constituida al amparo de la Ley N° 19.296, está facultada para representar a sus asociados cuando éstos lo requieran previamente, para impugnar el proceso calificadorio y por cualesquiera otra participación que la Ley N° 19.378 y su reglamento les reconozca para el ejercicio de sus derechos.

NEGOCIACION COLECTIVA. HUELGA. PLAZO. COMPUTO.

2.320/185, 6.06.00.

La regla especial que en materia de plazos contempla el artículo 312 del Código del Trabajo, resulta aplicable a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 312 y 374.

Concordancias: Ord. Nº 5.148/113, de 14.07.88.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si procede hacer efectiva la huelga un día domingo respecto de aquellos trabajadores exceptuados del descanso dominical y, por ende, si sería ilegal aquella que en vez de hacerse efectiva ese día, se prorrogó al día siguiente hábil.

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

El artículo 312, del Código del Trabajo, prescribe:

"Cuando un plazo de días previsto en este Libro venciere en sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el día siguiente hábil".

Del precepto legal citado se infiere que el legislador ha establecido una regla especial para los plazos contemplados en el Libro IV del Código del Trabajo, relativo a la negociación colectiva, en orden a que dichos plazos, cuando vencieren un sábado, domingo o festivo, se entienden prorrogados hasta el primer día hábil siguiente.

Por su parte, el artículo 374 del referido texto legal, en relación con la materia consultada, en su inciso primero, establece:

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

Del contexto de la disposición legal antes transcrita aparece que la ley ha señalado en forma imperativa la oportunidad en que debe hacerse efectiva la huelga cuando hubiere sido acordada, consignando para ello el inicio de la respectiva jornada del tercer día hábil siguiente a la fecha en que dicha instancia hubiere sido aprobada, agregando el legislador que el mencionado plazo puede prorrogarse por otros diez días mediando acuerdo entre las partes.

Ahora bien, del tenor de lo expuesto y en relación con la materia en análisis, posible es afirmar que el propio legislador en la norma antes transcrita y comentada ha calificado el momento en que debe hacerse efectiva la huelga como "plazo", esto es, de acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua como el "término o tiempo señalado para una cosa".

De ello se sigue, entonces, que en el caso consultado resulta plenamente aplicable la regla que en materia de plazos contiene el citado artículo 312 del mismo cuerpo legal, de suerte que, si por aplicación del artículo 374 del Código del Trabajo la huelga debiera hacerse efectiva en día sábado, domingo o festivo, su materialización quedará, automáticamente prorrogada hasta el día hábil siguiente.

Cabe hacer presente, que la norma contenida en el artículo 312 en comento, resulta aplicable tanto a los trabajadores afectos al régimen general de descanso semanal previsto en el artículo 35 del Código del Trabajo, como a aquéllos exceptuados del descanso dominical y de días festivos en conformidad al artículo 38 del mismo cuerpo legal.

En otros términos, el hecho que para estos últimos trabajadores los días domingo y festivos constituyan días laborables, no altera la regla sobre cómputo de plazos prevista en el artículo 312 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado.

De esta suerte, analizada la situación en consulta a la luz de las normas legales antes citadas, no cabe sino sostener que si los trabajadores a quienes se refiere la consulta aprobaron la huelga el día 13 de abril del año en curso, debieron hacerla efectiva el día 17 del mismo mes toda vez que el tercer día hábil siguiente recaía en domingo. Lo anterior, atendido que, según se expresara, para los efectos de que se trata no corresponde considerar tales días ni aquellos que revistan el carácter de festivos.

De consiguiente, en mérito de todo lo expuesto, resulta posible concluir que la huelga por la que se consulta se hizo efectiva en la oportunidad que legalmente correspondía, de acuerdo a la normativa que regula la materia y que se ha analizado en el cuerpo del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que la regla especial que en materia de plazos contempla el artículo 312 del Código del Trabajo, resulta aplicable a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

55 (extracto), 26.05.00.

Depto. Administrativo

Modifica Instrucciones Administrativas en el Cobro de documentos.

56 (extracto), 26.05.00.

Deptos. de Informática y de Fiscalización

Regula empleo de tecnología computacional en materia operativa, especialmente en relación con necesidad de mejorar la oportunidad atención de usuarios del Servicio.

2.- Resoluciones.

598 (exenta), 26.05.00.

Depto. de Fiscalización

Crea en el Departamento de Fiscalización Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Vistos:

Lo dispuesto en la letra f) del artículo 5º del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

La Resolución Nº 55, de 24 de enero de 1992, y sus posteriores modificaciones, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por Resolución Nº 520, de la Contraloría General de la República, publicada en el Diario Oficial de fecha 14 de diciembre de 1996.

Considerando:

1. Que, es necesario que este Servicio cuente con un órgano de apoyo técnico para las tareas de fiscalización y mejoramiento de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, de los trabajadores del país, que realiza en el Servicio Departamento de Fiscalización.
2. Que, para lograr esto es conveniente que dichos órganos funcionen como Unidad dentro del Departamento de Fiscalización, para optimizar así el cumplimiento de este objetivo y lograr que los fiscalizadores incorporen elementos de condiciones de trabajo, seguridad e higiene en sus actuaciones habituales.

Resuelvo:

1. Créase, a contar del 26 de mayo de 2000, la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual dependerá jerárquicamente del Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo.
2. Establécese que corresponderán a la Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo las siguientes funciones:
 - 2.1. Estudiar, la realidad de las condiciones de trabajo en el país en relación a los diferentes cuerpos legales, para socializar la información a los funcionarios del Servicios y colaborar en las reformas legales necesarias en este ámbito.
 - 2.2. Capacitar periódicamente a los funcionarios del Servicio, en los aspectos técnicos y normativos de las condiciones de trabajo, seguridad e higiene y prevención de riesgos con el objeto de optimizar la fiscalización en estas materias.
 - 2.3. Coordinar las actividades relacionadas con salud, seguridad e higiene que la Dirección del Trabajo realiza a través de sus diferentes departamentos y unidades.
 - 2.4. Difundir a nivel de los trabajadores y ciudadanía en general la normativa actual en esta área.
 - 2.5. Coordinar periódicamente con otras entidades públicas nacionales involucradas en el tema, especialmente Departamento de Salud Ocupacional del Ministerio de Salud y Departamento de Salud Ocupacional y Medio Ambiente del Instituto de Salud Pública, acciones que signifiquen una mejor protección de la vida y salud de los trabajadores.
 - 2.6. Diseñar y proponer programas nacionales de fiscalización que incluyan los aspectos de higiene y seguridad.
 - 2.7. Elaborar material de apoyo a las acciones que el Servicio realiza en esta materia.
 - 2.8. Apoyar las fiscalizaciones más complejas que a nivel nacional se presentan en diversas Unidades Operativas del Servicio.
 - 2.9. Realizar otras actividades puntuales o permanentes relacionadas con las condiciones de trabajo que le soliciten las jefaturas del Servicio.

650 (exenta), 12.06.00.

Establece y asigna función de coordinación en áreas de gestión y operativa del Servicio.

Vistos:

- 1) Lo dispuesto en el artículo 2º, del Decreto Ley N° 3.551, de 1980;
- 2) Las facultades que me confiere el artículo 5º, letras d), f) y k), del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social;

- 3) Las Resoluciones N°s. 55, de 24 de enero de 1992, y 520, de 15 de noviembre de 1997, ambas de la Contraloría General de la República;

Considerando:

- 1) Que, en la Institución existen diversos Departamentos vinculados, por una parte, al Area de Gestión: Administrativo, Informática, Proyectos y Recursos Humanos, y por la otra, al Area Operativa: Fiscalización, Jurídico, Relaciones Laborales y Estudios.
- 2) Que, para desarrollar la Modernización de la Función Pública en el ámbito de este Servicio, se requiere articular y gestionar coordinadamente el conjunto de iniciativas implementadas en los diferentes Departamentos de cada una de las Areas.
- 3) Que, es necesario facilitar la compleja labor de gestión directiva del jefe superior de este Servicio por la vía de la coordinación de los distintos Departamentos de las Areas, en aspectos determinados, en los niveles de planificación, programación y seguimiento.

Resuelvo:

- 1) Créanse las funciones de Coordinación Area de Gestión y Coordinación Area Operativa, consistentes en coordinar el desempeño de los respectivos Departamentos en los niveles de planificación, programación y seguimiento, solo en aquellas materias, procedimientos y proyectos definidos por los jefes de los Departamentos que las integran, sin perjuicio de lo que resuelva al respecto la superioridad del Servicio.
- 2) La conformación de las Areas será la siguiente:

Area de Gestión, que estará compuesta por los Departamentos Administrativo, Informática, Proyectos y Recursos Humanos.

Area Operativa, estará compuesta por los Departamentos de Fiscalización, Jurídico, Relaciones Laborales y Estudios.
- 3) Asígnase la función de Coordinar del Area de Gestión al funcionario que desempeñe en propiedad el cargo de Jefe del Departamento de Recursos Humanos.
- 4) Asígnase la función de Coordinador del Area Operativa al funcionario que desempeñe en propiedad el cargo de Jefe del Departamento Jurídico.
- 5) Para el desempeño de esta función de Coordinador del Area, el funcionario a cargo tendrá las siguientes facultades:
 - a) Convocar a reuniones periódicas a los Jefes de Departamento integrantes del Area;
 - b) Requerir de los Departamentos integrantes la información atinente a las materias, procedimientos y proyectos en que se está coordinando su Area.
 - c) Coordinar los temas correspondientes en cuanto a su planificación, programación y seguimiento del Area y sus Departamentos.
 - d) Proponer a la Superioridad del Servicio acciones orientadas a fortalecer el cumplimiento del plan estratégico de éste.

807 (exenta), 31.05.00.

Subsecretaría del Trabajo

Establece límite de horario para inicio de jornada de trabajo en la Dirección del Trabajo.

Vistos:

Lo dispuesto en el D.F.L. N° 1, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y funciones de la Subsecretaría del Trabajo; la Resolución N° 520, de 1996, de la Controlaría General de la República; la Ley N° 18.834 Estatuto Administrativo; el Decreto Supremo N° 1.897, de 1965, del Ministerio del Interior y la Resolución exenta N° 2.194, de 1996, de la Subsecretaría del Trabajo.

Considerando:

La necesidad de establecer un horario límite de inicio de la jornada laboral del personal de la Dirección del Trabajo, con el objeto de satisfacer en mejor forma los requerimientos de los usuarios, cumpliendo de esta manera con uno de los objetivos estratégicos prioritarios de la Institución.

Resuelvo:

Déjese sin efecto, Resolución exenta N° 2.194, de 1996, de la Subsecretaría del Trabajo.

Establécese que, a contar del 1° de junio de 2000, la hora de inicio de la jornada de trabajo del personal de la Dirección del Trabajo, no podrá ser posterior a las 09:30 horas, de lunes a viernes, sin perjuicio de esto, la jornada semanal no podrá ser inferior a las 44 horas.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/455, 06.99.

Epoca en que la cónyuge sobreviviente debe acreditar cumplimiento de requisitos para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto del derecho de una persona, a ser considerada en el cálculo del Aporte Adicional, en su calidad de cónyuge de un Afiliado declarado inválido total. Lo anterior, por cuanto una Compañía de Seguros ha rechazado el pago de dicho Aporte, por considerar que dicha cónyuge no cumple con el requisito estipulado en el artículo 6º del D.L. N° 3.500, de 1980, toda vez que aquélla contrajo matrimonio recientemente con el afiliado individualizado, no alcanzando los tres años de anterioridad que exige dicha normativa.

Al respecto, cabe manifestar lo siguiente:

1. El artículo 6º del citado D.L. N° 3.500, establece que *"La cónyuge sobreviviente, para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia, debe haber contraído matrimonio con el causante a lo menos con seis meses de anterioridad a la fecha de su fallecimiento o tres años, si el matrimonio se verificó siendo el causante pensionado de vejez o invalidez. Estas limitaciones no se aplicarán si a la época del fallecimiento la cónyuge se encontrare embarazada o si quedaren hijos comunes"*.
2. En la norma precedentemente transcrita, se aprecia claramente que el legislador se situó en la *época del fallecimiento del afiliado causante* del beneficio, y fijó las condiciones que a esa fecha debe reunir su cónyuge para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia. En efecto, para que aquélla sea beneficiaria, tendrá que acreditar, a la fecha del fallecimiento de su cónyuge, que contrajo matrimonio con aquél seis meses o tres años antes, según el caso. Incluso, si la cónyuge sobreviviente no cumple con dicho requisito, podrá igualmente ser beneficiaria de pensión si, *a la fecha del fallecimiento del cónyuge*, aquélla acredita estar embarazada o la existencia de hijos comunes con el causante.
3. En virtud de lo expuesto, será a la fecha en que la cónyuge sobreviviente impetere su derecho al beneficio, esto es, luego de fallecido el afiliado, el momento en que aquélla, deberá acreditar que reúne los requisitos para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia. Mientras dicho fallecimiento no ocurra, la cónyuge por la que se consulta, tiene la calidad de potencial beneficiaria de pensión de sobrevivencia, cuyo derecho se encuentra sujeto a la condición de que el afiliado sobreviva tres años desde la fecha del matrimonio o bien, si el afiliado fallece antes de dicho plazo, que a esa época existan hijos comunes o que la cónyuge sobreviviente individualizada se encuentre embarazada.

En caso contrario, con el razonamiento de la Compañía Aseguradora, ante la imposibilidad actual de la cónyuge de acreditar el transcurso de dicho plazo de tres años, ya que el afiliado no ha fallecido, dicha entidad debería entrar a investigar la actual existencia de

hijos comunes o el estado de embarazo de aquélla, en cuyo sólo evento correspondería, a su juicio enterar el Aporte Adicional que rechaza. No acreditándose estas últimas circunstancias, dicha Compañía se desentendería de su obligación legal de enterar el Aporte Adicional, considerando a la cónyuge sobreviviente.

4. Ahora bien, el afiliado contrajo matrimonio con fecha 27 de marzo de 1999, encontrándose pensionado por Invalidez Transitoria, y con fecha 23 de abril del presente año, quedó ejecutoriado su Dictamen de Reevaluación, que declaró su Invalidez Definitiva Total. En esa misma fecha, cumpliendo con la normativa vigente, el afiliado individualizado suscribió el formulario de Beneficiario no Declarados por su cónyuge.

En tal circunstancia, la A.F.P. actuó de acuerdo a derecho, requiriendo el pago del Aporte Adicional a la Compañía Aseguradora, aplicando lo dispuesto en el Capítulo I, número 22, letra c), de la Circular N° 656, de esta Superintendencia, que establece: "Para efectos del cálculo del aporte adicional, la Administradora deberá considerar como beneficiarios a todos aquéllos declarados, en la solicitud de pensión, en la solicitud de afiliación al momento del segundo dictamen o dentro de los 45 días de presentada la solicitud de pensión de sobrevivencia".

5. En virtud de todo lo anterior, la Compañía Aseguradora deberá actuar en consecuencia, enterando el Aporte Adicional considerando en su cálculo la cónyuge del afiliado, toda vez que por las razones precedentemente expuestas, resulta improcedente supeditar aquello al cumplimiento futuro de un requisito, como el transcurso de tres años desde la fecha del matrimonio, y que la cónyuge deberá acreditar a la fecha de fallecimiento del afiliado.

J/462, 06.99.

Factibilidad de que pensionado por invalidez continúe trabajando.

En causa seguida ante un Juzgado de Letras de Coronel, se ha ordenado oficiar a este Organismo, a fin de informar la efectividad de que mediante Resolución de la Comisión Médica Central, se confirmó el Dictamen de la Comisión Médica N° 1, de la Región del Bío-Bío, de fecha 2 de septiembre de 1998, que declaró la invalidez parcial de un trabajador. Del mismo modo, se requiere informe de la efectividad de que a contar de dicha fecha, el trabajador afectado no puede seguir desempeñando las labores que tenía de contraamaestre en barcos pesqueros.

Sobre el particular, esta Superintendencia puede manifestar lo siguiente:

1. Efectivamente mediante resolución de fecha 13 de octubre de 1998, se confirmó el dictamen de fecha 2 de septiembre de 1998, que declara procedente otorgar Invalidez Parcial Transitoria al trabajador, determinando que el menoscabo de su capacidad de trabajo alcanza un 54%.
2. Precisado lo anterior, resulta necesario efectuar una revisión de la normativa establecida en el D.L. N° 3.500, de 1980, que regula la situación de los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones que presentan Solicitud de Calificación de Invalidez.

En primer término, se debe señalar que el inciso primero del artículo 4º del citado D.L. Nº 3.500, dispone que tienen derecho a pensiones de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- a) *Pensión de invalidez total*, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo de, al menos dos tercios, y
- b) *Pensión de invalidez parcial*, para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios.

Esta evaluación la efectúan las Comisiones Médicas Regionales, cuyos dictámenes son reclamables por el afiliado afectado, por la Administradora a la cual éste se encuentra incorporado y por la Compañía de Seguros que esté cubriendo al trabajador de este riesgo, ante la Comisión Médica Central de la Superintendencia de A.F.P., la que de acuerdo a lo dispuesto expresamente por el citado D.L. Nº 3.500, puede confirmar o revocar lo resuelto por la Comisión Médica Regional.

3. En cuanto a la segunda consulta planteada en el oficio relativa a la efectividad de que el trabajador no podría seguir desempeñando las labores de contra maestre en barcos pesqueros, se informa en primer término, que el concepto de menoscabo en la capacidad de trabajo en el Nuevo Sistema de Pensiones, establecido por el citado decreto ley, está referido a la pérdida de capacidad general de trabajo y, por tanto, no es posible que las Comisiones Médicas dependientes de esta Superintendencia, se pronuncian sobre un área específica de trabajo, en donde el afectado puede desempeñarse con su capacidad residual de trabajo.
4. A su vez, revisado el procedimiento establecido en el referido decreto ley, puede apreciarse que no existe norma alguna que establezca la incompatibilidad legal para que un afiliado declarado inválido pueda seguir trabajando.

Asimismo, cabe señalar que tal conclusión se confirma con lo dispuesto en el artículo 69 del D.L. Nº 3.500, que señala que el afiliado mayor de 65 años de edad si es hombre o mayor de 60, si es mujer, o aquel que estuviere acogido en este Sistema a pensión de vejez o *invalidez total originada por un segundo dictamen*, y "*continuar trabajando*" como trabajador dependiente, deberá efectuar la cotización para salud y estará exento de la obligación de cotizar establecida en el artículo 17 del citado cuerpo legal.

5. Es decir, el legislador previó expresamente que un afiliado declarado inválido, "*continuar trabajando*" y dispuso la forma en que debe efectuar cotizaciones. En efecto, aquel afiliado que se encuentre en alguna de las situaciones descritas precedentemente y que continúa trabajando, está exento de cotizar el 10% de sus remuneraciones y rentas imponibles para el Fondo de Pensiones en su Cuenta de Capitalización Individual, manteniendo sólo su obligación de efectuar, además de la correspondiente a salud, la cotización adicional diferenciada, en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será determinada por cada Administradora.

Del mismo modo, el inciso segundo del referido artículo 69 del D.L. Nº 3.500, dispone que el afiliado acogido a pensión de *Invalidez Parcial*, y el que esté acogido a pensión de

Invalidez Total originada por un primer dictamen, que "continuare trabajando" como dependiente, deberá efectuar la cotización de salud que establece el artículo 84 y la cotización a que se refiere el artículo 17, esto es, para el fondo de pensiones y la cotización adicional diferenciada.

6. Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que los trabajadores sujetos a la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo para los trabajadores del Sector Público, tienen como causal de cese de funciones, el hecho de obtener una pensión en un régimen previsional en relación al respectivo cargo público. Sin embargo, se debe hacer presente que la Contraloría General de la República se ha pronunciado señalando que nada obsta para que el referido trabajador que ha debido cesar en su cargo por la razón precedentemente expuesta, posteriormente sea recontratado en el mismo Servicio.
7. Finalmente, desde el punto de vista de la legislación laboral, se debe tener presente lo dispuesto en el Libro II, del Código del Trabajo, De la Protección a los Trabajadores, que en su artículo 187, establece que no puede exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas físicas o que puedan comprometer su salud o seguridad. Sin embargo, cabe señalar al respecto que ésta es una materia laboral y que, por lo tanto, no es competencia de esta Superintendencia ni de las referidas Comisiones Médicas, no correspondiendo a estos Organismos pronunciarse sobre este particular.

J/499, 07.99.

Imposibilidad de las remuneraciones percibidas por un trabajador que presta servicios a más de un empleador. Exención de cotizaciones respecto de personal técnico extranjero que labora en Chile.

Se ha solicitado que esta Superintendencia informe los textos legales en los que se contemplan las normas sobre imposibilidad de las remuneraciones de aquellos trabajadores que cotizan por los servicios prestados a un empleador por el tope de 60 U.F. y además, se desempeñan para otro empleador, así como también aquellas que regulan la situación de los extranjeros que laboran en Chile y desean traspasar a su país de origen los fondos previsionales enterados en una A.F.P.

Sobre el particular, y en relación a la primera consulta, cabe manifestar que de acuerdo a lo establecido en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, el trabajador afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones está obligado a cotizar en su cuenta de capitalización individual, el 10% de sus remuneraciones y rentas imponible sin perjuicio de tener que efectuar además una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base que es determinada por cada Administradora y que estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia.

Teniendo en cuenta lo dispuesto en esta norma y considerando a su vez lo establecido en el artículo 16 del mismo cuerpo legal, sobre el límite de impondibilidad de las remuneraciones y renta mensual de 60 U.F., mediante Circular N° 261, este Organismo ha determinado que los trabajadores que perciban simultáneamente remuneraciones de dos o más empleadores o además declaren renta como trabajadores independientes, deberán sumar todas las remuneraciones y rentas decla-

radas para los efectos del pago de sus cotizaciones, hasta el límite máximo imponible de sesenta Unidades de Fomento del último día del mes al cual correspondan las remuneraciones o rentas.

En el caso que la suma de todas las remuneraciones y rentas declaradas del trabajador sea superior al límite máximo imponible, las imposiciones deberán realizarse de la siguiente manera, dependiendo de la situación en que se encuentre:

- a) El afiliado es trabajador dependiente de más de un empleador y por consiguiente sólo percibe remuneraciones. En este caso, se deberá cotizar por las remuneraciones mayores hasta el límite máximo imponible, excluyendo o limitando las restantes, según corresponda.

En el caso de percibir remuneraciones iguales, los contratos de trabajo más antiguos prevalecerán sobre los nuevos.

Ello se debe acreditar a los empleadores con los respectivos certificados de remuneraciones o de pago de cotización, según corresponda.

- b) El afiliado percibe remuneraciones como trabajador dependiente y además, declara rentas como trabajador independiente. En estos casos las remuneraciones prevalecerán sobre las rentas, hasta la concurrencia del límite máximo imponible, debiendo cotizarse primero sobre éstas, sin perjuicio de hacerlo sobre las rentas en la diferencia que falte para completar el límite máximo.

Ahora bien, y en lo que dice relación con la segunda consulta, es menester referirse en primer término a la situación de aquellos técnicos extranjeros que concurran a prestar servicios al país y respecto de los cuales exista una exención de cotizar o una devolución de las imposiciones enteradas en una Administradora de Fondos de Pensiones, en la medida que cumplan ciertos requisitos.

En efecto, la Ley Nº 18.156 ha establecido una exención respecto de la obligación de cotizar en Chile, para los trabajadores extranjeros y para las empresas que los contraten, siempre que de acuerdo con su artículo 1º reúnan ciertos requisitos de carácter copulativo.

1. Que el trabajador extranjero tenga la calidad técnico, entendiéndose por tal a aquellas personas que poseen conocimientos de una ciencia o arte, que puedan ser acreditados mediante documentos justificados de estudios especializados o profesionales debidamente legalizados y, en su caso, traducidos oficialmente por el Ministerio de Relaciones Exteriores de Chile.
2. Que el trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte. Lo relevante es que mientras el trabajador se encuentre desarrollando labores en Chile, esté efectivamente cubierto por su sistema de seguridad social con las características antedichas.
3. Que en el contrato de trabajo respectivo el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

Ahora bien, conforme lo señalado en el número 3 anterior, si un trabajador al momento de suscribir el contrato de trabajo, manifiesta su voluntad de continuar afecto al régimen de previsión

fuera de Chile, está ejerciendo naturalmente el derecho a eximirse de cotizar en nuestro país y como tal, no debería enterar cotizaciones en el Nuevo Sistema de Pensiones.

Debe considerarse sin embargo, que el artículo 7º de la ley en estudio, introducido por la Ley Nº 18.726, dispone que en el caso de que trabajadores extranjeros registren cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubieran enterado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1º, a que ya se ha hecho referencia. Esta norma se aplicará sólo a aquellos trabajadores que cumplían las exigencias para eximirse de cotizar en Chile, pero que por distintas razones no lo hicieron y cotizaron en alguna A.F.P. y al término de sus servicios desean retirar sus fondos previsionales por haber estado cubiertos en forma paralela por un régimen de seguridad social fuera de Chile.

De lo expuesto, se concluye entonces, que aquellos trabajadores extranjeros que den cumplimiento a los requisitos establecidos en los números 1, 2 y 3 antes señalados, podrán eximirse de cotizar en Chile u obtener la devolución de las cotizaciones que hubieran enterado.

Ahora bien, aquellos trabajadores extranjeros que no se encuentren en la situación antes descrita, pero que igualmente hayan enterado cotizaciones en una Administradora de Fondo de Pensiones, eventualmente podrán hacer uso de sus fondos previsionales –más no en la forma de un giro o retiro de ellos–, pues en la medida que Chile haya suscrito con su país de origen un Convenio sobre Seguridad Social, en líneas generales, para los efectos del otorgamiento de pensiones y su cálculo, podrán considerarse los lapsos cotizados en los países contratantes.

Finalmente, es necesario señalar que los fondos enterados en una cuenta de capitalización individual son de propiedad del afiliado, de manera tal que en el evento que ellos no pueden ser girados de acuerdo a las normas de la Ley Nº 18.156 o utilizarse por la vía de un Convenio de Seguridad Social, aquéllos permanecerán en dicha cuenta hasta tanto el afiliado pueda pensionarse de acuerdo a las normas contenidas en el D.L. Nº 3.500, de 1980 o cause pensiones de sobrevivencia. Incluso, en caso de no existir beneficiarios de esta última prestación, dichos fondos pasaran a formar parte de la masa hereditaria de los bienes del difunto.

J/533, 07.99.

Asignación de Modernización establecida en el artículo 1º de la Ley Nº 19.553, es de carácter imponible para efectos de pensiones. Determinación y pago de las cotizaciones previsionales obligatorias, respecto del personal afiliado al Sistema de pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980.

Se ha dirigido a esta Superintendencia el Sr. Director de Recursos Humanos de una repartición pública, solicitando se le informe respecto de procedimientos que debe aplicar para efectuar el calculo de las cotizaciones previsionales originadas en el pago de Bono de Modernización.

Expresa que la Institución se encuentra preparando el pago del Bono de modernización a su personal, que se realizará durante el mes de julio y que tendrá efecto retroactivo, a contar del 1º de enero de 1998 a junio de 1999, por lo que consulta respecto al tratamiento que debe darse a los montos retroactivos, y que se debe hacer en caso de que la suma de los montos retroactivos con los normales, supere el tope de las 60 U.F.

En forma previa a evacuar el informe solicitado, conviene tener presente que el tenor de la presentación, esta Superintendencia infiere que ella está referida a la forma de calcular y enterar las cotizaciones previsionales obligatorias establecidas en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, sobre el valor de la asignación de modernización, a que tienen derecho el personal de esa Repartición, afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones, que se pagará por el período enero 1998 a junio de 1999, dentro del mes de julio.

Precisado lo anterior, cabe anotar en primer término que de conformidad con lo dispuesto en los incisos primero y segundo del artículo 1° de la Ley N° 19.553, se concede una asignación de modernización a los personales de planta y a contrata, y a los contratados conforme al Código del Trabajo, de las entidades a que se aplica el artículo 2° de esta misma ley. Esta asignación se pagará a los funcionarios en servicio a la fecha del pago, en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. El monto a pagar en cada cuota, será equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo, como resultado de la aplicación mensual del valor de esta asignación. El personal que deje de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo, tendrá derecho a la asignación en proporción a los meses completos efectivamente trabajados.

A su vez, el inciso tercero de este mismo precepto legal, prevé que la aludida asignación es imponible e imponible para efectos de salud y de pensiones. Para determinar las imposiciones e impuesto a que se encuentra afecta, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período que corresponda y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales. Con todo, las imposiciones se deducirán de la parte que sumada a las remuneraciones mensuales, no exceda del límite máximo de imponibilidad.

Asimismo, en virtud del artículo 8° de la ley en comento, se otorga al personal con derecho a la asignación de modernización, una bonificación no imponible destinada a compensar las deducciones por concepto de cotizaciones para pensiones y salud a que esté afecta dicha asignación, cuyo monto será el que resulte aplicar los porcentajes sobre su valor, según sea el régimen previsional de afiliación del trabajador. Conforme con la letra a) de este mismo artículo, para los afiliados al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, el porcentaje será del 20,5%.

A su turno, y por guardar relación con la materia objeto del informe, cabe tener en consideración que los funcionarios públicos que en virtud de lo dispuesto en el artículo 1° transitorio del D.L. N° 3.500, han optado por afiliarse al Nuevo Sistema de Pensiones, sin perjuicio de todos aquellos funcionarios que por no registrar cotizaciones previsionales en el Antiguo Sistema Previsional se afiliaron automáticamente al Nuevo Sistema, se encuentran afectados a las normas sobre imposibilidad aplicables de acuerdo a este texto legal.

Dentro de este contexto, debe señalarse que conforme con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 16 del D.L. N° 3.500, reglamentado por el inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, que contiene su Reglamento, para los efectos de la base imponible de los trabajadores de los sectores público y privado afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, la remuneración utilizada como base de cálculo para determinar las cotizaciones obligatorias establecidas en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, que los afiliados deben enterar en su cuenta de capitalización individual para financiar las pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia, tendrá un límite máximo de 60 Unidades de Fomento del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones.

En consecuencia, sobre la base de lo dispuesto en el artículo 1° de la Ley N° 19.553 en armonía con las normas atinentes al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, reseñadas prece-

dentemente, puede sostenerse que la asignación de modernización es un estipendio que se paga a los funcionarios en servicio a la fecha del pago, en cuatro cuotas, en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre de cada año. No obstante también tiene derecho en forma proporcional a los meses completos efectivamente trabajados, el personal que deje de prestar servicios antes de completarse el trimestre respectivo. El monto de cada cuota es equivalente al valor acumulado en el trimestre respectivo como resultado de la aplicación mensual de esta asignación.

Para efectos de pensiones, esta asignación es de carácter imponible y las cotizaciones previsionales deben determinarse dividiendo por tres el valor de la asignación cuyo monto obtenido se agrega a la remuneración de cada uno de los meses del trimestre. Luego para determinar la parte de la asignación de modernización que será imponible, se debe comparar la remuneración imponible de cada uno de los meses del trimestre con el límite máximo de imponibilidad, equivalentes a 60 U.F., debiendo utilizarse para el personal afiliado al Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, el valor de la U.F. del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones sobre dicha remuneración. Ej.: si la remuneración se devengó en el mes de enero de 1999, para determinar el límite máximo de imponibilidad se utiliza el valor de la U.F. del día 31 de enero de 1999, pues las cotizaciones debieron enterarse entre el 1° y el 10 de febrero de 1999.

Por lo tanto, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar lo que respecta a la consulta, que para determinar las cotizaciones previsionales obligatorias sobre la asignación de modernización que se pagará con efecto retroactivo por el período enero de 1998 a junio de 1999, al personal de la Repartición consultante durante el presente mes de julio de 1999, se deberá proceder en la siguiente forma:

1. El pago del período enero de 1998 a junio de 1999 es equivalente a 6 trimestres: enero-marzo/98, abril-junio/98, julio-septiembre/98, octubre-diciembre/98, enero-marzo/99 y abril/junio/99. Como el pago se efectuará en el curso del presente mes de julio, las cotizaciones calculadas sobre la asignación, deberán enterarse dentro del plazo legal establecido en el artículo 19 del D.L. N° 3.500, para pagar las cotizaciones de las remuneraciones devengadas en el mes de julio, esto es, a más tardar el día 10 de agosto de 1999.
2. Para determinar las cotizaciones previsionales, se deberán considerar las remuneraciones mensuales obtenidas en cada trimestre, y para determinar las cotizaciones obligatorias sobre la asignación de modernización de cada mes del trimestre, se debe comparar la remuneración imponible de cada mes con el límite máximo de imponibilidad, equivalente a 60 U.F. conforme al valor vigente de la U.F. del último día del mes anterior al pago de las cotizaciones de las respectivas remuneraciones mensuales de cada mes del trimestre.

Ej.: Determinación de la imponibilidad de la asignación de modernización de enero/98:

- 2.1. Se debe comparar la remuneración imponible del mes de enero de 1998 con 60 U.F. conforme a su valor vigente al 31 de enero de 1998, para determinar la parte de la asignación de modernización que será imponible.
- 2.2. La cantidad resultante es la parte de la asignación de modernización que será imponible hasta alcanzar las 60 U.F.
- 2.3. Para determinar el descuento previsional de la asignación de modernización, debe utilizarse la tasa de cotizaciones vigente en la respectiva A.F.P. en el mes en que se devengó la remuneración. En este caso, la vigente en cada A.F.P. para las remuneraciones devengadas en el mes de enero de 1998.

3. Como en este caso, el pago de cotizaciones que deberá efectuar la entidad recurrente, corresponderá a *las remuneraciones del mes de julio de 1999 y a la asignación de modernización que se pagará con efectos retroactivos, período enero/1998 a junio/1999*, dentro del mes de julio de 1999, en total 6 trimestres, corresponde enterar las cotizaciones previsionales sobre el valor pagado por asignación dentro de los diez primeros días del mes de agosto de 1999. Para tales efectos deben confeccionarse 7 planillas. Una que incluya solamente las remuneraciones y 6 exclusivamente para la asignación de modernización (una por cada trimestre), indicando en cada una de ellas, respecto de cada funcionario, el valor total que quedó afecto al pago de cotizaciones previsionales en cada trimestre y el valor que debe enterarse. En la sección IV "Tipo de Ingreso", el espacio "GRATIFICACIONES", colocar "*Asignación de Modernización L/19553*", indicando la fecha de comienzo y término de cada período que se está pagando y el valor total que se paga por este concepto.

J/538, 07.99.

Obligación de enterar cotizaciones para el financiamiento de pensiones y prestaciones de salud que pesa sobre los trabajadores dependientes.

Se ha solicitado que esta Superintendencia, informe el cuerpo legal, reglamentario o la circular en la que se establece la exención de enterar cotizaciones previsionales respecto de sacerdotes, monjas y/o hermanas que se desempeñan como trabajadores dependientes de su institución.

Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que no existe disposición de carácter legal, reglamentaria o administrativa que exima a un trabajador dependiente de enterar cotizaciones previsionales en el régimen que corresponda, para el financiamiento de pensiones y de prestaciones de salud, por el solo hecho de detentar a su vez, algunas de las calidades a que se hace mención en la consulta.

En efecto, es preciso considerar que tanto respecto del antiguo sistema previsional como de acuerdo a lo establecido en el D.L. N° 3.500, de 1980, que creó el Nuevo Sistema de Pensiones, aquel trabajador que realice labores bajo subordinación o dependencia de un empleador en virtud de un contrato de trabajo, debe enterar cotizaciones para su cobertura previsional y por lo tanto, su empleador, de acuerdo a lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo, queda igualmente obligado a retenerlas de la remuneración que le pague y a pagarlas en la institución a la que se encuentre afiliado o deberá afiliarse, dependiendo de su particular situación laboral.

Pues bien, y respecto de aquellos trabajadores dependientes que se encuentren afiliado al Nuevo Sistema de Pensiones, deban afiliarse a él atendida la fecha de inicio de sus labores (posterior al 1° de enero de 1983), o siendo imponentes del antiguo sistema, opten por incorporarse a una A.F.P., conforme lo dispone el artículo 17 del D.L. N° 3.500, ya aludido, si son menores de 65 años de edad, los hombres y menores de 60 años de edad las mujeres, estarán obligado a enterar en su cuenta de capitalización individual el 10 por ciento de sus remuneraciones imponentes. Además, deberán efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, que será determinada por cada Administradora y estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima del seguro de invalidez y sobrevivencia que contrata a favor de sus afiliados.

Por otra parte, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 84 del D.L. N° 3.500, dichos trabajadores deben enterar además, una cotización del 7° para el financiamiento de las prestaciones de salud, ya sea a través del sistema estatal (FONASA) o del privado (ISAPRE).

A lo anterior, se suma la obligación que pesa sobre el empleador de enterar la cotización establecida en la Ley N° 16.744 (básica y adicional cuando corresponda a la actividad), para el financiamiento del seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que este cuerpo legal establece respecto de los trabajadores dependientes.

Cabe agregar a este respecto, que la Ley N° 18.156 establece la exención de cotizaciones para los trabajadores extranjeros que presten servicios en el país y que den cumplimiento a ciertas exigencias, las que en síntesis, se refieren a la condición de técnicos que han de detentar, que se encuentren sujetos a un régimen previsional fuera de Chile que les otorgue cobertura en caso de invalidez, vejez, enfermedad y muerte y manifiesten en su respectivo contrato de trabajo, la voluntad de mantenerse adscritos a dicho sistema de previsión. Esta norma de carácter excepcional, eventualmente podría ser aplicable a alguno de los dependientes por los que se ha consultado, en la medida que reúnan los requisitos antes señalados, pero esta exención de cotización tampoco está establecida en función de su calidad de religiosos.

En consecuencia y en mérito de lo expuesto, se concluye que lo religioso por el hecho de detentar la condición de trabajadores dependientes afectos a las normas del Código del Trabajo, se encuentran obligado a enterar cotizaciones para su cobertura previsional.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

355, 6.01.00.

A dirigentes gremiales no pueden asignarles labores distintas de las que desarrollaban al momento de su elección ni ser cambiados de localidad.

Dirigente nacional de la CONFUSAM, se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando la aclaración de algunos dictámenes, los que en su opinión serían contradictorios, todos los cuales se encuentran vigentes.

Sostiene que el Dictamen N° 23.675, de 1999, permite el traslado de un dirigente de una función a otra, siempre que sea en la misma localidad, en cambio, los Dictámenes N°s. 20.166, 30.926, 37.057, y 41.101, todos de 1998 y 11.483 y 15.658, ambos de 1999, establecen la inamovilidad del dirigente de la función que desempeñaba al momento de ser elegido.

Al respecto, útil resulta consignar que los dictámenes citados por el interesado, no son contradictorios, por cuanto todos se refieren al fuero gremial establecido en el artículo 25 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, disposición legal que previene –en lo que interesa– que desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en su mandato, los dirigentes de las asociaciones de funcionarios gozan de fuero, agregando en su inciso segundo, que durante el mencionado lapso no pueden ser trasladados de localidad o de la función que desempeñan, sin su autorización.

En efecto, la disposición legal en comento establece una protección especial para los dirigentes gremiales que se traduce en la inamovilidad del cargo y funciones que desempeñan, ante el evento de una posible destinación, a menos que medie su consentimiento expreso.

Así, en razón de lo anterior, a los dirigentes gremiales les asiste el derecho a continuar desarrollando *las mismas tareas* que cumplían al momento de ser electos, por cuanto el término "función", se entiende comprensivo de las labores o tareas específicas que desarrollaba el servidor al momento de su elección.

Ahora bien, es del caso consignar que si bien todos los dictámenes a que alude el interesado, guardan directa relación con la materia del fuero gremial, éstos se refieren a situaciones diferentes.

En efecto, los Dictámenes N°s. 37.057 y 41.101, ambos de 1998 y 23.675, de 1999, específicamente se refieren a casos de dirigentes que fueron trasladados de un lugar de trabajo a otro, sin que esto implicara un cambio de localidad, a fin de cumplir las mismas tareas que desempeñaban a la época en que fueron electos en tal calidad, situación que, por ende no afecta el fuero gremial del artículo 25 de la Ley N° 19.296.

En cambio, los Dictámenes N°s. 20.166 y 30.926, ambos de 1998, 11.483 y 15.658, de 1999, contemplan casos de dirigentes que fueron trasladados para cumplir funciones distintas a aquellas

que desarrollaban al momento de su elección, lo que evidentemente vulnera el beneficio que para los dirigentes gremiales contempla el citado artículo 25 de la Ley N° 19.296.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, útil resulta consignar que a los dirigentes gremiales, en razón del fuero del artículo 25 de la Ley N° 19.296, no pueden asignárseles labores distintas de aquellas que desarrollaban al momento de su elección y, por ende, sólo pueden ser destinados a desempeñar las mismas funciones que cumplían a esa data, dentro del órgano o servicio correspondiente y siempre que no implique un cambio de localidad.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Circulares

32, 19.05.00.

Línea del Formulario N° 29 en donde debe declararse el Impuesto Unico de Segunda Categoría determinado por el propio trabajador dependiente sobre sus remuneraciones percibidas en los casos que se indican.

1. El artículo único del Decreto Supremo de Hacienda N° 268, de 17 de marzo de 1976, expresa en su inciso primero que: "Los empleados y/u obreros chilenos o extranjeros de nacionalidad distinta de la representación en que prestan sus servicios, que trabajen en las representaciones diplomáticas, consulares u oficiales de naciones extranjeras, declararán y pagarán directamente el impuesto a que se refiere el Art. 42 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el Decreto Ley N° 824, de 1974, en la Tesorería respectiva dentro de los 15 primeros días del mes siguiente al de la recepción de los emolumentos".
2. En la misma situación anterior se encuentran todos aquellos trabajadores dependientes cuyos empleadores, habilitados o pagadores, ya sea, por una norma legal expresa o por cualquier otra circunstancia, se encuentran liberados de retener el Impuesto Unico de Segunda Categoría, como por ejemplo, el caso de aquellos trabajadores dependientes nacionales o extranjeros, con domicilio o residencia en Chile, cuyo empleador por encontrarse radicado en el extranjero no le es posible poder efectuar la retención del impuesto que afecta a su trabajador, recayendo tal obligación de calcular, declarar y pagar citado tributo al propio trabajador según se establece en las instrucciones de las Circulares N°s. 63, de 1976 y 26, de 1973, mediante las cuales se impartieron las instrucciones pertinentes relativas a las situaciones antes señaladas.
3. Ahora bien, para los efectos de la declaración y pago de dicho tributo por parte del trabajador dependiente, por encontrarse en las situaciones descritas, se debe utilizar la Línea 36 (Código 72) del Formulario 29, sobre Declaración y Pago Simultáneo Mensual, y no la Línea 31 (Código 48) del citado Formulario, con el fin de evitar, en el evento que se utilice esta última línea, posibles observaciones en las Declaraciones de Impuestos Anuales a la Renta que el trabajador deba presentar en el mes de abril de cada año tributario, por otros ingresos percibidos o devengados distintos a los sueldos o remuneraciones que ha recibido durante el año calendario correspondiente.

37, 2.06.00.

Situación tributaria de la cotización adicional de salud establecida por el artículo 8° de la Ley N° 18.566, de 1986.

I. INTRODUCCION

1. En el Diario Oficial de 24 de diciembre de 1999 se publicó la Ley N° 19.650, la cual mediante sus artículos 4° y 5° permanentes y 1° transitorio establece un nuevo tratamiento tributario para la cotización adicional de salud establecida en el artículo 8° de la Ley N° 18.566, de 1988.

2. Mediante la presente circular se imparten las instrucciones pertinentes relativas a estas nuevas normas.

II. DISPOSICIONES LEGALES PERTINENTES

Los artículos 4º y 5º permanentes y 1º transitorio de la Ley N° 19.650, son del siguiente tenor:

"Artículo 4º.- A contar de la entrada en vigencia de la presente ley, no tendrán derecho a solicitar la cotización adicional prevista en el artículo 8º de la Ley N° 18.566 los trabajadores dependientes que se incorporen al Sistema de Salud regulado por la Ley N° 18.933, como, asimismo, quienes se encuentren afiliados a dicho sistema y no estén, a esa fecha, recibiendo tal cotización. No obstante, aquellos afiliados a una Institución de Salud Previsional que a la entrada en vigencia de esta ley se encontraren gozando de dicho subsidio, continuarán percibiéndolo por el plazo y en los términos que se establecen en los incisos siguientes. A contar del primer día del séptimo mes siguiente a aquél en que entre en vigencia este cuerpo legal, las Instituciones de Salud Previsional deberán revisar los contratos de sus afiliados, en el mes que corresponda a la anualidad de cada contrato y de conformidad con los plazos y procedimientos previstos para la adecuación de éstos en el artículo 38 de la Ley N° 18.933, con el objeto de convertir el porcentaje de cotización adicional que esté percibiendo el afiliado a moneda corriente y, en su caso, ajustar dicho monto de modo que, sumado al de la cotización legal para salud, no exceda de 2,0 unidades de fomento. El monto de la cotización adicional, así expresado en pesos, deberá constar en cada contrato de salud. Para este fin, se deberá utilizar el valor que tenga la unidad de fomento el último día del mes anterior a aquél en el cual se modifique el contrato. Una vez ajustada la cotización adicional del modo expresado, el monto resultante se mantendrá hasta el mes que corresponda a la tercera anualidad siguiente del correspondiente contrato de cada cotizante, no obstante cualquier variación que se produzca en su remuneración imponible o en el número de sus cargas familiares. Cumplidas dichas anualidades, las Instituciones de Salud Previsional deberán revisar los aludidos contratos y suprimir definitivamente la cotización adicional, sujetándose a los plazos y procedimientos previstos para la adecuación de aquéllos en el artículo 38 de la Ley N° 18.933. Los cotizantes que opten por cambiar de Institución de Salud Previsional, con posterioridad al proceso de conversión y ajuste regulado en el inciso segundo de este artículo, continuarán gozando de la cotización adicional, de acuerdo a lo establecido precedentemente, debiendo expresarse el monto de la cotización adicional resultante en el nuevo contrato de salud que se celebre. Asimismo, si el referido cambio se produce antes de la anualidad prevista para efectuar aquel proceso, éste deberá realizarse en el momento de la suscripción del nuevo contrato. Del mismo modo, en el evento de que el afiliado que estuviere gozando de la cotización adicional contratare con un nuevo empleador, tendrá derecho a solicitar de este último la mantención del referido beneficio, en los términos y por los plazos precedentemente señalados. Si, en virtud del ajuste dispuesto en el inciso segundo o de la revisión mencionada en el inciso tercero, la cotización legal para salud sumada a la adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566 fuere insuficiente para financiar el precio del contrato, la Institución de Salud Previsional deberá ofrecer al afiliado planes de salud alternativos, y éste tendrá la opción de aceptar alguno de ellos, desafiliarse o mantener el plan vigente, asumiendo el mayor valor que corresponda hasta completar el precio anteriormente pactado".

"Artículo 5º.- A contar del primer día del mes quincuagésimo cuarto siguiente al de la entrada en vigencia de esta ley, se entenderá derogado el artículo 8º de la Ley N° 18.566".

"Artículo 1º transitorio.- Si, con posterioridad a la fecha contemplada en el artículo 4º de este cuerpo legal, conforme al mecanismo tributario previsto en el artículo 8º de la Ley N° 18.566

que se deroga, subsistieren para el empleador créditos pendientes en contra del Fisco por concepto de cotización adicional, éstos podrán descontarse de los pagos provisionales obligatorios sobre impuesto a la renta. El remanente que resultare de esta imputación, por ser inferior el pago provisional obligatorio o por no existir la obligación de hacerlo en dicho período, podrá imputarse a cualquier otro impuesto de retención o recargo que deba pagarse en la misma fecha y el saldo que aún quedare podrá imputarse a los mismos impuestos en los meses siguientes, reajustado en la forma que prescribe el artículo 27 del Decreto Ley N° 825, de 1974".

III. INSTRUCCIONES SOBRE LA MATERIA

A. Régimen tributario actual de la cotización adicional de salud establecida por el artículo 8° de la Ley N° 18.566, de 1986

En el Diario Oficial de 30 de octubre de 1986, se publicó la Ley N° 18.566 –modificada posteriormente por el artículo 44 de la Ley N° 18.681 y artículo 19 de la Ley N° 18.717, publicadas en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1987 y 28 de mayo de 1988, respectivamente–, la cual mediante su artículo 8° establece el derecho de los trabajadores dependientes de solicitar a sus respectivos empleadores que les efectúen de su cargo, una cotización adicional de salud, hasta un monto de un 2% de sus remuneraciones imponibles, en la institución de salud en que se encuentren afiliados, todo ello con el fin de recibir una mejor prestación de salud, estableciendo, a su vez, la citada norma legal el tratamiento tributario que dicha cotización tendrá frente al empleador que la efectúa y del trabajador beneficiario, impartiendo las instrucciones pertinentes mediante la Circular N° 38, de 1988, de este Servicio.

B. Régimen tributario de la cotización adicional de salud conforme a las normas de la Ley N° 19.650, de 1999

1. Derogación del artículo 8° de la Ley N° 18.566.

- a) El artículo 5° permanente de la Ley N° 19.650, establece que a contar del primer día del mes quincuagésimo cuarto siguiente al de la entrada en vigencia de la ley antes mencionada, se entenderá derogado el artículo 8° de la Ley N° 18.566.
- b) Ahora bien, al no establecer la referida ley una norma especial acerca de su vigencia, es aplicable en la especie lo dispuesto por el artículo 7° del Código Civil, rigiendo, por lo tanto, las disposiciones de la citada ley, a contar del 24 de diciembre de 1999, fecha de su publicación en el Diario Oficial. Por consiguiente, el artículo 8° de la Ley N° 18.566 se entiende derogado a partir del 54avo mes contado desde el 1º.01.2000, esto es, a partir del 1º de junio del año 2004. En consecuencia, a contar de la fecha antes mencionada, se elimina en forma definitiva el citado beneficio tributario que establece el mencionado artículo 8° de la Ley N° 18.566.

2. Situación de los trabajadores dependientes frente a la cotización adicional de salud a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 18.566 que se incorporen al Sistema de Salud regulado por la Ley N° 18.933, a contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.650 y de aquellos que a dicha fecha no estén recibiendo el citado beneficio.

- a) De conformidad a lo dispuesto por el inciso primero del artículo 4° permanente de la Ley N° 19.650, los trabajadores dependientes que se incorporen al Sistema

de Salud regulado por la Ley N° 18.933, como asimismo, aquellos que se encuentren afiliados a dicho sistema y que actualmente no estén recibiendo la cotización adicional a que se refiere el artículo 8° de la Ley N° 18.566, a contar de la entrada en vigencia de la Ley N° 19.650, esto es, a partir del 24.12.99, no tendrán derecho a solicitar a su respectivo empleador la cotización adicional de salud antes mencionada. No obstante lo anterior, aquellos afiliados a una Institución de Salud Previsional que a la entrada en vigencia de la ley precitada se encontraren gozando de dicho subsidio, continuarán percibiéndolo por el plazo y en los términos que se establecen en el N° 3 siguiente.

3. Situación de los trabajadores dependientes frente a la cotización adicional de salud a que se refiere la Ley N° 18.566, que a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.650, se encontraban percibiendo dicho beneficio.

- a) Conforme a lo dispuesto por la misma norma legal señalada en el N° 2 precedente, aquellos afiliados a una Institución de Salud Previsional que a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.650, esto es, a contar del 24.12.99, se encontraban recibiendo el beneficio de la cotización adicional de salud que establece el artículo 8° de la Ley N° 18.566, continuarán teniendo derecho a percibirlo por el plazo y en los términos que se indican a continuación:
- a.1) A contar del primer día del séptimo mes siguiente a contar de la vigencia de la Ley N° 19.650 (24.12.99), esto es, a partir del 1°.07.2000, las Instituciones de Salud Previsional deberán revisar los contratos de sus afiliados, en el mes que corresponda a la anualidad de cada contrato y de conformidad con los plazos y procedimientos previstos para la adecuación de éstos en el artículo 38 de la Ley N° 18.933, con el objeto de convertir el porcentaje de cotización adicional que esté percibiendo el afiliado a moneda corriente y, en su caso, ajustar dicho monto de modo que, sumado al de la cotización legal para salud, no exceda de 2,0 unidades de fomento.
- a.2) El monto de la cotización adicional, así expresado en pesos, deberá constar en cada contrato de salud.
- a.3) Para los fines antes indicados, se deberá utilizar el valor que tenga la unidad de fomento el último día del mes anterior a aquél en el cual se modificó el contrato.
- a.4) Una vez ajustada la cotización adicional de la manera antes indicada, el monto resultante se mantendrá hasta el mes que corresponda a la tercera anualidad siguiente del correspondiente contrato de cada cotizante, no obstante cualquier variación que se produzca en su remuneración imponible o en el número de sus cargas familiares. Cumplidas dichas anualidades, las Instituciones de Salud Previsional deberán revisar los aludidos contratos y suprimir definitivamente la cotización adicional, sujetándose a los plazos y procedimientos previstos para la adecuación de aquéllos en el artículo 38 de la Ley N° 18.933.
- a.5) Los cotizantes que opten por cambiar de Institución de Salud Previsional, con posterioridad al proceso de conversión y ajuste señalado en el

punto a.1) precedente, continuarán gozando de la cotización adicional, de acuerdo a lo antes establecido, debiendo expresarse el monto de la cotización adicional resultante en el nuevo contrato de salud que se celebre. Asimismo, si el referido cambio se produce antes de la anualidad prevista para efectuar aquel proceso, éste deberá realizarse en el momento de la suscripción del nuevo contrato.

a.6) Del mismo modo, en el evento de que el afiliado que estuviere gozando de la cotización adicional contratare con un nuevo empleador, tendrá derecho a solicitar de este último la mantención del referido beneficio, en los términos y por los plazos señalados anteriormente.

a.7) Si en virtud del ajuste indicado en el punto a.1) anterior o de la revisión mencionada en el punto a.4) precedente, la cotización legal para salud sumada a la adicional del artículo 8º de la Ley N° 18.566 fuere insuficiente para financiar el precio del contrato, la Institución de Salud Previsional deberá ofrecer al afiliado planes de salud alternativos, y éste tendrá la opción de aceptar alguno de ellos, desafiliarse o mantener el plan vigente, asumiendo el mayor valor que corresponda hasta completar el precio anteriormente pactado.

b) En todo caso, se hace presente que para llevar a cabo el procedimiento de revisión y ajuste de los contratos de salud de los afiliados, las Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES), deben atenerse a las instrucciones contenidas en la Circular N° 56, de 24.12.99, de la Superintendencia del ramo.

C. Situación tributaria de los créditos pendientes de recuperación de la cotización adicional de salud por parte de los empleadores, a contar de la fecha de derogación del artículo 8º de la Ley N° 18.566.

a) En virtud de lo dispuesto por el artículo 1º transitorio de la Ley N° 19.650, si con posterioridad a la fecha de derogación del artículo 8º de la Ley N° 18.566, esto es, a contar del 1º.06.2004, conforme al mecanismo tributario previsto por dicho precepto legal, subsistieren para el empleador créditos pendientes a su favor por concepto de cotización adicional de salud, éstos podrán descontarse de los pagos provisionales obligatorios sobre impuesto a la renta.

b) El remanente que resultare de la imputación precedente, por ser inferior el pago provisional obligatorio o por no existir la obligación de hacerlo en dicho período, podrá imputarse a cualquier otro impuesto de retención o recargo que deba pagarse en la misma fecha y el saldo que aún quedare podrá imputarse a los mismos impuestos en los meses siguientes, reajustado en la forma que establece el artículo 27 del Decreto Ley N° 825, de 1974.

c) En resumen, los créditos o remanentes de dicha cotización que subsistieren a favor de los empleadores, a contar de la fecha señalada en la letra a) precedente, se podrán recuperar de acuerdo al siguiente orden de imputación:

1º Los remanentes que resultaren, en primer lugar, se imputarán a los pagos provisionales mensuales obligatorios que los empleadores deban declarar y pagar,

conforme a las normas del artículo 84 de la Ley de la Renta, sobre los ingresos brutos del mes en que empieza a regir la derogación del artículo 8º de la Ley Nº 18.566, esto es, del mes de junio del año 2004;

- 2º El saldo de remanente que quedare de la imputación anterior (ya sea, por ser inferior el pago provisional o no existir dicha obligación por el citado período), podrá imputarse a cualquier otro impuesto de retención o recargo que deba declararse y pagarse por el mismo período señalado en el Nº 1 anterior, entre los cuales se pueden señalar los siguientes: Impuestos del Decreto Ley Nº 825, de 1974 (IVA e impuestos especiales) y Retenciones de Impuestos de los artículos 73 y 74 de la Ley de la Renta; y
 - 3º Si aún quedare un remanente, éste podrá imputarse a los mismos tributos mencionados en los números anteriores a declarar y pagar en el mes siguiente y subsiguientes, hasta su total recuperación, debidamente reajustado, en los términos señalados en el artículo 27 del Decreto Ley Nº 825; esto es, convirtiendo dicho remanente a Unidades Tributarias Mensuales según su monto vigente a la fecha en que debió pagarse el impuesto al cual se imputa (con dos decimales), y posteriormente, reconvirtiendo este número de Unidades Tributarias así obtenido, al valor en pesos que tenga dicha Unidad a la fecha en que se impute efectivamente dicho remanente al impuesto que corresponda, es decir, el vigente en el mes en que se presenta la declaración de impuesto respectiva.
- d) Los empleadores que tengan derecho a la recuperación de dicha cotización adicional de salud, mientras se mantenga vigente el artículo 8º de la Ley Nº 18.566, continuarán recuperándola bajo la modalidad tributaria que contiene la citada norma legal en su inciso tercero, cuyas instrucciones para tales efectos se contienen en la Circular Nº 38, de 1988, de este Servicio.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Circulares

1.810, 29.05.00.

Imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión para la aplicación de las normas contenidas en la Ley N° 19.564 a partir del 1° de junio de 2000.

En el Diario Oficial del día 30 de mayo de 1998, se publicó la Ley N° 19.564 que, entre otras materias, estableció los valores del ingreso mínimo mensual para fines remuneracionales y no remuneracionales, que rigieron a contar del 1° de junio de 1998, del 1° de junio del año 1999 y los que regirán a partir del 1° de junio del año 2000.

A fin de recordar los valores que regirán a contar del 1° de junio de 2000, este Organismo imparte las siguientes instrucciones:

1. Nuevos montos del ingreso mínimo.

El inciso primero del artículo 1° de la ley en comento dispuso elevar a contar del 1° de junio de 2000 de \$90.500 a \$100.000 el monto del ingreso mínimo mensual. Dicho ingreso mínimo el que constituye la remuneración mínima imponible para los trabajadores dependientes del Sector Privado.

Por su parte, el inciso segundo del citado artículo 1° ordenó, también a partir del 1° de junio de 2000, fijar en \$77.404 el ingreso mínimo mensual que perciben los trabajadores menores de 18 años de edad y los trabajadores mayores de 65 años de edad.

El ingreso mínimo a que se refiere el inciso primero del artículo 5° de la Ley N° 18.647, que se emplea para fines no remuneracionales, que está fijado en \$61.929, a contar del 1° de junio de 2000 se elevará a \$66.883.

El ingreso mínimo que se emplea para fines no remuneracionales es el que debe tenerse en consideración para la determinación del monto de beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él y para el cálculo de beneficios que contemplan amplificaciones en relación a la variación de este indicador.

Asimismo, tal ingreso mínimo constituye la renta mensual mínima imponible de los trabajadores independientes y de los imponentes voluntarios.

2. Remuneración de los trabajadores de casas particulares.

Conforme al inciso segundo del artículo 151 del Código del Trabajo, la remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular, es equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual. Por su parte, el inciso final del referido precepto dispone que las prestaciones de casa habitación y alimentación de estos trabajadores no serán imponibles para efectos previsionales. Por consiguiente, a contar del 1° de junio de 2000 la remunera-

ción en dinero mínima de estos trabajadores ascenderá a \$75.000, suma que constituye la remuneración mensual mínima imponible de los mismos.

El inciso tercero del citado artículo 151 establece que los trabajadores que no vivan en la casa del empleador y que se desempeñen en jornadas parciales o presten servicios sólo algunos días a la semana, tendrán derecho a la remuneración mínima señalada, calculada proporcionalmente en relación a la jornada o días de trabajo. En consecuencia, la remuneración mínima imponible de estos trabajadores será la proporción que corresponda de los \$75.000.

3. Monto máximo de la asignación por muerte.

Dado que esta prestación, según lo dispone el artículo 6º del D.F.L. N° 90, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se encuentra expresada en ingresos mínimos y que el ingreso mínimo para fines no remuneracionales por disposición del artículo 1º de la Ley N° 19.502 será de \$66.883 a contar del 1º de junio de 2000, el tope máximo de este beneficio, equivalente a 3 ingresos mínimos, será de \$200.649 a contar de la fecha indicada.

4. Monto diario mínimo de los subsidios por incapacidad laboral.

El artículo 17 del Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que el monto diario de los subsidios no puede ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado, por lo tanto, a contar del 1º de junio de 2000, el monto diario de los subsidios por incapacidad laboral de origen común, no puede ser inferior a \$1.114,72.

Por otra parte, por disposición del artículo 8º de la Ley N° 19.454, se hizo aplicable a los subsidios por incapacidad temporal de origen profesional el referido artículo 17, por lo que, a contar del 1º de junio de 2000, el monto diario de los subsidios a que alude el artículo 30 de la Ley N° 16.744, no puede ser inferior a \$1.114,72.

La Superintendente infrascrita solicita a Ud. dar la más amplia difusión a las presentes instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.814, 6.06.00.

Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1º de julio de 2000.

1. En el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1999, se publicó la Ley N° 19.649, la que en su artículo 22 fijó en \$3.310, a contar del 1º de julio de 2000, el valor del subsidio familiar establecido en el artículo 1º de la Ley N° 18.020.
2. En relación al pago de subsidios familiares devengados con anterioridad a la fecha indicada, esto es, al 1º de julio de 2000, deberá tenerse presente los valores vigentes al mes en que se devengaron los respectivos subsidios.

1.815, 7.06.00.

Subsidios por reposo maternal. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1º de junio de 2000.

El artículo 1º de la Ley Nº 19.564, publicada en el Diario Oficial del 30 de mayo de 1998, fijó en \$ 66.883, a contar del 1º de junio de 2000, el monto del ingreso mínimo mensual para fines no remuneraciones.

Por otra parte, el artículo 17 del D.F.L. Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que el monto diario de los subsidios no podrá ser inferior a la trigésima parte del cincuenta por ciento del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

Como el ingreso mínimo a que alude esta última norma legal se refiere a aquel que debe considerarse para la determinación del monto de los beneficios previsionales que están expresados en ingresos mínimos o porcentajes de él, vale decir, para fines no remuneraciones, a partir del 1º de junio de 2000, y el monto diario mínimo de los subsidios por reposo maternal y por enfermedad grave del hijo menor de un año será de \$1.114,72.

El nuevo monto mínimo diario de los subsidios se debe aplicar tanto a los beneficios que otorguen a contar de la fecha indicada como a aquéllos iniciados en períodos anteriores, debiendo utilizarse en este último caso, montos mínimos diferentes para los días de subsidio devengado hasta el 31 de mayo de 2000 de los devengados a partir del 1º de junio en curso. Así, tratándose de licencias maternales iniciadas antes del 1º de junio de 2000 y que terminen después de esta fecha, deberá pagarse el monto diario mínimo de \$1.032,15 por los días transcurridos desde el inicio de la licencia hasta el 31 de mayo pasado, y de \$1.114,72, por los días posteriores a dicha fecha.

Igualmente deberá pagarse el monto mínimo diario de \$1.114, 72, a contar del 1º de junio de 2000, en aquellos casos de subsidios iniciados con anterioridad a la fecha indicada y cuyo valor diario sea superior al mínimo vigente hasta el 31 de mayo (\$1.032,15), pero inferior al nuevo mínimo (\$1.114,72).

Agradeceré a usted dar la más amplia difusión a la presente circular, especialmente entre el personal encargado de la determinación del monto de estos beneficios.

1.816, 7.06.00.

Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 21 de la Ley Nº 19.649.

En el Diario Oficial de 2 de diciembre de 1999, se publicó la Ley Nº 19.649, cuyo artículo 21 reemplazó el inciso primero del artículo 1º de la Ley Nº 18.987, fijando los nuevos montos de la asignación familiar regulada por el D.F.L. Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en relación al ingreso mensual del beneficiario, que regirán a contar del 1º de julio de 2000. En atención a lo anterior, esta Superintendencia ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones de aplicación obligatoria para todos los entes pagadores de las asignaciones familiar y maternal.

1. NUEVOS VALORES DE LAS ASIGNACIONES POR TRAMO DE INGRESO

En virtud de la modificación introducida por el artículo 21 de la Ley N° 19.649, los valores de las asignaciones familiar y maternal a contar del 1° de julio de 200 serán los siguientes:

- a) \$3.310 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual no exceda de \$101.113.
- b) \$3.220 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$101.113 y no exceda de \$204.321.
- c) \$1.094 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$204.321 y no exceda de \$328.232.
- d) \$0 por carga, para beneficiarios cuyo ingreso mensual sea superior a \$328.232.

Dado que el artículo citado sólo modificó el inciso primero del artículo 1° de la Ley N° 18.987, se debe entender que se mantiene inalterable la disposición del inciso segundo de dicho artículo. De esta forma, los beneficiarios contemplados en la letra f) del artículo 2° del D.F.L. N° 150, y los beneficiarios que se encuentren en goce de subsidio de cesantía, se mantienen comprendidos en el tramo de ingresos mensuales indicado en la letra a), de modo que tiene acceso al valor máximo fijado para las prestaciones familiares.

De igual forma, en el caso de los causantes inválidos, el monto que les corresponde de acuerdo con los nuevos valores, debe aumentarse al duplo.

2. DETERMINACION DEL INGRESO MENSUAL

2.1. Situación general.

El artículo 2° de la Ley N° 19.152, que reemplazó los incisos primero y segundo y eliminó el último párrafo del inciso tercero del artículo 2° de la Ley N° 18.987, estableció que para determinar el valor de las prestaciones a que tenga derecho el beneficiario, se debe entender por ingreso mensual el promedio de la remuneración, de la renta del trabajador independiente y/o del subsidio, o de la pensión, en su caso, devengados por el beneficiario durante el semestre comprendido entre los meses de enero y junio, ambos inclusive, inmediatamente anterior a aquél en que se devengue la asignación, siempre que haya tenido ingresos, a lo menos, por treinta días. En el evento que el beneficiario tuviere más de una fuente de ingresos, deben considerarse todas ellas.

En el caso que el beneficiario no registre ingresos en todos los meses del semestre respectivo, el aludido promedio se determinará dividiendo el total de ingresos del período por el número de meses en que registra ingresos. Si en cambio, en un mes del período respectivo se tienen ingresos sólo por una fracción de éste, debe considerarse dicho ingreso como el ingreso de todo el mes.

De acuerdo con lo anterior, para determinar en esta oportunidad los montos de las asignaciones que corresponde asignar en cada caso, a contar del 1° de julio de 2000 deberá estarse a los ingresos de los beneficiarios del semestre enero-junio de 2000. Los valores de las asignaciones así determinados, se mantendrán vigentes hasta junio del año 2001, debiendo en julio de dicho año determinarse los valores que deban regir por los doce meses siguientes.

Atendido que el modificado inciso primero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, al mencionar los distintos ingresos no indicó que debían deducirse de ellos los impuestos y/o cotizaciones, deberán considerarse todos ellos en su monto bruto.

En el caso que el beneficiario haya percibido durante el período a considerar, remuneraciones devengadas por un lapso mayor que dicho período, tales como gratificaciones, bonos de producción, etc., para determinar su ingreso mensual solamente deberá considerarse como ingreso del período la parte proporcional que corresponda a lo devengado en el señalado semestre.

En el caso de beneficiarios que no registren ingresos, a lo menos, por 30 días efectivos en el período indicado, se considerará aquel correspondiente al primer mes en que esté devengando la asignación, y así sólo hubiese devengado ingresos por algunos días, el ingreso mensual corresponderá a la cantidad recibida en dichos días. Así por ejemplo, si la persona comenzó a trabajar el 20 de julio de 2000, para obtener el ingreso base para la fijación del monto de la asignación familiar que le corresponde, no procede amplificar la remuneración percibida en el período sino que sólo debe estarse a dicha remuneración.

2.2. Trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo.

Tatándose de trabajadores contratados por obras o faenas o por plazo fijo no superior a seis meses, el artículo 13 N° 1 de la Ley N° 19.350, que modificó el inciso primero del artículo 2º de la Ley N° 18.987, estableció que a contar del 1º de julio de 1994, para efectos de la determinación del ingreso mensual deberá considerarse un período de doce meses comprendido entre julio y junio anteriores al mes en que se devengue la respectiva asignación.

3. BENEFICIARIOS CON INGRESO MENSUAL SUPERIOR A \$328.232

Los trabajadores cuyo ingreso mensual supere los \$328.232 y que tengan acreditadas cargas familiares, no tendrán derecho a valor pecuniario alguno por dichas cargas. No obstante lo anterior, tanto los referidos beneficiarios como sus respectivos causantes mantendrán su calidad de tales para los demás efectos que en derecho correspondan.

En el caso de los referidos trabajadores que deban reconocer una carga familiar con posterioridad al 1º de julio de 2000, las instituciones pagadoras del beneficio deberán autorizar éstas de acuerdo al procedimiento habitual, aun cuando no tengan derecho a beneficio pecuniario.

4. REQUISITOS PARA SER CAUSANTE DE ASIGNACION FAMILIAR RELATIVOS A INGRESOS DE ESTE

De acuerdo con el artículo 5º de la Ley N° 19.073 que modificó el artículo 5º del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, para ser causante de asignación familiar se requiere además de vivir a expensas del beneficiario que los invoque como carga, no disfrutar de una renta, cualquiera sea su origen o procedencia, igual o superior al cincuenta por ciento del ingreso mínimo mensual a que se refiere el inciso primero del artículo 4º de la Ley N° 18.806, porcentaje que a contar del 1º de junio de 2000 alcanza a \$50.000.

Cabe destacar que el inciso final del artículo 2º de la Ley N° 18.987, estableció una excepción al requisito señalado en el párrafo anterior, al establecer que los causantes de asignación

familiar que desempeñen labores remuneradas por un período no superior a tres meses en cada año calendario, conservarán su calidad de tal para todos los efectos legales.

5. PAGO DE ASIGNACIONES FAMILIAR Y/O MATERNAL RETROACTIVAS

Cuando corresponda pagar retroactivamente asignaciones familiar y/o maternal devengadas antes del 1º de julio de 2000 ellas deberán otorgarse de acuerdo con la legislación vigente en el período al cual corresponda la prestación familiar.

6. VIGENCIA

Los nuevos montos de las asignaciones familiar y maternal por tramo de ingreso rigen a contar del 1º de julio de 2000 conforme a lo dispuesto en el artículo 21 de la Ley N° 19.649.

7. DECLARACIONES JURADAS

Las entidades pagadoras del beneficio, esto es, empleadores y entidades a las que les corresponde pagar pensiones como el Instituto de Normalización Previsional, Administradoras de Fondos de Pensiones, Cajas de Previsión, Compañías de Seguros de Vida y Mutualidades de Empleadores, deberán exigir en el mes de julio de cada año una declaración jurada a los beneficiarios de asignación familiar y/o maternal, consistente en una simple declaración del monto de sus ingresos en el período correspondiente (semestre anterior en el caso general y doce meses anteriores en el caso de trabajadores contratados por obras o faenas o plazo fijo no superior a seis meses). Se adjunta modelo de Declaración Jurada para casos generales.

Para los efectos anteriores, el Instituto de Normalización Previsional y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, deberán instruir a los empleadores afiliados respecto de la obligación que les asiste de solicitar las respectivas declaraciones juradas.

En el caso de los trabajadores que se mantengan con el mismo empleador que tuvieron en el período a considerar, bastará con que señalen en su declaración jurada si tuvieron estos ingresos en el período indicado y cuáles fueron éstos. Por su parte, aquellos que hubieren cambiado de empleador deberán incluir todos los ingresos del referido período.

Considerando que el monto del ingreso mensual del beneficiario determina el derecho al monto pecuniario de la asignación de que se trata y su valor, en los casos en que éste presente la declaración correspondiente se asumirá que su ingreso mensual es superior a \$ 328.232 y, por lo tanto, hasta que no demuestre lo contrario, no tendrá derecho a valor pecuniario alguno por su carga.

8. PAGO DE ASIGNACION A TRABAJADORES EN GOCE DE SUBSIDIO POR INCAPACIDAD LABORAL

Se hace presente que en uso de la facultad que le confiere el artículo 33 del D.F.L. N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, esta Superintendencia dispuso, por Circular N° 1.065, de 1988, que las asignaciones familiares de los trabajadores dependientes en goce de subsidio por incapacidad laboral, sean pagadas por el empleador.

9. Se solicita a usted dar la más amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre las personas encargadas de su aplicación, los beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares y los empleadores, en los casos que proceda.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Directorio. Integración.	1.714/144	2.05.00	53
Cláusula tácita. Feriado. Remuneración.	1.715/145	2.05.00	55
Contrato individual. Existencia. Sociedad de personas.	1.977/172	17.05.00	117
Contrato individual. Existencia. Sociedad de Responsabilidad Ltda.	1.886/163	11.05.00	101
– Contrato individual. Legalidad.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de nulidad.	1.710/140	2.05.00	46
Contrato individual. Multa. Falta de escrituración. Aplicación.	1.712/142	2.05.00	50
1. Contrato individual. Servicio Militar. Efectos.			
2. Servicio Militar. Terminación de contrato individual.			
3. Dirección del Trabajo. Competencia. Caja de Previsión de la Defensa Nacional.	1.818/154	8.05.00	75
Dirección del Trabajo. Competencia. Corporaciones Municipales. Estatuto de Salud.	2.317/182	6.06.00	144
Dirección del Trabajo. Competencia. Servicios municipalizados.	2.125/180	24.05.00	141
1. Empresa. Concepto.			
2. Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Base sindical.			
3. Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Cambio de empresa.			
4. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cambio de empresa.			
5. Negociación Colectiva. Derecho a negociar.	2.059/175	22.05.00	123
1. Estatuto de Salud. Asignación anual. Mérito.			
2. Estatuto de Salud. Calificaciones. Sistema de evaluación. Legalidad.			
3. Dirección del Trabajo. Competencia. Corporaciones municipales. Inversión de fondos.	1.882/159	11.05.00	91
Estatuto de Salud. Categorías. Asignación de funciones.	1.884/161	11.05.00	96
Estatuto de Salud. Categorías.	2.126/181	24.05.00	142
1. Estatuto de Salud. Concurso público. Director.			
2. Estatuto de Salud. Horas contratadas. Límite.			
3. Estatuto de Salud. Contrato a plazo fijo. Beneficios. Procedencia.	2.318/183	6.06.00	145

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Estatuto de Salud. Contrato de reemplazo. Beneficios. Procedencia.			
2. Estatuto de Salud. Contrato a plazo fijo. Beneficios. Procedencia.			
3. Estatuto de Salud. Jornada de trabajo. Modificación.			
4. Estatuto de Salud. Permisos. Procedencia.			
5. Estatuto de Salud. Permisos. Procedencia.			
6. Estatuto de Salud. Asignación artículo 42 inciso final. Ley N° 19.378.	1.881/158	11.05.00	83
1. Estatuto de Salud. Directores. Nombramiento.			
2. Estatuto de Salud. Contrato de reemplazo. Procedencia.	1.764/146	4.05.00	57
Estatuto de Salud. Encasillamiento.	1.951/167	16.05.00	108
Estatuto de Salud. Proceso de calificación. Asociación de funcionarios. Representación asociados.	2.319/184	6.06.00	148
Estatuto Docente. Colegio Particular Subvencionado. Horas extraordinarias. Proporcionalidad. Procedencia.	1.817/153	8.05.00	73
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Indemnización por años de servicio. Necesidades de la empresa. Causal similar.	1.887/164	11.05.00	103
Estatuto Docente. Corporaciones Municipales. Reducción carga horaria. Extensión horaria. Procedencia.	1.889/166	11.05.00	107
1. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.			
2. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.			
3. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.			
4. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.			
5. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.			
6. Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	1.813/149	8.05.00	62
Estatuto Docente. Ley N° 19.648. Titularidad.	1.953/169	16.05.00	111
1. Horas extraordinarias. Jornada bisemanal.			
2. Horas extraordinarias. Jornada bisemanal.	1.713/143	2.05.00	51
1. Horas extraordinarias. Jornada bisemanal.			
2. Horas extraordinarias. Jornada bisemanal.	2.068/179	23.05.00	139
Horas extraordinarias. Procedencia. Instituto de Fomento Pesquero.	1.711/141	2.05.00	47
Ingreso mínimo. Personal excluido de limitación de jornada.	1.952/168	16.05.00	109

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
1. Jornada de trabajo. Existencia. Vehículos de carga terrestre interurbana.			
2. Vehículos de carga terrestre interurbana. Descansos. Esperas.			
3. Vehículos de carga terrestre interurbana. Registro de asistencia.			
4. Vehículos de carga terrestre interurbana. Remuneraciones. Determinación.	2.062/178	22.05.00	132
1. Jornada de trabajo. Vehículos de carga terrestre urbana.			
2. Horas extraordinarias. Procedencia. Remuneración variable.			
3. Jornada de trabajo. Existencia. Vehículos de carga terrestre urbana.	1.880/157	11.05.00	81
Jornada discontinua. Calificación. Dirección del Trabajo.	1.976/171	17.05.00	115
Negociación Colectiva. Extensión de beneficios. Aporte sindical. Procedencia.	1.840/155	9.05.00	78
Negociación Colectiva. Huelga. Plazo. Cómputo.	2.320/185	6.06.00	150
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Cumplimiento.			
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Regla de la conducta.			
– Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Modificaciones.	1.765/147	4.05.00	59
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	2.061/177	22.05.00	130
1. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.			
2. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	1.954/170	16.05.00	112
1. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.			
2. Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	1.879/156	11.05.00	79
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	1.883/160	11.05.00	95
Negociación Colectiva. Instrumento Colectivo. Interpretación.	1.885/162	11.05.00	97
– Organizaciones sindicales. Actuaciones sindicales. Validez.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Declaración de nulidad.	1.979/174	17.05.00	121
1. Organizaciones sindicales. Ministro de fe. Atribuciones.			
2. Organizaciones sindicales. Candidaturas. Comunicación empleados. Omisión. Efectos.			
3. Organizaciones sindicales. Disolución. Competencia. Tribunales de Justicia.	1.766/148	4.05.00	60
Protección a la maternidad. Salas cunas. Centros comerciales.	1.814/150	8.05.00	66
Quiebra. Gratificación convencional. Procedencia.	1.815/151	8.05.00	69

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Registro de asistencia. Sistema computacional. Características.	1.978/173	17.05.00	120
Remuneración. Calificación. Beneficio.	1.816/152	8.05.00	70
Revisión del personal.	2.060/176	22.05.00	128
1. Terminación contrato individual. Causales.			
2. Indemnización legal por años de servicio. Procedencia.	1.888/165	11.05.00	105

Código del Trabajo

**ARTICULADO ACTUALIZADO,
SEGÚN MODIFICACIONES
INTRODUCIDAS POR
LA LEY N° 19.684**

Artículo 13.- Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años. (1)

Los menores de dieciocho años y mayores de dieciséis pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Los menores de dieciséis años y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

Lo dispuesto en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias.

(1) Artículo modificado como aparece en el texto, según el artículo único de la Ley N° 19.684.

ISSN 0716-968X



Grupo Editorial
Publitecsa

Año XII • N° 138
Julio del 2000

DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION
DEL TRABAJO

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

Principales Contenidos

- Pamela Farías, investigadora de la Dirección del Trabajo, experta en temas de género: "EL CLIMA LABORAL SE ENRARECE CUANDO EXISTE ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA".
- Ley N° 19.684, Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo para abolir el trabajo de los menores de quince años.
- Orden de Servicio N° 3, de 6.06.00, de la Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.670, al Código del Trabajo.
- Normativa sobre Asignación por Muerte.
- La Subcontratación y el Suministro de Trabajadores.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- NOTICIAS.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.
- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.
- CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares.
- INDICETEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.
- CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.684.

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Edificio Corporativo PUBLITECSA
Serrano 172,
Teléfono : 365 8000
Ventas : 800 365 800
Fax Ventas : 365 8101
Santiago - Chile
INTERNET:
<http://www.publitecsa.cl>
E-mail: acliente@publitecsa.cl

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Marcelo Albornoz Serrano	Subdirector del Trabajo
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Jurídico
Raúl Campusano Palma	Jefe Departamento Fiscalización
Joaquín Cabrera Segura	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Julio Salas Gutiérrez	Jefe Departamento Proyectos
Jorge Riquelme Lobos	Jefe Departamento Informática

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Mario Poblete Pérez	I Región Tarapacá (Iquique)
Nelly Toro Toro	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Roberto Burgos W.	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	IV Región Coquimbo (La Serena)
Héctor Yáñez Márquez	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Adolfo Misene Hernández	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Nora Buzeta Rivera	VII Región Maule (Talca)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos Oñate	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Pedro González Volke	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Cecilia Farías Olguín

Abogado
Jefe Unidad Coordinación Jurídica
y Defensa Judicial

Carolina Fernández A.

Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme

Abogado
Departamento Jurídico

Inés Viñuela Suárez

Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.

Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Andrea Munizaga D.

Periodista

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Aída Morales Guerra

NOTAS DEL EDITOR

En la sección Normas legales y reglamentarias, destacamos la Ley N° 19.684 que modifica el Código del Trabajo para abolir el trabajo de los menores de quince años. Para una mejor apreciación, al final de este boletín se ha incorporado el texto actualizado de la normativa modificada.

A continuación, y por tratarse de un tema que, lamentablemente, siempre requiere estar consultándose incluimos la normativa sobre asignación por muerte.

Cecilia Farías, abogado del Departamento Jurídico y colaboradora permanente de esta publicación, aborda la problemática de la subcontratación y el suministro de trabajadores.

La periodista Andrea Munizaga, entrevista a Pamela Farías, experta de la Dirección del Trabajo quien se refiere a los resultados de una investigación sobre la figura del acoso sexual.

Del material correspondiente a instructivos del Servicio, destacamos la orden de servicio que instruye sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.670, a los artículos 195 y 201 del Código del Trabajo, sobre fuero laboral.

Por último, complementa este número una selección de jurisprudencia administrativa de carácter laboral de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones y de la Contraloría General de la República y de circulares del Servicio de Impuestos Internos y de la Superintendencia de Seguridad Social.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Marcelo Albornoz Serrano, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Composición e Imprenta : **PUBLITECSA**, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

CONSEJO EDITORIAL

Marcelo Albornoz Serrano

Abogado
Subdirector del Trabajo

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Raúl Campusano Palma

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Joaquín Cabrera Segura

Abogado
Jefe del Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

ENTREVISTA

- Pamela Farías, investigadora de la Dirección del Trabajo, experta en temas de género: "EL CLIMA LABORAL SE ENRARECE CUANDO EXISTE ACOSO SEXUAL EN LA EMPRESA" 1

NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS

- Ley N° 19.684, Ministerio del Trabajo y Previsión Social - Subsecretaría del Trabajo. Modifica el Código del Trabajo para abolir el trabajo de los menores de quince años 9
- Orden de Servicio N° 3, de 6.06.00, de la Dirección del Trabajo. Departamento Jurídico. Imparte instrucciones sobre las modificaciones introducidas por la Ley N° 19.670, al Código del Trabajo. 10
- Normativa sobre Asignación por Muerte. 13
- Nómima de decretos que modifica, nombran liquidador y beneficiarios de los bienes de sindicatos disueltos, tramitados por Contraloría 17

DOCTRINA, ESTUDIOS Y COMENTARIOS

- La Subcontratación y el Suministro de Trabajadores 19

DEL DIARIO OFICIAL 28

NOTICIAS 30

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico 46

1.710/140, 2.05.00.

Esta Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez o nulidad del nuevo contrato de trabajo suscrito entre don ... con fecha 29.04.99 y la empresa Portuaria de Valparaíso, en cuya virtud se modificó la jornada de trabajo de 44 a 48 horas semanales. 46

1.711/141, 2.05.00.

Se pronuncia sobre obligatoriedad del Instituto de Fomento Pesquero de pagar horas extraordinarias en situación que indica. 47

1.712/142, 2.05.00.

La multa a beneficio fiscal que se contempla en el inciso 2º del artículo 9º del Código del Trabajo, debe aplicarse por cada trabajador respecto del cual un empleador no haga constar por escrito su contrato de trabajo en los plazos que dicho precepto consigna. 50

1.713/143, 2.05.00.

- 1) La empresa ... se encuentra obligada a pagar como extraordinarias las horas que los trabajadores de la misma, afectos a una jornada bisemanal de 10 días de

- trabajo seguidos de cinco días de descanso y que se desempeñan en la Mina ..., laboraron en exceso sobre el límite máximo ordinario de 80 horas, durante el período comprendido entre junio de 1998 y febrero de 1999.
- 2) Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 04-03-99, de 9.03.99, cursadas a dicha empresa por los fiscalizadores Sres. P.A.L. y M.M.M. 51
- 1.714/144, 2.05.00.**
No resulta jurídicamente procedente que los estatutos de las asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado regidas por la Ley N° 19.296, establezcan que el directorio de la organización se integrará según sean los resultados obtenidos en la votación, correspondiendo al directorio electo la designación de cada cargo. 53
- 1.715/145, 2.05.00.**
La modalidad reiterada de pagar las asignaciones de colación y movilización durante el período en que los dependientes hacen uso de su feriado legal, constituye una cláusula tácita de los contratos de trabajo de los respectivos trabajadores que la empresa ... no ha podido modificar unilateralmente. 55
- 1.764/146, 4.05.00.**
1) Resulta improcedente utilizar el interinato para el nombramiento de director de establecimiento de atención primaria de salud municipal.
2) La calidad de suplente o de subrogante no están contempladas por la Ley N° 19.378, porque para tales efectos dicho cuerpo legal contempla el contrato de reemplazo, razón por la cual en esa materia no procede la aplicación supletoria de la Ley N° 18.883. 57
- 1.765/147, 4.05.00.**
... Chile S.A. no se encuentra facultada para modificar en forma unilateral los factores preestablecidos a que alude la cláusula quinta del contrato colectivo suscrito el 24.04.98, que se utilizan para determinar el monto del bono de producción pactado en dicha cláusula.
Niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 5.937/373, de 6.12.99. 59
- 1.766/148, 4.05.00.**
1) A los Inspectores del Trabajo llamados por ley para actuar como ministros de fe, les compete presenciar el acto de que se trate, certificar el levantamiento de actas, de copias de instrumentos derivados del mismo acto y autenticarlas.
2) La omisión de las comunicaciones a que alude el artículo 237 del Código del Trabajo sólo genera que el candidato carezca de fuero en el período que media entre la comunicación y la fecha de la elección.
3) Es de competencia exclusiva de los Tribunales de Justicia declarar la disolución de una organización sindical. 60
- 1.813/149, 8.05.00.**
1) Para el cómputo de la antigüedad requerida para acceder al beneficio de la titularidad previsto en la Ley N° 19.648, deben considerarse únicamente los servicios prestados en calidad de contratado, a contar del 1º.07.91.
2) La expresión años que se consigna en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe entenderse referida a un período de doce meses, cualquiera sea el día en que el mismo se inicie.

- 3) En el evento que se exceda la respectiva dotación docente de una Corporación Municipal como consecuencia de la obtención del beneficio de la titularidad en el cargo de determinados docentes, el empleador se encontraría facultado para efectuar las adecuaciones que procedan en los términos del artículo 22 y siguientes de la Ley N° 19.070, con las finalidades que se indican en el cuerpo del presente oficio.
- 4) La expresión "años continuos" que se utiliza en el artículo único de la Ley N° 19.648, debe entenderse referida a aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí, sin intermisión de tiempo, en tanto que por "años discontinuos", se entienden aquellos períodos de doce meses que se suceden entre sí, con intermisión de tiempo; sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 5) Para los efectos de la aplicación de la Ley N° 19.648, debe estarse al concepto de profesional de la educación previsto en el artículo 2° de la Ley N° 19.070.
- 6) No acceden al beneficio de la titularidad en el cargo aquellos docentes que cumplieron con el requisito de antigüedad con posterioridad al 2 de diciembre de 1999, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 19.648. 62

1.814/150, 8.05.00.

No resulta jurídicamente procedente exigir a una empresa que ocupa veinte o más trabajadoras y forma parte de un centro o complejo comercial administrado bajo una misma razón social o personalidad jurídica, el cumplimiento de la obligación de proporcionar sala cuna que establece el artículo 203 del Código del Trabajo, puesto que en tal situación, el obligado a otorgar dicho servicio es el centro o complejo comercial, y no la empresa individualmente considerada, salvo que ésta opte por conceder el beneficio en forma individual. 66

1.815/151, 8.05.00.

El derecho a gratificación convencional de los dependientes de la empresa ... subsiste y se conserva plenamente vigente no obstante la declaración de quiebra de ésta. 69

1.816/152, 8.05.00.

Las "opciones sobre compra de acciones" que otorgaría la empresa al trabajador como contrapartida a su rendimiento laboral, constituirían remuneración, en la oportunidad en que se ejerciera la opción de compra por el trabajador, y por el monto que resultaría de deducir del valor a ese momento de las acciones el prefijado para las mismas, determinado previamente, pagado por el trabajador. 70

1.817/153, 8.05.00

Las horas extraordinarias laboradas por un profesional de la educación del sector particular subvencionado no queda afecta a la proporcionalidad del 75% para docencia de aula y 25% para actividades curriculares no lectivas y recreos. 73

1.818/154, 8.05.00.

- 1) Para los efectos previstos en el inciso final del artículo 158 del Código del Trabajo, deberá entenderse que el licenciamiento del trabajador Sr. ..., quien sufrió un accidente mientras cumplía el servicio militar obligatorio y por el cual le correspondió Inutilidad de III Clase, se produjo el 31 de julio de 1999.
- 2) El mero transcurso de los plazos establecidos en el inciso 5° del artículo 158 del Código del Trabajo no constituye causal de término del contrato del dependiente que no se hubiere incorporado inmediatamente a sus funciones, debiendo el empleador, invocar para tal efecto, alguna de las causales establecidos en los artículos 159 y siguientes de dicho cuerpo legal.

- 3) La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse respecto a si el hecho de que el trabajador individualizado en el punto 1º precedente, continúe prestando servicios en virtud de un contrato de trabajo, produciría o no la pérdida del beneficio previsional que actualmente le otorga la Caja de Previsión de la Defensa Nacional. 75
- 1.840/155, 9.05.00.**
Las trabajadoras de la empresa Plásticos ..., no se encuentran obligadas a efectuar la cotización prevista en el inciso 1º del artículo 346 del Código del Trabajo. 78
- 1.879/156, 11.05.00.**
1) La empresa Editorial ..., no se encuentra obligada a pagar como extraordinario el tiempo laborado por el personal de la misma afecto al contrato colectivo vigente, con posterioridad a las 12 A.M. del día 30.12.99.
2) Deja sin efecto Instrucciones Nº 1.152, de 6.03.2000, cursadas a la referida empresa por el fiscalizador Sr. F. B. D. 79
- 1.880/157, 11.05.00.**
A) El personal de choferes de la empresa Servicios ... no se encuentra afecto a las disposiciones del artículo 25 del Código del Trabajo.
B) Atendido el régimen remuneracional del personal de choferes de la empresa Servicios ... no resulta jurídicamente procedente el pago de horas extraordinarias.
C) El tiempo de conducción con el vehículo descargado forma parte de la jornada de trabajo del personal de choferes de la empresa aludida en los puntos que anteceden. 81
- 1.881/158, 11.05.00.**
1) En el sistema de salud municipal, el personal reemplazante tiene derecho a licencia médica, fuero maternal, asignación familiar, cobertura por accidente del trabajo o enfermedad profesional y percibir el pago de horas extraordinarias laboradas.
2) El personal sujeto a plazo fijo goza de los beneficios contemplados por la Ley Nº 19.378 y, en consecuencia, tiene derecho al reconocimiento de la capacitación y de experiencia para los efectos remuneratorios.
3) La jornada de trabajo de los funcionarios regidos por la Ley Nº 19.378, sólo puede alterarse o reducirse a través de la fijación de la dotación cada año antes del 30 de septiembre del año precedente.
4) No existe inconveniente para autorizar permisos sin goce de remuneraciones dentro y fuera de la jornada en el marco de la Ley Nº 19.378, siempre que en su conjunto no excedan el máximo de tres meses en cada año calendario.
Por el contrario, resulta improcedente autorizar los mismos permisos por un período superior a tres meses para seguir estudios no contemplados en programas del Ministerio de Salud, o en becas otorgadas por la legislación vigente.
5) Resulta improcedente utilizar el permiso sin goce de remuneraciones que contempla la Ley Nº 19.378, para ejercer otro cargo o empleo que el funcionario se adjudicó en concurso convocado en otra comuna.
6) El derecho a percibir la asignación contemplada por el inciso final del artículo 42 de la Ley Nº 19.378, no puede condicionarse a la exigencia de completar ninguno de los topes de duración de una o más actividades de postgrado, porque esta última circunstancia sólo constituye el referente para determinar el monto porcentual de esa asignación. 83

1.882/159, 11.05.00.

- 1) La asignación de mérito derivada del proceso calificador correspondiente al período comprendido entre la entrada en vigencia de la Ley N° 19.378 y agosto de 1996, se rige por las disposiciones vigentes a esa fecha.
Por el contrario, la asignación anual de mérito derivada de los procesos calificatorios posteriores a agosto de 1998, se rigen por los actuales artículos 22, 23 letra c), 30 bis y 44 de la Ley N° 19.378.
- 2) La dictación y entrada en vigencia del Reglamento de la Carrera Funcionaria por una entidad administradora de salud municipal, no altera la validez de las calificaciones y encasillamiento realizados antes de su dictación, por lo que no procede el pago de diferencias de remuneraciones surgidas por los nuevos criterios objetivos de ponderación que establezca dicho reglamento.
- 3) La Dirección del Trabajo es el organismo competente para fiscalizar el cumplimiento de la normativa laboral contenida en la Ley N° 19.378 y su reglamento, respecto de las corporaciones administradoras de salud municipal.
Por el contrario, los Servicios del Trabajo carecen de competencia para fiscalizar y pronunciarse sobre la auditoría de las citadas corporaciones, facultad que corresponde exclusivamente a la Contraloría General de la República. 91

1.883/160, 11.05.00.

Aserraderos ... debe pagar el premio por record anual correspondiente al período enero-diciembre de 1999, pues se superaron en este lapso los 216.700 metros cúbicos de producción, beneficio que debió pagarse en enero del año 2000. 95

1.884/161, 11.05.00.

Se ajusta a derecho la asignación de funciones que la Corporación Municipal de Desarrollo Social de San Joaquín ha hecho del auxiliar paramédico Sr..., en la sección enfermería del consultorio ..., dependiente de dicha organización. 96

1.885/162, 11.05.00.

Fija sentido y alcance de la cláusula vigésima séptima del contrato colectivo suscrito con fecha 17 de septiembre de 1998, entre la Administradora de Fondos de Pensiones ... y los trabajadores individualizados en el anexo N° 1 de dicho instrumento. 97

1.886/163, 11.05.00.

Doña ... y don ..., únicos socios de la Sociedad Diseños ..., pueden celebrar contrato de trabajo con esta última, de laborar efectivamente para ella. 101

1.887/164, 11.05.00.

No puede asimilarse a la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, por falta de adecuación laboral del trabajador, la obtención de jubilación de los docentes cuyo régimen estatutario cambió con la entrada en vigencia del Estatuto Docente, no procediendo, por ende, en tal caso, el pago de la indemnización por años de servicios que prevé el inciso 2° del artículo 2° transitorio de la Ley N° 19.070. 103

1.888/165, 11.05.00.

- 1) La jubilación no constituye causal de término del contrato de trabajo.
- 2) Las únicas causales que dan derecho a indemnización legal por años de servicio son aquellas previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo. 105

1.889/166, 11.05.00.

No resulta legalmente procedente pactar una extensión horaria en aquella parte de la jornada destinada exclusivamente a docencia de aula respecto de un profesional de la educación del sector municipal que, teniendo 30 o más años de servicios docentes, se acoge al beneficio previsto en el inciso final del artículo 69 de la Ley N° 19.070, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 107

1.951/167, 16.05.00.

Puede acceder a la Categoría "C" que reconoce el artículo 6° de la Ley N° 19.378, aquella funcionaria que acreditó estar en posesión de un título técnico de nivel superior de aquellos a que se refiere el artículo 31 de la Ley N° 18.962, Orgánica Constitucional de Enseñanza. 108

1.952/168, 16.05.00.

Se deniega la reconsideración de instrucciones interpuesta por ISAPRE ... debiendo, en definitiva, pagar las diferencias por concepto de ingreso mínimo y sus correspondientes cotizaciones previsionales respecto a todos sus dependientes que se encuentren en esta situación. 109

1.953/169, 16.05.00.

Acceden al beneficio de la titularidad en el cargo establecido en la Ley N° 19.648, aquellos contratados que cumpliendo los demás requisitos previstos en el referido cuerpo legal y no teniendo título de profesionales de la educación, se encuentran autorizados para desempeñar la función docente de acuerdo a las normas legales vigentes. 111

1.954/170, 16.05.00.

1) La empresa Industrias ..., no se encontró obligada a pagar anticipos de gratificación legal en los meses de septiembre y diciembre de 1999.
2) Reconsidera Oficio Ordinario N° 431, de 23.02.2000 del Sr. Inspector Provincial del Trabajo, como también las Instrucciones N° 99.2300, de 7.03.2000, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador Sr. J. M. C. 112

1.976/171, 17.05.00.

Los trabajadores que prestan servicios para la empresa ..., no están afectos a la jornada prevista en el artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose regidos en esta materia por el precepto contenido en el inciso 1° del artículo 22 de dicho cuerpo legal. 115

1.977/172, 17.05.00.

De acuerdo a la doctrina vigente de la Dirección del Trabajo, entre un socio de sociedad de personas y esta sociedad para la cual trabaja, se configura relación laboral de concurrir vínculo de subordinación y dependencia entre ambas, por lo que no resulta procedente modificar esta doctrina con el solo propósito de adecuarla a disposiciones legales de otro orden, como tributarias, sobre sueldo empresarial o patronal de los socios. 117

1.978/173, 17.05.00.

El sistema de control de asistencia propuesto por la empresa ..., que consiste en un dispositivo computacional, se asimila a uno de los registros contemplados en el

artículo 33 del Código del Trabajo, y puede ser implantado, debiendo ajustarse a las exigencias contenidas en el artículo 20 del Reglamento N° 969, de 1933, especialmente, sobre determinación semanal de horas extraordinarias. 120

1.979/174, 17.05.00.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para pronunciarse sobre la validez de un proceso electoral destinado a elegir los directores de una asociación de funcionarios. 121

2.059/175, 22.05.00.

- 1) La sociedad ...Tecnologías y Servicios S.A. conforma una empresa autónoma e independiente del Centro de Investigación Minera y Metalúrgica CIMM, para efectos laborales.
- 2) El Sindicato de empresa no es una prolongación del empleador, sino que es un ente autónomo constituido e integrado por trabajadores vinculados por una realidad factual, –que es la organización de medios para un fin determinado– creado por y para los trabajadores, los que, mientras continúe vigente su relación laboral, mantienen su derecho a permanecer en su sindicato.
- 3) El Sindicato de Trabajadores de empresa Centro de Investigación Minera Metalúrgica –Sindicato CIMM– siempre estuvo representando a sus afiliados, quienes, como se ha señalado en el cuerpo del presente ordinario, no han dejado de mantener la calidad de afiliados a dicha organización, atendido que su traspaso a la empresa CIMM T&S, no alteró ni sus contratos individuales ni sus derechos de carácter colectivo, en consecuencia el convenio suscrito tiene plena validez.
- 4) No ha existido extinción del contrato colectivo que regía a los trabajadores al momento de ser traspasados de la empresa CIMM a CIMM T&S, atendido que se ha producido continuidad de sus servicios.
- 5) No existe inconveniente jurídico alguno para que el Sindicato de Trabajadores de la empresa CIMM Tecnologías y Servicios S.A. negocie colectivamente con su empleador en los términos señalados en este documento.
- 6) Reconsidera toda doctrina que sea contraria o incompatible con la expuesta en el presente informe. 123

2.060/176, 22.05.00.

No resulta jurídicamente procedente que la empresa ... ante el evento de producirse una situación anómala de tipo delictual, pueda exigir a su dotación de trabajadores someterse a la medida de revisión corporal y de sus efectos personales, por cuanto dicha exigencia reviste un carácter investigador y prepolicial que vulnera la garantía constitucional del respeto a la honra y dignidad del trabajador. 128

2.061/177, 22.05.00.

Las exigencias y documentación que la Compañía de ... requiere de los sindicatos para invertir recursos en capacitación, se encuentran conforme a lo pactado en el contrato colectivo vigente para el período 1998 - 2002. 130

2.062/178, 22.05.00.

Emite pronunciamiento sobre diversas materias relacionadas con registro de asistencia, jornada y turnos de trabajo, descansos y determinación de las remuneraciones aplicables a los trabajadores que se desempeñan a bordo de vehículos de carga terrestre interurbana. 132

2.068/179, 23.05.00.

- 1) La empresa Compañía Minera ... se encuentra obligada a pagar como extraordinarias las horas que los trabajadores de la misma, afectos a una jornada bisemanal de 10 días de trabajo, seguidos de cinco días de descanso, laboraron en exceso sobre el límite máximo ordinario de 80 horas, durante el período comprendido entre julio y diciembre de 1999.
- 2) Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° D.05072000-026, de 25.01.2000, cursadas a dicha empresa por el fiscalizador R. L. M. 139

2.125/180, 24.05.00.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para interpretar y fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral respecto de los funcionarios que se desempeñan en establecimientos educacionales traspasados a las Municipalidades y administrados directamente por éstas, correspondiendo dicha facultad a la Contraloría General de la República. 141

2.126/181, 24.05.00.

En el sistema de salud municipal, el reconocimiento de puntajes por concepto de capacitación para acceder al nivel correspondiente, opera desde el momento en que el funcionario completa el puntaje que tenga asignado dicho nivel. 142

2.317/182, 6.06.00.

La Dirección del Trabajo es el organismo competente para fiscalizar su cumplimiento e interpretar la Ley N° 19.378, especialmente el proceso calificadorio del personal regido por dicho cuerpo legal, en el caso de las entidades administradoras de salud municipal a que se refiere la letra b) del artículo 2° de la citada ley.
Déjase sin efecto los Oficios Ord. N° 030-A de 12.01.2000 y Ord. N° 161, de 3.03.2000 del Sr. Director Regional del Trabajo Región del Libertador General Bernardo O'Higgins. 144

2.318/183, 6.06.00.

- 1) La entidad administradora de salud municipal que convoca a concurso público para proveer el cargo de Director de Consultorio, indicará en el llamado el número de horas de trabajo que asignó a dicho cargo al momento de fijar la dotación.
- 2) El límite del 20% de horas contratadas bajo la modalidad de contrato a plazo fijo, debe entenderse dentro del total de las horas de trabajo establecido anualmente para la dotación de atención primaria de salud municipal.
- 3) El personal sujeto a contrato a plazo fijo tiene derecho a los beneficios contemplados por la Ley N° 19.378, entre ellos, a la carrera funcionaria. 145

2.319/184, 6.06.00.

La asociación de funcionarios de la salud municipal constituida al amparo de la Ley N° 19.296, está facultada para representar a sus asociados cuando éstos lo requieran previamente, para impugnar el proceso calificadorio y por cualesquiera otra participación que la Ley N° 19.378 y su reglamento les reconozca para el ejercicio de sus derechos. 148

2.320/185, 6.06.00.

La regla especial que en materia de plazos contempla el artículo 312 del Código del Trabajo, resulta aplicable a los trabajadores exceptuados del descanso dominical y de días festivos. 150

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO	152
1.- Circulares.	
55 (extracto), 26.05.00. Depto. Administrativo Modifica Instrucciones Administrativas en el Cobro de documentos.	152
56 (extracto), 26.05.00. Deptos. de Informática y de Fiscalización Regula empleo de tecnología computacional en materia operativa, especialmente en relación con necesidad de mejorar la oportunidad atención de usuarios del Servicio. ...	152
2.- Resoluciones.	
598 (exenta), 26.05.00. Depto. de Fiscalización Crea en el Departamento de Fiscalización Unidad de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.	152
650 (exenta), 12.06.00. Establece y asigna función de coordinación en áreas de gestión y operativa del servicio.	153
807 (exenta), 31.05.00. Subsecretaría del Trabajo Establece límite de horario para inicio de jornada de trabajo en la Dirección del Trabajo.	155
SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	156
J/455, 06.99. Epoca en que la cónyuge sobreviviente debe acreditar cumplimiento de requisitos para ser beneficiaria de pensión de sobrevivencia.	156
J/462, 06.99. Factibilidad de que pensionado por invalidez continúe trabajando.	157
J/499, 07.99. Imposibilidad de las remuneraciones percibidas por un trabajador que presta servicios a más de un empleador. Exención de cotizaciones respecto de personal técnico extranjero que labora en Chile.	159
J/533, 07.99. Asignación de Modernización establecida en el artículo 1º de la Ley Nº 19.553, es de carácter imponible para efectos de pensiones. Determinación y pago de las cotizaciones previsionales obligatorias, respecto del personal afiliado al Sistema de pensiones del D.L. Nº 3.500, de 1980.	161
J/538, 07.99. Obligación de enterar cotizaciones para el financiamiento de pensiones y prestaciones de salud que pesa sobre los trabajadores dependientes.	164

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	166
355, 6.01.00.	
A dirigentes gremiales no pueden asignarles labores distintas de las que desarrollaban al momento de su elección ni ser cambiados de localidad.	166
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Circulares	168
32, 19.05.00	
Línea del Formulario N° 29 en donde debe declararse el Impuesto Unico de Segunda Categoría determinado por el propio trabajador dependiente sobre sus remuneraciones percibidas en los casos que se indican.	168
37, 2.06.00.	
Situación tributaria de la cotización adicional de salud establecida por el artículo 8° de la Ley N° 18.566, de 1986.	168
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Circulares	174
1.810, 29.05.00.	
Imparte instrucciones a las Instituciones de Previsión para la aplicación de las Normas contenidas en la Ley N° 19.564 a partir del 1° de junio de 2000.	174
1.814, 6.06.00.	
Subsidio familiar. Informa nuevos valores a contar del 1° de julio de 2000.	175
1.815, 7.06.00.	
Subsidios por reposo maternal. Comunica monto de subsidio diario mínimo que deberá pagarse a partir del 1° de junio de 2000.	176
1.816, 7.06.00.	
Asignaciones familiar y maternal. Imparte instrucciones para la aplicación del artículo 21 de la Ley N° 19.649.	176
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	180
CODIGO DEL TRABAJO. ARTICULADO ACTUALIZADO, SEGUN MODIFICACIONES INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 19.684	185

