



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Mayo 1996



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



EL TRABAJO, EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y LA JUSTICIA SOCIAL

Informe sobre el trabajo en Chile 1995-1996 entregado por el Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate Mac Niven.

La Serena, 26 de abril de 1996.

Ningún ámbito de nuestra existencia como sociedad refleja tan nítidamente como el del trabajo las virtudes y limitaciones de nuestra convivencia. La gran mayoría de nuestros ciudadanos trabaja diariamente, como organizador de factores productivos cuando está a cargo de un emprendimiento, como contratado por un empleador, o en un oficio o profesión que ejerce como independiente.

Los impresionantes cambios registrados en la organización económica y política actual han impactado fuertemente al mundo del trabajo. En países como el nuestro, que ha sido capaz de seguir estos cambios e insertarse en las grandes tendencias mundiales a la internacionalización, a la mayor eficiencia en el uso de los recursos y a la promoción de la competencia, las profundas transformaciones en el mundo del trabajo tienen importantes impactos en el desarrollo de las ciudades, en la organización de la familia, en la vida en pareja, en la educación de los hijos, en una palabra, en cómo vivimos. Trabajo y vida personal, trabajo y afectos, trabajo y dimensión ética de la vida, constituyen cuestiones inseparables.

Es necesario observar de manera periódica y sistemática estos profundos y complejos procesos de cambio, a fin de identificar el tipo de sociedad que estamos construyendo, así como las políticas e iniciativas necesarias para enfrentar con criterios de eficiencia y equidad los desafíos que ella nos plantea.

Por eso he querido entregar una visión del mundo del trabajo en Chile. En esta ocasión he preferido una perspectiva más conceptual que estadística con el propósito de transmitir una imagen del país en que vivimos que, confío, interprete las percepciones de la gran mayoría de los chilenos. Espero que año a año, a propósito del Día del Trabajo, las autoridades hagan pública su visión sobre el mundo laboral y exploren cómo superar sus defectos y preservar sus virtudes. En otras palabras, auguro que iniciemos hoy una tradición.

EL TRABAJO EN CHILE: LOGROS Y DESAFIOS

El crecimiento económico de Chile, notable en su persistencia durante ya más de una década, que ha permitido en diez años duplicar nuestro producto por habitante, se ha basado en la expansión de sectores orientados a la exportación, entre los que destacan la industria pesquera, la moderna minería, la industria forestal, la fruticultura y la agroindustria. En todos estos sectores, el factor trabajo ha sido básico en el logro del resultado antes expuesto, lo que no siempre es suficientemente reconocido. Ello ha sido así, por el esfuerzo desplegado por los hombres y mujeres de trabajo en todas aquellas actividades, y por su capacidad para adaptarse a procesos productivos y formas de organización del trabajo caracterizados por modalidades que requieren altos grados de flexibilidad, a menudo indispensable en esas faenas. Me refiero a realidades tales como el trabajo temporal, las jornadas especiales, las normas diferentes sobre descansos y vacaciones.

Todo ello ha representado cambios respecto de las modalidades consideradas históricamente normales en las relaciones de trabajo. Como todo cambio, ha implicado costos y sacrificios.

Nuestra legislación todavía no responde cabalmente a un medio laboral que está cambiando con mucha velocidad, limitando potencialidades de desarrollo del trabajo. Lo anterior requiere una adecuada combinación entre nuevas formas de relación laboral y también nuevas formas de protección al trabajador.

Esta realidad, es sin embargo creciente. En efecto, los chilenos trabajan, un porcentaje cada vez más importante, en jornadas de trabajo diferentes de la clásica jornada de ocho horas con descanso semanal. De acuerdo a los resultados de la investigación del World Economic Forum, realizada para más de cuarenta países, en 1995 los chilenos eran aquellos que trabajaban un mayor número de horas al año y, según el mismo estudio, constituían una fuerza de trabajo aplicada y con una excepcional disposición para mejorar sus conocimientos y participar en los esfuerzos de capacitación.

En el marco de todos estos cambios, Chile es un país donde quienes desean y necesitan trabajar tienen la oportunidad de hacerlo, en que las remuneraciones de los trabajadores han crecido en términos reales, en que las tasas de accidentes del trabajo han caído significativamente, en el promedio, en los últimos lustros. **En Chile, comparado con otros países latinoamericanos, hay una baja conflictividad laboral, existe una actividad fiscalizadora del Estado de alcance nacional y un sindicalismo independiente del Gobierno y de los empresarios y con una tradición de honestidad.**

Las mujeres se han incorporado a ritmo sostenido, crecientemente, al mundo del trabajo. Los jóvenes, aún con dificultades mayores que los adultos, tienen oportunidades para acceder a una ocupación, aunque no siempre de la calidad a la que aspiran. Los adultos mayores, a su vez, se integran al mercado laboral probablemente en mayor proporción que en el pasado.

Pero Chile presenta también serias insuficiencias en el ámbito del trabajo. Las sintetizaría en tres afirmaciones:

– **Las relaciones laborales no son suficientemente equilibradas.** Ello afecta negativamente las posibilidades de cooperación para el desarrollo de la empresa y el incremento de la productividad y, también, la equidad social.

Quiero significar, claramente, que la armonía social requiere actores equiparados, que se renozcan mutuamente y dispongan de los instrumentos necesarios para hacer uso efectivo de sus derechos. En el caso del actor laboral me refiero en especial a los derechos constitucionales de asociarse en sindicatos con libertad y de negociar colectivamente.

- **Existen ciertos inmovilismos en nuestras leyes y normas laborales.** Quiero decir con esto que nuestra legislación todavía no responde cabalmente a un medio laboral que está cambiando con mucha velocidad, limitando potencialidades de desarrollo del trabajo. Lo anterior requiere una adecuada combinación entre nuevas formas de relación laboral y también nuevas formas de protección al trabajador, apropiadas a estas realidades emergentes. Sobreviven aún formas de inercia en nuestro modo de pensar. Tanto aquellas que limitan la posibilidad de innovar, como aquellas que identifican modernización con desregulación y desprotección.

- **Nuestra cultura está lejos de reconocer en el trabajo una proyección de lo humano.** Es precisamente este reconocimiento el que garantiza que el trabajo no pueda ser considerado una simple mercancía, sino una actividad en que la persona realiza su dignidad, individual y colectivamente.

El Gobierno del Presidente Frei se ha propuesto superar estas limitaciones con un conjunto equilibrado de medidas que no rompan y en cambio refuercen la sinergia entre el desarrollo basado en un crecimiento sostenido y una mayor justicia social. El logro simultáneo de estas dos dimensiones es lo que permitirá al país consolidar los avances logrados en los últimos años y convertir en realidad perdurable la oportunidad que hoy tenemos de erradicar la pobreza y construir una sociedad sin odiosas desigualdades. De este modo, podremos entender cabalmente el sentido superior de nuestro esfuerzo de desarrollo material, que no constituye un fin en sí mismo, sino un medio para alcanzar objetivos sociales de gran envergadura humana.

Para la mayoría de los chilenos es claro que no es posible lograr una sociedad justa y equitativa si no somos también eficaces en asegurar un desarrollo económico sostenido, basado en una alta productividad, eficiencia y competitividad. Pero al mismo tiempo los chilenos sabemos también que la eficacia del desarrollo sólo puede ser perdurable si las personas y los diversos grupos sociales perciben que mejora su calidad de vida, que sus derechos están adecuadamente protegidos y que su voz es escuchada en las decisiones que les afectan, ya sea en la empresa o en la sociedad en general.

Por eso hemos insistido, y seguiremos insistiendo, en la promoción de mecanismos que aseguren, con la más amplia cobertura, el diálogo y la negociación informada y tecnicada entre trabajadores y empleadores. De este diálogo debe y puede surgir en la práctica el encuentro entre crecimiento y equidad. Y lo que es más importante, la convicción que se está trabajando en común para superar desconfianzas.

Si equidad y eficacia fueran el resultado de este diálogo, habríamos avanzado en el logro de una sociedad más justa para todos.

Afortunadamente, existe en la opinión pública la percepción que es necesario progresar en este camino: en todas las encuestas de opinión a nivel nacional, un altísimo porcentaje de los entrevistados se pronuncia favorablemente sobre la necesidad de perfeccionar nuestra legislación laboral, independientemente de su posición política o del sector social a que pertenece. En la última de éstas, realizada por el Centro de Estudios de la Realidad Contemporánea (CERC), en marzo reciente, un 80% de los encuestados manifestó necesario mejorar la legislación laboral y superar sus desequilibrios.

Perfeccionar nuestras leyes que regulan el mundo del trabajo es una demanda ciudadana.

En todas las encuestas de opinión a nivel nacional, un altísimo porcentaje de los entrevistados se pronuncia favorablemente sobre la necesidad de perfeccionar nuestra legislación laboral, independientemente de su posición política o del sector social a que pertenece.

ELEVAR LA CALIDAD Y DIGNIDAD DEL TRABAJO

Las relaciones del trabajo tienen una ineludible dimensión ética que ninguna sociedad, consciente de su historia y su porvenir, puede olvidar a nombre de la necesaria consideración de las leyes del libre mercado, ni de las certezas técnicas, ni de la legítima y compartida aspiración a ser más eficientes, más competitivos y más productivos.

Separar el desarrollo de su dimensión ética, arriesga romper la unidad entre los frutos del crecimiento y la valoración moral que de ellos haga la comunidad en su experiencia cotidiana individual y colectiva. La historia nos enseña que la estabilidad y perdurabilidad del desarrollo se basan, en definitiva, en las convicciones morales que los hombres y mujeres de una sociedad se forman acerca de la calidad humana que el desarrollo les ofrece a ellos y a sus familias en el presente y en el futuro.

UNA POLITICA LABORAL PARA EL DESARROLLO Y LA EQUIDAD

En el marco del diagnóstico y criterios que he esbozado hemos definido tres grandes objetivos que intentamos alcanzar:

- i) Promover relaciones laborales basadas en la concertación, la cooperación y el acuerdo entre trabajadores y empleadores.** *Para ello hemos identificado las siguientes políticas:*
 - *Ampliar la cobertura de la Negociación Colectiva y perfeccionar el ejercicio de los derechos constitucionales y legales de sindicalización. Su propósito es promover un efectivo bipartismo y fortalecer la autonomía social a nivel de la empresa, a fin de que empleadores y trabajadores enfrenten cooperativamente, a través de negociaciones y acuerdos, tanto los desafíos de competitividad, productividad y adaptabilidad a los cambios económicos y tecnológicos, así como el adecuado y equitativo acceso de todos a los resultados del progreso obtenido en común.*
 - *Establecer un sistema regular de acuerdos en materias laborales entre el Gobierno y las Asociaciones de Trabajadores del Sector público y de mecanismos de seguimiento y evaluación conjunta de la implementación de tales acuerdos.*
 - *Impulsar iniciativas tripartitas a nivel nacional, regional y sectorial destinadas a promover acuerdos y orientaciones de política en materia laboral.*

- ii) Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral y asegurar una más eficaz administración de justicia en las relaciones del trabajo.** *Para ello nos proponemos:*
 - *Perfeccionar y ampliar las atribuciones de la Dirección del Trabajo a fin de asegurar el adecuado cumplimiento de la legislación laboral y previsional, así como la normativa en materia de higiene y seguridad.*
 - *Agilizar y tecnificar los procedimientos de la judicatura del trabajo, con el objetivo de mejorar el acceso a la administración de justicia a trabajadores y empleadores.*

- iii) Enfrentar las nuevas realidades del mercado de trabajo en una economía abierta, altamente competitiva y sometida a rápido cambio tecnológico.** *Para ello buscamos:*

El mundo del trabajo es un mundo de personas y nada que tenga relación con las personas puede enfocarse prescindiendo de criterios de principio, sin un marco de valores. El mundo del trabajo no puede ser sólo el ámbito de desarrollo y utilización de un factor productivo, ni puede ser un espacio que se rige por el predominio de los criterios del lucro y la maximización de la ganancia. Es, principalmente, un ámbito de relaciones humanas. Por eso, la dignificación del trabajo debe ser una tarea fundamental de una sociedad como la nuestra.

Se requiere una ética del trabajo para los tiempos actuales y los por venir. A mi juicio el desafío fundamental es siempre bregar para humanizar el trabajo, lo que significa conciliar las exigencias de la economía con las necesarias para una vida humanamente buena. Es decir, una vida laboral que permita la creatividad, facilite la vida familiar, asegure el descanso necesario, evite las discriminaciones de cualquier signo y proteja la vida y la seguridad de quienes trabajan.

UNA POLITICA LABORAL PARA EL DESARROLLO Y LA EQUIDAD

- *Elevar la calidad de los empleos a través del perfeccionamiento de nuestro Sistema de Capacitación y Formación Profesional, tecnificando su institucionalidad, ampliando su cobertura, mejorando el acceso al sistema de la pequeñas y medianas empresas, de los jóvenes, de las mujeres y de los desempleados; generando instrumentos para enfrentar las tareas de reconversión y recalificación laboral, e incorporando incentivos a la participación de trabajadores junto a los empleadores a las decisiones de capacitación en la empresa.*
- *Mejorar las oportunidades de acceso de los jóvenes al mundo del trabajo, a través de la continuación y perfeccionamiento del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes.*
- *Implementar un Sistema de Protección del Trabajador Cesante, destinado a proteger los crecientes procesos de movilidad en el mercado de trabajo.*
- *Modernizar y tecnificar las Oficinas Municipales de Colocación a fin de perfeccionar el actual sistema de información y orientación sobre el mercado de trabajo y sobre la oferta de oportunidades de capacitación.*
- *Identificar y regular las nuevas formas de contratación que se desarrollan crecientemente: a tiempo parcial, por temporada, intermitentes, a domicilio, entre otras, con el objetivo de asegurar mecanismos adecuados de protección laboral, previsional y de seguridad social para los trabajadores que se emplean bajo estas nuevas formas contractuales.*
- *Asegurar que los fenómenos de externalización y subcontratación, que se desarrollan crecientemente en nuestra economía, no constituyan mecanismos de precarización del empleo y circunvalación de los derechos laborales, desnaturalizando así el objetivo de eficacia económica que se supone persiguen.*

Varias de estas políticas han sido puestas en práctica, al menos parcialmente, dentro del marco legal actual. Otras están ya convertidas en proyectos enviados al Congreso Nacional. Otras, en fin, se encuentran en preparación. Sobre todas ellas el Gobierno ha invitado a desarrollar un amplio debate a todos los sectores sociales y políticos.

Este propósito es más fácil de lograr si existe diálogo, capacidad de acordar, respeto por los derechos y las obligaciones de cada cual. La experiencia de países socialmente más avanzados que el nuestro nos señala que su prosperidad se construyó conjugando estas exigencias de eficiencia y humanización del trabajo.

Es a ese tipo de desarrollo al que aspiramos.

¿Cómo hacer para elevar la calidad y dignidad del trabajo?

¿Qué hacer para que el trabajo sea más humano?

Si pensamos detenidamente descubriremos infinitas posibilidades. Me limito aquí a mencionar aquellas políticas que institucionalmente estamos impulsando como Ministerio del Trabajo y Previsión Social, señalando que en este ámbito es donde más frutos puede dar el diálogo y entendimiento entre empleadores y trabajadores.

En el marco de este propósito hemos definido cinco grandes objetivos en los que estamos trabajando:

– **Un medio de trabajo seguro y protegido.**

En materia de condiciones de trabajo, el Gobierno impulsa iniciativas legales y de cooperación tripartita y bipartita destinadas a perfeccionar los mecanismos institucionales y jurídicos orientados a prevenir y proteger la salud y seguridad de los trabajadores en las empresas.

El objetivo es muy concreto: aspiramos a que, de aquí a fines de siglo, tengamos una tasa de accidentabilidad en el trabajo de un solo dígito. Lograrlo será una tarea de trabajadores y empresarios, de las mutuales de empleadores y de las autoridades que fiscalizan y regulan.

– **Eliminar las discriminaciones.**

Para dignificar al que trabaja debemos dignificar, primero, su acceso al trabajo. En esta materia nuestro país está muy lejos de nuestras aspiraciones. Por ello, impulsamos acciones y legislación destinada a impedir toda discriminación ilegítima en el acceso o promoción de los trabajadores. Particular atención exigen nuevas discriminaciones. Aparte de las de género, en las cuales se ha avanzado en lograr una conciencia para superarlas, persisten otras como las relativas al aspecto físico, edad, condición social y diversas discapacidades, que colman nuestra vida laboral, entre ellas la discriminación contra los enfermos de SIDA.

De todas las discriminaciones, la de género afecta a la mitad de nuestra población. En estrecha cooperación con SERNAM impulsamos iniciativas legales y de cooperación tripartita destinadas a proteger a las mujeres contra las discriminaciones de género y otras que limiten la igualdad de acceso a las oportunidades de ingreso y desarrollo en el mundo del trabajo. Propugnamos iniciativas legales destinadas a proteger la dignidad de la mujer en sus relaciones de trabajo, como es el caso del proyecto sobre acoso sexual, y a eliminar las barreras de ingreso al mundo laboral y de promoción a la mujer embarazada.

– **Proteger a los menores que acceden al mundo del trabajo y asegurar la erradicación del trabajo infantil.**

Promover condiciones de trabajo que aseguren una sana vida familiar.

Dignificar el trabajo implica crear condiciones que hagan compatible las obligaciones del trabajador con una sana vida familiar. En este ámbito es mucho lo que nuestra sociedad debe hacer. Entre esas líneas de acción se encuentran las iniciativas legales destinadas a garantizar el descanso dominical de los trabajadores, diseñando alternativas acordes a las condiciones específicas de cada sector de actividad.

También hay iniciativas legales destinadas a facilitar el cuidado de los hijos menores, de los que sufren enfermedades que requieren el cuidado de los padres, así como las orientadas a ofrecer alternativas más adecuadas para el ejercicio del derecho al descanso pre y post natal. En este mismo ámbito es preciso identificar alternativas de acceso a Servicios de Bienestar para los trabajadores y sus familias que sean eficaces y de bajo costo.

Particular importancia tiene para un país donde se trabaje dignamente, la adecuada regulación, de acuerdo a las normas internacionales, del trabajo de menores, y la erradicación del trabajo de niños. En el contexto latinoamericano, Chile es un país que no presenta un cuadro dramático de trabajo infantil. Sin embargo, debemos, primero, conocer con más exactitud la verdadera dimensión del fenómeno y, luego, impulsar políticas educativas, de salario mínimo y de asistencia social que vayan progresivamente eliminando toda forma de trabajo de niños.

- **Asumir el tema de la drogadicción y sus efectos en el mundo del trabajo como una preocupación social y no puramente individual.**

En esta materia nos proponemos promover iniciativas bipartitas y tripartitas destinadas a enfrentar esta situación, responsable de accidentes y también como factor que erosiona la vida social y laboral.

AVANCES Y DESAFIOS

Durante el actual período de Gobierno hemos avanzado en concretar este conjunto de tareas y políticas:

La reforma a la Judicatura del Trabajo –proyecto que impulsamos– es ley vigente.

El proyecto que reforma y moderniza el Estatuto de Capacitación y Empleo fue aprobado con un alto grado de consenso en la Cámara de Diputados y existe similar disposición en el Senado, donde se encuentra para su segundo trámite constitucional. Debería ser ley antes de fines de año.

Por su parte, el proyecto que otorga mayores atribuciones a la Dirección del Trabajo para perfeccionar su función fiscalizadora, se encuentra en Comisión Mixta en el Congreso Nacional. Espero se llegue a un acuerdo satisfactorio que permita perfeccionar nuestra actual legislación, especialmente sobre prácticas antisindicales y fiscalización de la seguridad en el trabajo.

El proyecto que amplía la cobertura de la negociación colectiva y protege mejor los derechos sindicales fue aprobado en la Cámara de Diputados y deberá ser examinado próximamente por el Senado.

Por último, se encuentra en proceso de análisis interministerial el proyecto que crea el Sistema de Protección del Trabajador Cesante. Trabajemos para enviarlo al Congreso Nacional en el primer semestre de este año, cumpliendo así con la instrucción del Presidente de la República.

Un conjunto amplio de proyectos, referidos a diversas materias de condiciones de trabajo y seguridad, mujer y familia, trabajo de menores, bienestar, previsión social y regulación de nuevas formas contractuales, que forman parte de nuestra política laboral se encuentra ya en trámite legislativo o próximo a ingresar al Congreso Nacional.

En el ámbito de programas en curso, se encuentra avanzado el diseño de la nueva fase del Programa de Capacitación Laboral de Jóvenes y en plena ejecución el programa de modernización de las Oficinas Municipales de Colocación.

Como parte del programa de modernización del Estado, en el marco del cual tres de nuestros servicios han sido incorporados como instituciones piloto, hemos desarrollado un activo proceso de mejoramiento de la gestión del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), del Instituto de Normalización Previsional (INP) y de la Dirección del Trabajo, logrando todos ellos muy positivos indicadores de éxito.

Se encuentra en proceso de análisis interministerial el proyecto que crea el Sistema de Protección del Trabajador Cesante. Trabajamos para enviarlo al Congreso Nacional en el primer semestre de este año, cumpliendo así con la instrucción del Presidente de la República.

A modo de ejemplo, podemos mencionar el aumento de la eficacia, eficiencia y cobertura de nuestra acción fiscalizadora ejercida a través de la Dirección del Trabajo. En efecto, en los dos años de Gobierno del Presidente Frei, las fiscalizaciones aumentaron en un 32,8% y los trabajadores beneficiados por ellas se incrementaron en un 14,01% en el mismo período. Asimismo, los programas de fiscalización crecieron en un 70,8 % y se aumentó la celeridad y pertinencia de la actividad de los servicios de fiscalización.

En el campo internacional hemos desarrollado una activa participación, particularmente en el seno de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en cuyo foro hemos planteado permanentemente la necesidad de enfrentar los problemas del desarrollo asociándolos a las exigencias de equidad y justicia social. Asimismo, en relación a las negociaciones para establecer convenios internacionales de libre comercio tales como el NAFTA, con la Unión Europea, Canadá y el MERCOSUR, hemos trabajado sistemáticamente para que las materias laborales sean adecuadamente consideradas en el marco de tales negociaciones. Creemos que constituyen un componente indispensable en estos futuros tratados internacionales.

En materia de diálogo social, en el sector público se han concretado dos acuerdos nacionales sobre remuneraciones y otras materias laborales.

En el sector forestal se han desarrollado experien-

cias sistemáticas de diálogo tripartito a nivel nacional y regional. De la misma forma, se encuentran en operación instancias tripartitas en materia de ratificación de Convenios Internacionales de la OIT, de políticas de igualdad de oportunidades para la mujer y de Higiene y Seguridad en el trabajo. Asimismo se ha desarrollado una activa labor bipartita con las organizaciones de empleadores de la pequeña y mediana empresa (PYME).

El Foro de Desarrollo Productivo y el Centro Nacional de Productividad, dos instancias de reciente creación, sirven también de espacios privilegiados para impulsar el diálogo social.

Con todo, pese a los avances y a los esfuerzos realizados, ha sido en el ámbito del diálogo y la concertación social donde, luego de dos años de acción, registramos la mayor falencia. Podemos y debemos avanzar mucho más, dialogando y buscando concordar puntos de vista. El diálogo social es fundamental entre empresarios y trabajadores, como lo ha reafirmado recientemente el Cardenal Carlos Oviedo en su Carta Pastoral última. Sin duda, en muchos ámbitos y, a ciertos niveles, el diálogo tripartito es indispensable.

Se equivocan quienes piensan que el diálogo social se agota al interior de cada empresa, suponiendo que a ese nivel es posible abordar todas las dimensiones de las relaciones laborales en la realidad de nuestras empresas, y que el diálogo se realiza allí siempre de manera extendida y efectiva. La sociedad requiere para su desarrollo y armonía social que al igual que al nivel de base, las organizaciones sociales intermedias, sindicatos de trabajadores y agrupaciones de empresarios, dialoguen entre sí. Esta ha sido, por desgracia, una carencia constante.

Por otra parte, es un error condicionar el diálogo social a su carácter tripartito, como se hace a veces, o, por el contrario, pensar que la participación estatal en las relaciones laborales es del todo innecesaria o sesgada. **Debe haber diálogo social bipartito y el Gobierno debe respetar la autonomía de los acuerdos que allí se generen, sin perjuicio de hacer valer, según corresponda, su propia opinión. Debe haber también diálogo tripartito, no para que un gobierno arbitre diferencias, sino para que la acción concertada de la autoridad pública y de los agentes económicos y sociales privados pueda adecuadamente coordinarse.**

El error más grave, la actitud más dañina, no obstante, es no dialogar o utilizar el diálogo como instrumento de negociación. El diálogo no debe jamás romperse en una democracia, menos aún en el ámbito de las relaciones laborales. Ha sido ésta y seguirá siendo la disposición del Gobierno.

Debemos en el próximo tiempo superar un debate que separa en vez de unir.

El país ha sido testigo de la polémica que han suscitado las propuestas de política laboral antes resumidas. Según algunos, ellas representan un riesgo para la consolidación del crecimiento económico y un retroceso en el funcionamiento de una economía de mercado abierta y competitiva. Para otros, las propuestas son insuficientes para asegurar el equilibrio y la equidad en las relaciones laborales.

Ambas visiones separan precisamente lo que nuestra política trata de conjugar: crecimiento y equidad. Cada una de estas visiones pone el énfasis en sólo una de las dos dimensiones, olvidando que es necesario unirlas y no disociarlas.

*Como una forma de incentivar, promover y reconocer los esfuerzos de trabajadores y empleadores que han contribuido a construir una práctica y una cultura de diálogo y participación, el Gobierno se ha propuesto convocar a todos los actores del mundo del trabajo a formular conjuntamente las bases de un **Premio Nacional a las Relaciones Laborales**. El propósito que nos anima es que en esta misma fecha, coincidiendo con la tradición que queremos instituir de un mensaje anual de la situación laboral, podamos entregar el premio mencionado.*

No deben olvidar que lograr este objetivo es un propósito al que todos estamos convocados, no sólo la autoridad pública. Requiere la voluntad y capacidad de generar consensos sociales amplios, respecto de los propósitos enunciados, así como de las características, los ritmos y los tiempos de realización de los mismos.

La base de tales consensos radica en el desarrollo de una cultura de cooperación, que supere las tradiciones de enfrentamiento sobre la base del mutuo reconocimiento de las diferencias.

En esta difícil tarea todos tienen un lugar y una responsabilidad. Por ello hemos llamado permanentemente al diálogo sobre nuestras propuestas en materia de política laboral a las organizaciones de trabajadores y empleadores, a legisladores y dirigentes políticos. Subsisten muchas desconfianzas, muchos ideologismos que juegan en contra de esta convocatoria. Es necesario superarlos. Nada sería peor que negarse a enfrentar un tema que sin duda está pendiente y que lo seguirá estando si no lo abordamos hoy día con una visión de país.

UNA CONVOCATORIA AL DIALOGO

El año que habrá de transcurrir entre este próximo Primero de Mayo y el de 1997 nos propone una agenda compleja. El diálogo, indispensable en materias laborales, requiere a examinar a lo menos las siguientes cuestiones:

- Cómo crear nuevos puestos de trabajo y elevar la calidad y productividad de nuestros empleos con la participación de trabajadores y empleadores.
- Cómo elevar el nivel de cumplimiento de nuestras leyes laborales y previsionales.
- Cómo ampliar la cobertura de una negociación colectiva informada y tecnificada para impulsar un bipartismo en las empresas que permita relaciones equitativas y tareas cooperativas frente a los desafíos de productividad, calidad y competitividad.
- Cómo asegurar un adecuado equilibrio en las relaciones laborales garantizando el ejercicio de los derechos constitucionales de sindicalización y asociación, y la vigencia real del derecho a negociar colectivamente.
- Cómo regular adecuadamente las nuevas formas de contratación y subcontratación a fin de garantizar su eficacia económica y la protección social que corresponde al trabajador.
- Cómo elevar la calidad de las condiciones de trabajo, dignificar al hombre y mujer que trabajan, cómo humanizar el trabajo de todos los chilenos.

El próximo Primero de Mayo se conmemora un nuevo aniversario de una heroica jornada de lucha de trabajadores por sus derechos. Una de muchas que han ido construyendo a través de siglos una cultura de respeto por el que trabaja y se realiza así en su condición humana. Es el momento para expresarle a todas las chilenas y chilenos que trabajan el respeto y admiración de su Gobierno.

Somos un país donde la riqueza no surge fácil de la tierra, del mar o la montaña. Por el contrario, generar riqueza en Chile requiere a veces de esfuerzo denodado, de espíritu de aventura, de mentalidad innovadora. Chile no podría progresar si no fuera porque sus trabajadores poseen esas aptitudes y constituyen, así, la base fundamental de nuestro progreso. Invito a todos a no olvidarlo.

GUIA PARA EL EMPLEADOR

OBLIGACIONES MAS FRECUENTES EN UNA RELACION LABORAL (1)

El orientar y apoyar al empleador para un mejor cumplimiento de la normativa laboral y previsional constituyó uno de los objetivos que motivaron la elaboración de la presente guía.

En relación al contenido, cabe señalar que sólo se incorporaron obligaciones que emanan de normas legales generales, algunas de las cuales pueden tener excepciones considerando las particularidades de cada sector laboral.

Asimismo, se ha omitido el hacer referencia a eventuales acuerdos voluntarios que pudieran adoptarse en una relación laboral, los cuales, en todo caso, deben necesariamente enmarcarse dentro de las disposiciones legales pertinentes.

INICIO DE LA RELACION LABORAL:

Obligaciones

Solicitar al trabajador la autorización para contratar la prestación de sus servicios cuando es **menor de dieciocho y mayor de catorce años**.

Escriturar y firmar **Contrato de Trabajo** dentro del plazo de 15 o de 5 días de incorporado el trabajador, en el evento de tratarse, en este último caso, de un contrato por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a 30 días.

Proporcionar al trabajador, dentro del plazo antes indicado y en la oportunidad de la suscripción, **copia del Contrato de Trabajo**.

Solicitar al trabajador que informe su **afiliación** a una Administradora de Fondos de Pensiones (A.F.P.) y/o a un determinado Sistema de Salud Previsional (FONASA o ISAPRE), en el evento que no se encuentre incorporado a ninguna institución.

Poner en uso el **Registro Control de Asistencia** (libro o tarjetas de Reloj Control) desde la fecha de incorporado el trabajador, en el evento que no se encuentre habilitado.

(1) Elaborado por el área de Planificación de la Dirección Regional del Trabajo de la Región Metropolitana de Santiago.

DURANTE LA RELACION LABORAL:

Nº Trabjs.	Obligaciones
1 o más	<p>Confeccionar, en conjunto con el trabajador, el "Certificado para la Obtención de Credencial de Salud" de aquellos empleados que se incorporan a FONASA o deseen renovar su credencial.</p> <p>Actualizar Contrato de Trabajo conforme a las modificaciones acordadas con el trabajador, las cuales deben ser consignadas por escrito y firmadas por ambas partes al dorso de los ejemplares o en un documento anexo.</p> <p>Mantener al día el Registro Control de Asistencia, es decir, sumar semanalmente las horas laboradas por los trabajadores, como asimismo, velar por que éstos consignen fielmente la hora de entrada y salida, como así también, sus firmas.</p> <p>Otorgar un descanso para colación como mínimo 30 minutos durante la jornada de trabajo.</p> <p>Pagar con un recargo de un cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido las horas extraordinarias laboradas.</p> <p>Pagar las remuneraciones con la frecuencia y en la forma pactada en el Contrato de Trabajo. En ningún caso el período puede ser superior a un mes.</p> <p>Entregar Comprobante de Remuneraciones al trabajador en el que se consigne, a lo menos, el monto pagado, la forma como se determinó y el detalle de las deducciones efectuadas.</p> <p>Declarar y pagar a las Instituciones Previsionales y de Salud respectivas los montos por concepto de cotizaciones de seguridad social, dentro de los 10 días siguientes al mes en que se devengaron las remuneraciones.</p> <p>Pagar por intermedio de la Institución Previsional respectiva los montos por concepto de asignación familiar de acuerdo a las cargas familiares debidamente acreditadas por los trabajadores conforme al formulario "Solicitud de Autorización de Cargas Familiares" otorgado por el Servicio de Registro Civil e Identificación.</p> <p>Cancelar oportunamente las cotizaciones básica de 0,90% y la diferenciada correspondientes al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.</p> <p>Otorgar feriado anual al trabajador que haya cumplido un año de servicio contados desde la fecha de la iniciación de la relación laboral.</p> <p>Otorgar Comprobante de Feriado al trabajador que se le concede dicho derecho, el que debe consignar, entre otros, el período anual al cual corresponde, los días que abarca el feriado y las firmas del empleador y trabajador.</p> <p>Pagar gratificación anual a los trabajadores sobre la base de las utilidades obtenidas por la empresa, conforme a las disposiciones legales contenidas en el Código del Trabajo que establecen, entre otros, las condiciones, la forma y la oportunidad de cancelar el beneficio.</p>

Nº Trabjs.

Obligaciones

Declarar y pagar a las Instituciones Previsionales y de Salud respectivas los montos por concepto de **cotizaciones de seguridad social** que se originen con motivo del pago de la gratificación.

Recibir los **formularios de "Licencia Médica"** de parte de los trabajadores y presentarlos a la Institución de Salud Previsional respectiva (FONASA - ISAPRES), dentro de los tres días hábiles siguientes de ocurrido tal situación.

Mantener toda la **documentación** que se deriva de las relaciones de trabajo en los establecimientos y faenas en que se desarrollan labores y funciones.

Pactar por escrito las **horas extraordinarias** a laborar por el trabajador, las cuales no pueden exceder más allá de dos horas por día.

Otorgar **descanso semanal** los días domingo y aquéllos que la ley declara festivos o descanso semanal compensatorio respecto de los trabajadores exceptuados del descanso dominical.

Mantener **condiciones de higiene y seguridad** adecuadas en los lugares de trabajo.

Proporcionar los **implementos de seguridad** necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Proporcionar los elementos necesarios para facilitar el acceso oportuno y adecuado a una **atención médica** a los trabajadores accidentados.

Respetar **descanso de maternidad** de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él (pre y post natal).

Otorgar un día de **permiso** con goce de remuneración en caso de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, el que debe hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine.

Conservar el empleo durante el tiempo que el trabajador efectúa el **Servicio Militar Obligatorio**.

5 o más

Llevar **Libro Auxiliar de Remuneraciones**, el que, previamente, debe ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos.

20 o más mujeres

Habilitar y mantener Servicios de **sala cuna** o, en su defecto, cancelar los gastos directamente al establecimiento donde la trabajadora lleva a sus hijos menores de dos años.

Conceder a la madre trabajadora **permiso para alimentar** a sus hijos que se encuentran en la sala cuna.

Pagar el **valor de los pasajes de transporte** que son necesario por el traslado desde y hacia la sala cuna de la madre trabajadora y su hijo menor de dos años.

Nº Trabjs.	Obligaciones
25 o más	Confeccionar Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad , como asimismo, darlo a conocer a los trabajadores y remitir copia al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, en los plazos legales establecidos en el Código del Trabajo. Constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad .
más de 100	Crear Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales .

TERMINO DE LA RELACION LABORAL:

Obligaciones

Comunicar por escrito al trabajador el **término del contrato** en los plazos que se indican a continuación, conforme a la causal invocada:

- a) Con una anticipación de a lo menos 30 días o en su defecto pagar indemnización sustitutiva del aviso previo.

Causal: Necesidades de la empresa;

- b) Dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.

Causales:– Conclusión del trabajo o servicio;
– Falta de probidad;
– Realización de negociaciones prohibidas por escrito;
– No concurrencia a laborar sin causa justificada;
– Abandono del lugar de trabajo;
– Actos, omisiones o imprudencias temerarias;
– Causar intencionalmente perjuicio material, e
– Incumplimiento grave a las obligaciones del contrato.

- c) Dentro de los seis días hábiles siguientes al de la separación del trabajador.

Causal: Caso fortuito o fuerza mayor.

Remitir copia del aviso de término de contrato a la **Inspección del Trabajo** respectiva, dentro de los mismos plazos antes señalados.

Confeccionar **finiquito** en triplicado y ratificarlo ante un ministro de fe en conjunto con el trabajador.

Comunicar el término de la relación laboral a los respectivos **Institutos Previsionales, de Salud y de Seguridad Social** (A.F.P., I.N.P., ISAPRE, etc.).

Confeccionar y firmar **Certificado de Cesación de Servicios** cuando sea solicitado por el ex-trabajador para los efectos de la tramitación del subsidio de cesantía.

NOTAS COMPLEMENTARIAS

En el **Contrato de Trabajo** se debe estipular claramente, entre otros aspectos, la duración y distribución de la jornada de trabajo.

El monto mensual de la remuneración pactada en ningún caso puede ser inferior al **ingreso mínimo mensual**. En el evento de convenir jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación a la jornada legal ordinaria de trabajo, de 48 horas semanales.

El empleador se encuentra obligado legalmente a **concurrir a las citaciones** efectuadas por funcionarios del Trabajo, como asimismo, proporcionarles las facilidades y la documentación necesarias para efectuar las labores de fiscalización.

Las pérdidas de arrastre de ejercicios anteriores, no deben ser consideradas para determinar anualmente la **utilidad líquida sujeta a gratificación**.

Por regla general, el número de días de **feriado legal anual** es de 15 días hábiles, el cual se incrementa a partir del décimo año de trabajo con un día adicional por cada tres nuevos años trabajados.

El empleador no puede poner término a la relación laboral de trabajadores que gozan de **fuero** (maternal o sindical), salvo con la autorización previa del juez competente.

El empleador no puede rechazar para su tramitación la recepción de los formularios de **Licencias Médicas**, aun cuando éstos sean presentados fuera de plazo por los trabajadores.

Las **remuneraciones adeudadas** a los trabajadores deben ser canceladas en forma reajus-

tada. Asimismo, devengan el interés máximo permitido para operaciones reajustables.

Para los efectos de la **ratificación de un finiquito**, pueden actuar como ministros de fe, aparte de los inspectores del trabajo, el notario público, el oficial de registro civil y el secretario municipal.

Para **contabilizar el feriado** que le corresponde a un trabajador, el día sábado siempre debe considerarse inhábil, asimilándolo con ello a los días domingo y festivos.

El aviso que pone **término al contrato de trabajo** debe consignar, a lo menos, la fecha del despido, la causal invocada, los hechos en que se fundamenta, el estado en que se encuentran las imposiciones y la fecha de expedición de la carta.

Para acceder al beneficio del **Subsidio de Cesantía** el trabajador debe cumplir con los siguientes requisitos: Haber quedado cesante por causas ajenas a su voluntad (necesidades de la empresa); tener una antigüedad a lo menos de 12 meses continuos o no de imposiciones y estar inscrito en el Registro de Cesantes de la institución previsional y de la Municipalidad correspondiente a su domicilio.

El **finiquito** debe consignar, a lo menos, la individualización de las partes, la causal invocada, el desglose de las sumas canceladas y/o los montos pendientes de pago con su correspondiente fecha de cancelación y la reserva de derechos, en su caso.

La **indemnización** en dinero en efectivo sustitutiva del aviso previo por término del contrato, debe equivaler a la última remuneración mensual devengada.

*Para **aclara** las dudas a sus usuarios, la Dirección del Trabajo dispone, entre otros servicios, de la Oficina de Atención a Empleadores, ubicada en Moneda 723, 4to. piso, Santiago, y el Teléfono de Consultas Laborales 638 6350.*

Innovador proyecto para aumentar calidad de desempeño laboral.

TRABAJADORES SON INSTRUCTORES Y ALUMNOS EN PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE PIZARREÑO

Marcela Gómez

Es contagioso el entusiasmo con que Iván Mergudich, jefe de la División de Desarrollo de Recursos Humanos de Pizarreño, explica cómo esta empresa está desarrollando un innovador programa de capacitación para sus operarios. Lo novedoso del proyecto proviene de la condición de quienes protagonizan la capacitación: son empleados de la misma empresa los que transmiten conocimientos a sus compañeros de trabajo.

A sus 33 años, este sicólogo con postítulos en Administración de Empresas y en Dirección de Recursos Humanos confiesa que ha tenido la suerte "de llegar a una buena cosecha, ya que hubo gente que sembró antes en este terreno y eso hace posible que podamos realizar un programa con estas características". Y admite que lo que se está haciendo hoy en Pizarreño cumple un doble propósito: incrementar la productividad asegurando que la empresa siga siendo líder en el mercado y generar igualdad de oportunidades para sus trabajadores en cuanto al acceso a la capacitación, a puestos de trabajo y a mejores remuneraciones.

—¿Cómo partió la idea de desarrollar este programa de capacitación dentro de la empresa?

—En 1995, cuando llegué a la empresa, el área de Recursos Humanos estaba más dedicada a las relaciones industriales, a administrar los contratos colectivos, liquidar las remuneraciones y entregar los beneficios. Esta orientación se relaciona con el hecho de que Pizarreño siempre ha sido líder en el mercado y, por ende, si no hay grandes conflictos con los trabajadores y se es

una empresa comercialmente exitosa, no parecen existir razones para cambiar la forma de hacer las cosas.

Pero los tiempos están cambiando y la empresa se da cuenta que hay que hacer innovaciones en su gestión y en su administración, para mantener este logro conseguido durante sus 40 años de existencia.

—En otras empresas, diagnósticos similares a éste pueden originar que se adopten estrategias de marketing, de publicidad u otras que no tienen que ver con los recursos humanos. ¿Qué llevó a Pizarreño a desplegar esfuerzos en esta área?

"La empresa está dispuesta a invertir en este proyecto, porque las gestiones exitosas están cada vez más relacionadas con altos grados de participación y de desarrollo de las personas", dijo Iván Mergudich.

—Principalmente, constatar que Chile está creciendo a tasas interesantes con niveles de desempleo cada vez más bajos, y por tanto las empresas líderes deben serlo no sólo en sus productos y procesos, sino también en su capacidad para atraer y mantener a las mejores personas dentro de la organización.

Para ello, el área de Recursos Humanos no puede sólo liquidar las remuneraciones y

todo eso. Nos dimos cuenta que el 80% del tiempo y del esfuerzo en esta área estaba dedicado a la labor operativa. Nos faltaba darle más "valor agregado".

Este fue el diagnóstico inicial: había un desarrollo comercial exitoso y buenas relaciones laborales, pero proyectándose a 5 años plazo se apreciaba que se incrementaría la competencia por atraer y mantener a las mejores personas en las empresas...y lógicamente nosotros teníamos que estar en el más alto nivel posible.

—¿Cuál era la situación que existía en cuanto a la capacitación, al momento de diseñar este nuevo programa?

—Si nos comparábamos con empresas nacionales de mediano tamaño, como ésta que tiene del orden de las 500 personas, no estamos mal respecto a las horas/hombre dedicadas a la capacitación. Pero nosotros somos una empresa multinacional (Pizarreño es una filial de Eternit, líder mundial en el rubro) y el standard internacional oscila entre el 10 y el 15 % de las horas/hombre/año dedicadas a la capacitación. La norma chilena está bajo esa cifra y nosotros también, pero hacia ese nivel estamos encaminándonos en forma tranquila, poniéndonos metas prudentes, ya que no por andar más rápido se llega más lejos. Además, no es bueno generar expectativas irreales: es mejor ir paso a paso con logros concretos.

Lo que hicimos entonces fue tomar el promedio histórico de horas-hombre capacitadas al año, que oscila entre el 1.5 y 2%, y nos pusimos como primera meta duplicar esa cifra en un período de dos años. Buscamos que esto impacte positivamente no sólo en la productividad sino también en la calidad de vida de nuestra gente. Y la empresa está dispuesta a invertir en este proyecto, ya que se da cuenta que las gestiones exitosas cada vez están más relacionadas con altos grados de participación y de desarrollo de las personas en lo individual y grupal.

—¿Cómo se fue definiendo el programa de capacitación que se iba a aplicar y la gente que éste involucraría?

—Queríamos un modelo altamente participativo que involucrara a la línea de producción. Decidimos apuntar a los operarios, que son alrede-

Miguel Briceño, presidente del sindicato de empleados:

**"ESTO RESULTA PORQUE AQUI TODOS
HABLAMOS EL MISMO IDIOMA"**

M. G.

Miguel Briceño, presidente del sindicato de empleados de Pizarreño, es uno de los 8 relatores formados especialmente para este programa de capacitación. A sus 43 años, 17 de los cuales han transcurrido en esta empresa, este técnico electrónico se siente bien preparado para transmitir a sus compañeros de trabajo los conocimientos adquiridos en el laboratorio de instrumentación y control.

*Briceño afirmó que los operarios conocen muy bien su máquina y saben trabajarla, pero precisó que quizá desconocen lo medular de su funcionamiento en cuanto a los aspectos eléctricos y mecánicos, entre otros. Agregó que se decidió desarrollar una capacitación hacia ellos usando como relatores a empleados de la empresa, porque se trata de personas que conocen todo el sistema y hablan el mismo "idioma" que los operarios. **"Aquí hablamos del formato de la máquina para referirnos a un cilindro, pero eso quizá no lo entendería alguien que no es de Pizarreño. Relatores externos podrían enseñar muy bien en temas generales, pero en cambio nosotros capacitamos en cosas puntuales que usamos aquí.** Y cuando surgen dudas, los operarios nos hacen preguntas totalmente relacionadas con su lugar de trabajo, bien específicas, que quizá a un relator externo les serían difícil responder no por falta de conocimientos técnicos, sino porque no conoce cómo funciona esta planta", enfatizó.*

Briceño explicó que el curso para formarse como relator fue muy práctico y didáctico, calificando de "desafío personal y profesional muy bonito" esta nueva función. Pero confesó que al empezar a hacer clases él ha tenido una ventaja adicional: "Me ayuda mucho el hecho de ser dirigente sindical, ya que en este cargo a uno le toca hablar mucho delante de la gente; pero hay compañeros relatores que han sentido temor y nervios al pararse delante de otros trabajadores y dictar una clase. Yo, por suerte, me he salvado de eso", concluyó.

dor de 300. Ellos conforman el grupo mayoritario de la empresa y, además, comparten un mismo proceso productivo, ambiente de trabajo y tecnología.

El primer paso lo dimos el año pasado y consistió en reunirnos con todos los ejecutivos del área producción y trabajar durante dos meses diseñando la malla curricular. Analizamos cuáles eran las necesidades de conocimientos, habilidades y actitudes para el desarrollo de las personas y aumento de la productividad. Definimos cuatro ámbitos que son: Mecánica, Electricidad, Instrumentación y Control, y Procesos; cada uno con sus contenidos específicos y tres niveles de conocimiento.

—¿Por qué decidieron usar como relatores a personas que trabajan en Pizarreño y no a instructores externos?

—Porque la mayor parte de esos contenidos están en la organización, sólo era necesario difundirlos. Nuestro segmento intermedio de jefes de turnos e ingenieros de ejecución del área mantenimiento constituye un grupo altamente capacitado tanto en conocimientos como en el aspecto práctico, y lo mejor es que conoce la empresa.

Gracias a la asesoría de la OTIR (SOFOPA), hicimos un programa de entrenamiento de relatores internos de 40 horas de duración, en el que se entregaron herramientas básicas de educación de adultos. Los relatores, con asesoría de profesores de escuelas industriales, desarrollaron los programas y manuales de estudios. Ellos estaban muy entusiasmados con esta iniciativa tanto en lo personal como en su papel de jefatura, ya que aparecer enseñando fortalece su liderazgo técnico entre su gente, por tratarse de jefes que saben lo que están haciendo y que transmiten ese conocimiento.

Este fue el trabajo de 1995. No fue fácil. Hubo momentos de desánimo, pero los incentivamos

para que siguieran adelante y actualmente ya se están impartiendo los primeros cursos.

—Esta capacitación ¿tendrá a la larga algún efecto en las remuneraciones que reciben los trabajadores?

—Sí. Definimos en cada sección todos los puestos de trabajo por los que puede rotar una persona desde el menor nivel de complejidad al mayor nivel, y relacionamos la malla curricular con esto. Por ejemplo: el primer año un operario hace Mecánica 1, Electricidad 1, etc.; y va

rotando por todos los puestos de menor complejidad dentro de su área de trabajo sin ver alterada su remuneración. Además, definimos permanencias mínimas en un puesto para poder lograr la habilidad. Todo esto asegura que el trabajador no tenga problemas en cambiarse a otro puesto y eso nos permite rotar gente por diversos trabajos y ajustar las dotaciones a la estacionalidad de ciertos productos.

Pero no porque se haya pasado cierto número de cursos se accede automáticamente al nivel de remuneración superior, ya que ese incremento está en función del desempeño en el cargo. La idea de entregar una malla curricular es generar igualdad de oportunidades, pero quienes la aprovechan desempeñándose en forma destacada serán recompensados a través de la escala de remuneraciones. La malla curricular existe, la rotación está partiendo, pero necesitamos sistematizar más la evaluación del desempeño y ésa es la pieza que falta en el puzzle.

—¿Qué impactos concretos esperan que tenga este programa en el desarrollo de Pizarreño?

—Nuestra idea es por un lado aumentar la productividad y bajar los índices de productos defectuosos. Los operarios tienen una remuneración compuesta por un sueldo base y

"La idea es generar igualdad de oportunidades para nuestros trabajadores", destacó el Jefe de Recursos Humanos de Pizarreño

Gerardo González, presidente del sindicato de operarios:

"LA CAPACITACION NOS HACE MAS INDISPENSABLES PARA LA EMPRESA"

M. G.

Impacto directo en las remuneraciones de los operarios se estima que tendrá el programa de capacitación de Pizarreño, ya que mejorando el conocimiento técnico se puede dar mayor calidad al desempeño individual y a la productividad colectiva, que finalmente determina la bonificación mensual. Este es el primer logro que recoge Gerardo González, presidente del sindicato de operarios, respecto del programa de capacitación. Pero no es el único aspecto positivo: "En este proyecto lo importante es que el grupo de trabajo conozca bien todo el proceso productivo, porque lo que se pretende es lograr una rotación en los puestos de trabajo, para que la gente sea flexible. Consideramos que para la empresa será más difícil desprenderse de una persona capacitada que le puede servir en distintos puestos. Esto va en directo beneficio del trabajador, ya que se hace más indispensable para la empresa", destacó.

González, relevo de grúas, llegó a Pizarreño hace 9 años sólo con lo que había aprendido en el colegio. "Desde que llegué existía la inquietud de una mayor capacitación, ya que a nivel de operarios no había muchos cursos y nosotros queríamos intervenir activamente en mejorar la productividad y el rendimiento, y con ello nuestros salarios", señaló.

*El dirigente consideró que todos los operarios debieran hacer estos cursos (doce en total), ya que ambicionan que esto vaya enfocado a un plan de carrera dentro de la empresa. Dijo que **la idea es que con este sistema de capacitación, más el desempeño profesional, se llegue a un modelo que signifique que los mejores operarios tengan mejores sueldos** "ya que actualmente no existe un estímulo económico por el desempeño ni hay nada escrito que diga que una persona que está en la escala de sueldo 1 puede pasar a la 2, por ejemplo", precisó.*

González planteó que lo que se está haciendo en Pizarreño se puede aplicar en otras organizaciones, a condición que exista una buena relación laboral y que la empresa esté dispuesta a invertir tiempo, esfuerzo y dinero en este programa. "En ese sentido, Pizarreño ha sido una empresa bien innovadora y de seguro va a recoger buenos frutos con esto", destacó.

una parte que varía mensualmente de acuerdo a parámetros de producción previamente definidos. Ellos saben que si producen más, a menor costo y con bajo rechazo de productos, su bono será mayor. Al tener una persona que entiende la mecánica, la electricidad y los instrumentos de la máquina que opera, va a hacer un uso más eficiente de ella y eso tendrá efectos positivos en la productividad.

Pero desde el punto de vista de la persona, el tema de la igualdad de oportunidades es fundamental para que el trabajador controle su futuro laboral dentro de esta empresa. El sabe que tiene que estudiar, que tiene que pasar por distintos puestos de trabajo para ganar experiencia y que cumpliendo con eso tendrá una buena carrera en Pizarreño. Confiamos que esto contribuirá no sólo a tener mejores trabajadores, sino también mejores personas.

SINTESIS DE PRENSA

- | | |
|--------------------|--|
| 3
ABRIL | <ul style="list-style-type: none">• El Instituto Nacional de Estadísticas (INE) reconoció que hubo un error en las cifras de desocupación del trimestre noviembre 1995-enero 1996, las que situaron la tasa nacional en torno al 4,5%. Se informó que esta situación implicará cambios en los indicadores, pero no se precisó si se tratará de un aumento o descenso de la tasa. |
| 9
ABRIL | <ul style="list-style-type: none">• El Gobierno envió a la Cámara de Diputados un proyecto de ley que permitirá a los padres ausentarse de su trabajo hasta 10 días al mes (20 si trabaja media jornada) para cuidar a un hijo gravemente enfermo. La norma dispone que, si el empleador lo exige, el trabajador deberá compensar su ausencia laborando horas extras, durante sus vacaciones o con descuentos salariales. |
| 11
ABRIL | <ul style="list-style-type: none">• El Ministro del Trabajo y Previsión Social, Jorge Arrate, visitó al cardenal Carlos Oviedo para expresarle el reconocimiento del Gobierno por su reciente carta pastoral, en la que califica de "indispensable" el diálogo entre trabajadores y empresarios. |
| 14
ABRIL | <ul style="list-style-type: none">• Estrechos resultados se verificaron en la elección de consejeros realizada durante el Congreso de la CUT. La lista DC-PRSD, encabezada por María Rozas, obtuvo 16 consejeros; el pacto PS-UDI, liderado por Arturo Martínez, logró 14 consejeros; la lista PC, presidida por Manuel Ahumada, consiguió 13 consejeros; mientras que la lista socialista disidente, encabezada por Raimundo Espinoza, eligió sólo 2 consejeros. |
| 16
ABRIL | <ul style="list-style-type: none">• Se constituyó oficialmente el nuevo Consejo Directivo de la CUT y, paralelamente, comenzaron las negociaciones para conformar la nueva directiva. Arturo Martínez renunció a su opción de dirigir la central tras reconocer que cometió un error al incluir en su lista a un candidato de la UDI. |
| 18
ABRIL | <ul style="list-style-type: none">• El Senado despachó el proyecto de ley que entrega un bono de invierno a más de medio millón de jubilados, entre otros beneficios para el sector pasivo. No obstante, los senadores rechazaron las modificaciones propuestas respecto del régimen de pensiones, que buscaban aumentar los requisitos para jubilar anticipadamente o retirar excedentes de libre disposición. El proyecto volvió a la Cámara Baja para ser visto en tercer trámite constitucional. |
| 19
ABRIL | <ul style="list-style-type: none">• El socialista Roberto Alarcón, dirigente de la Federación Nacional de Trabajadores de la Salud, fue elegido presidente de la CUT con el apoyo de los consejeros de su partido y de los comunistas. Ello significó un quiebre del entendimiento concertacionista al interior de la CUT, ya que la DC aspiraba a que los socialistas respaldaran a María Rozas para la presidencia. El comité ejecutivo del organismo quedó conformado sólo por representantes del PS y del PC, quedando vacantes 4 cargos. Esta situación motivó una crisis política al interior de la Concertación y una seguidilla de reuniones de los máximos dirigentes políticos DC y PS para buscar fórmulas que permitieran superar el <i>impasse</i>. |

19
ABRIL

- A lo menos 111 faenas de la construcción fueron suspendidas temporalmente durante las dos semanas en las que la Dirección del Trabajo aplicó un programa nacional de fiscalización al sector, cuyo principal objetivo fue controlar el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad laboral. La fiscalización abarcó a más de 1.000 faenas que emplean a alrededor de 28 mil trabajadores y las suspensiones se aplicaron sólo en los casos en que se detectó peligro inminente para la vida de los trabajadores.

22
ABRIL

- La situación laboral de América Latina se deterioró durante 1995, lo que se refleja en el aumento de la desocupación, el estancamiento de los salarios mínimos y el aumento del empleo informal en la región. Así lo señaló el informe anual de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

24
ABRIL

- Víctima de un cáncer linfático falleció el presidente de la Asociación Nacional de Empleados Fiscales (ANEF), José Fuentes, quien se encontraba hospitalizado. Lo reemplaza en el cargo el vicepresidente de la ANEF y presidente de la Asociación de Funcionarios del Trabajo (ANFUNTCH), Jorge Consales.

- El Gobierno exigió una drástica racionalización en la Empresa Nacional del Carbón (ENACAR), al entregar al Congreso el estudio de factibilidad técnica y económica de la carbonífera realizado por una consultora extranjera. Los dirigentes sindicales de ENACAR rechazaron el cierre de la empresa y expresaron su temor a eventuales despidos masivos.

26
ABRIL

- El Director de Presupuestos, José Pablo Arellano, anunció que el Gobierno destinará 24 mil millones de pesos a financiar la segunda fase del programa de capacitación laboral Chile Joven, que se extenderá durante los próximos 3 años.

29
ABRIL

- El Gobierno anunció que no discutirá el monto del salario mínimo con la CUT, argumentando que faltaba tiempo para ello debido a la proximidad del cumplimiento de los plazos de discusión en el Congreso y, además, porque aún no se constituía plenamente la nueva directiva sindical. La ley que fijó el ingreso mínimo para 1995 vence el 31 de mayo y, de no mediar un reajuste, continuará rigiendo ese monto. Los dirigentes de la CUT expresaron su molestia por este anuncio.

- Más del 60% de los 6.929 trabajadores de la División Chuquicamata de CODELCO aprobó realizar una huelga, tras rechazar la última oferta empresarial en el marco de la negociación colectiva que se desarrolla en ese yacimiento.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

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

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

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

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

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

NORMAS COMUNES A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

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

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

2. ¿QUE SIGNIFICA QUE SEA VOLUNTARIA?

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

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

Están señalados en el Art. Nº220 del Código del Trabajo. Entre los principales están:

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

4. ¿PUEDEN LOS SINDICATOS DESARROLLAR ACTIVIDADES LUCRATIVAS?

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

5. COMO SE CONSTITUYEN LOS SINDICATOS?

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

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

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

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

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

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

Sindicatos entre **1.000 y 2.999 trabajadores afiliados**; eligen a **7 Directores**; y

Sindicatos que reúnen **3.000 o más trabajadores afiliados**; **eligen 9 Directores**.

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

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

Cada **Director** debe acompañar un **certificado de antecedentes para fines especiales**. Si no se realizan estos trámites, en los plazos señalados, se deberá realizar una nueva asamblea constitutiva.

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

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

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

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

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

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

SINDICATOS DE EMPRESA

1. ¿CUAL ES EL SINDICATO DE EMPRESA?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SINDICATOS INTEREMPRESA

1. ¿CUAL ES EL SINDICATO INTEREMPRESA?

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

SINDICATOS DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES

1. ¿CUAL ES EL SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES?

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

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

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

SINDICATOS DE TRABAJADORES TRANSITORIOS O EVENTUALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA DISOLUCION DE LOS SINDICATOS

1. ¿CUANDO SE PRODUCE?

Se produce **cuando se declara judicialmente** que el sindicato se encuentra afectado por alguna causal de disolución contemplada en el **artículo 295 C. del T.**, a saber;

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

2. ¿QUIEN DEBE DECLARARLA?

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

3. ¿QUIEN PUEDE SOLICITARLA?

Pueden:

- a) cualquier afiliado al sindicato;
- b) el empleador**
- c) la Dirección del Trabajo.**

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

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

4.- ¿QUIEN EFECTUA LA LIQUIDACIÓN?

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

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

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

EL DIRECTORIO SINDICAL

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

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

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

2. ¿CUANTAS PERSONAS INTEGRAN EL DIRECTORIO SINDICAL?

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

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

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

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

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

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

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

6. ¿QUIENES SON ELEGIDOS DIRECTORES?

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

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

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

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

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

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

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

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

10. ¿COMO DEBE REALIZARSE LA ELECCION?

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

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

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

12. ¿CUALES SON ESAS EXCEPCIONES?

Pierden el fuero por: Censura de los trabajadores; sanción aplicada por tribunal competente; por disolución del sindicato o por término de la empresa en que prestaba servicios; por renuncia a la empresa; por pérdida de la personalidad jurídica; por el sólo ministerio de la ley.

13. ¿LOS DIRECTORES SINDICALES TIENEN DERECHO A PERMISOS?

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

- a) Permiso **mínimo de 6 horas semanales, por cada dirigente en sindicatos con menos de 250 socios, acumulables mensualmente**. En sindicatos de **más de 250 afiliados, mínimo de 8 horas**. En ambos casos, **no se considerará el tiempo ocupado** en concurrir a citaciones de las autoridades públicas.
- b) Permiso **no superior a un mes** para un dirigente de **sindicato interempresa** en caso de **negociación colectiva de ese sindicato**.
- c) Permisos por un **mínimo de 6 meses** hasta por el total del tiempo que dure su mandato; y
- d) Permisos de hasta una semana en el año para el cumplimiento de sus funciones de dirigente o su perfeccionamiento como tal.
El tiempo que abarcan los permisos **se entiende trabajado** para todos los efectos legales.

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

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

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

LA ASAMBLEA GENERAL

1. ¿QUE ES LA ASAMBLEA GENERAL?

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

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

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

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

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

3. ¿COMO DEBE PROCEDERSE EN LAS ASAMBLEAS?

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

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

DELEGADO SINDICAL

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

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

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

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

DELEGADO DE PERSONAL

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

EL PATRIMONIO SINDICAL

1. ¿COMO SE COMPONE EL PATRIMONIO SINDICAL?

Este se compone por:

- a) Las **cuotas o aportes ordinarios o extraordinarios** que la **asamblea** imponga a sus asociados, con arreglo a los **estatutos**.
- b) **El aporte de los adherentes a un instrumento colectivo y de aquellos a quienes se les hizo extensivo éste.**
- c) Las **donaciones y asignaciones** que les hicieren.
- d) El producto de sus bienes.
- e) El producto de la **venta de sus activos**.
- f) Las **multas cobradas a sus asociados** según sus estatutos

- g) El producto que generen las actividades que según los estatutos realice la organización; **comerciales, asesorías, servicios y otras**, y
- h) Las demás fuentes que prevean los estatutos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6. ¿DONDE DEBEN CONSERVARSE LOS FONDOS SINDICALES?

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

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

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

Sólo en aquellos fines contemplados en los estatutos.

8. ¿DEBEN PRACTICAR BALANCES LOS SINDICATOS?

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

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

LA FISCALIZACION DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA REMUNERACION

Departamento Jurídico

P.1. ¿Qué es la remuneración?

R.1. El Código del Trabajo dispone que se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie evaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

P.2. ¿Qué contraprestaciones constituyen remuneración?

R.2. Constituyen remuneración, entre otras:

Sueldo: que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de los servicios, sin perjuicio de los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Sobresueldo: que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

Comisión: que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.

Participación: que es 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.

Gratificación: que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.

P.3. ¿Hay pagos que no son remuneración?

R.3. Efectivamente, 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 legal por años de servicio y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación laboral ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

P.4. ¿Cuándo y cómo deben pagarse las remuneraciones?

R.4. La remuneración debe pagarse con la periodicidad pactada, que no podrá exceder de un mes, y podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semanal, quincenal o mes, o bien por pieza, medida u obra. La unidad de tiempo en ningún caso podrá exceder de un mes.

Asimismo, las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal, sin perjuicio de los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie, o servicios. La remuneración de los trabajadores agrícolas podrá estipularse en dinero y en regalías y el valor de las regalías en ningún caso excederá del cincuenta por ciento de la remuneración. Por su parte, la remu-

neración de los trabajadores de casa particular se fijará de común acuerdo entre las partes, comprendiéndose además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación cuando los servicios requeridos exijan que el trabajador viva en la casa del empleador.

La remuneración debe pagarse en día de trabajo, entre lunes y viernes, en el lugar en que el trabajador preste sus servicios y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada. Las partes podrán acordar otros días u horas de pago.

La remuneración podrá pagarse a solicitud del trabajador, con cheque o vale vista a su nombre e incluso por el sistema bancario de cuenta personal del trabajador.

La liquidación de la remuneración que se entrega junto con el pago, deberá contener la indicación del monto pagado, la forma como se determinó y los descuentos legales y aquellos autorizados por el trabajador cuando ello corresponda.

P.5. ¿Cuáles son los descuentos obligatorios que se hacen de una remuneración?

R.5. El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las gravan, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las cotizaciones previsionales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos.

P.6. ¿Qué otros descuentos deberán hacerse a la remuneración?

R.6. Sólo a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de la remuneración las cuotas para dividendos hipotecarios para la adquisición de viviendas y las cantidades para que sean depositadas en cuenta de ahorro para la vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

Asimismo, también podrán deducirse de las remuneraciones cantidades o porcentajes determinados, para efectuar pagos de cualquiera naturaleza, siempre que exista acuerdo entre el empleador y el trabajador que deberá constar por escrito, deducciones que no podrán exceder del 15% de la remuneración total.

P.7. ¿Qué es un Ingreso Mínimo Mensual?

R.7. El Ingreso Mínimo Mensual es un "piso" que la ley fija anualmente en un monto determinado, estimativo como mínimo necesario para satisfacer mensualmente necesidades personales y familiares socialmente elementales.

La remuneración mínima en dinero de los trabajadores de casa particular será equivalente al 75% del ingreso mínimo mensual.

El Ingreso Mínimo Mensual no es aplicable a los dependientes sujetos a un contrato de trabajo de aprendizaje.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. REMUNERACIONES.

2.022/83, 02.04.96.

La cláusula relativa a la fecha de pago de las remuneraciones inserta en los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Paisajismo ... y sus trabajadores se encuentra ajustada a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 44 incisos 1º y 2º, y 55 inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.133/143, de 27.09.90 y 1.351, de 13.03.86.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la legalidad de la cláusula N° 3 del Contrato individual de trabajo que acompaña, relativa a la periodicidad de pago de las remuneraciones.

Hace presente que dicho pronunciamiento se hace necesario, por cuanto la fiscalizadora dependiente de la Inspección del Trabajo de Viña del Mar, Sra. M.S.F., habría exigido que las remuneraciones se paguen dentro de los 5 días del mes siguiente al que se devengaron, para los efectos de otorgar las certificaciones solicitadas por la Empresa en conformidad al artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967.

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

El artículo 44 incisos 1º y 2º del Código del Trabajo, dispone:

"La remuneración podrá fijarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes o bien por pieza, medida u obra.

"En ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes".

Por su parte, el artículo 55 inciso 1º del mismo cuerpo legal, prescribe:

"Las remuneraciones se pagarán con la periodicidad estipulada en el contrato, pero los períodos que se convengan no podrán exceder de un mes".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que el pago de las remuneraciones debe hacerse en los períodos que las partes libremente han acordado, períodos éstos que en caso alguno pueden exceder de un mes.

En otros términos, al prohibir el legislador en las disposiciones en comento pactar períodos de pago de las remuneraciones superiores a un mes, está garantizando el derecho del trabajador a percibir sus estipendios en un plazo que no puede exceder de igual período de tiempo.

A la luz de lo expuesto, posible es sostener que los preceptos en referencia consagran un derecho laboral y, por ende, de carácter irrenunciable, conforme a lo previsto en el artículo 5º del Código del Trabajo, el que, en su parte pertinente, prescribe:

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

De esta manera, conforme a lo expresado en párrafos anteriores es dable concluir que las partes contratantes no pueden pactar períodos de pago de las remuneraciones superiores a los máximos que previenen las normas citadas.

En relación con la materia, cabe consignar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, interpretando el sentido y alcance de la disposición contenida actualmente en el artículo 55 del Código del Trabajo, ha precisado, entre otros, en Dictamen N° 1.351, de 13.03.86, que la expresión "mes" a que en el mismo alude no tiene por que coincidir, necesariamente, con el mes calendario.

El mismo pronunciamiento jurídico sostiene que para los efectos previstos en dicho precepto la expresión "mes" es aquella unidad de tiempo que dura un período continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también, a vía de ejemplo, el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que la cláusula contractual por la que se consulta dispone:

"3º Las remuneraciones se pagarán los días 15 o el primer día hábil siguiente cuando recayese en día sábado, domingo o festivos.

"El empleador podrá otorgar anticipos de las mismas los días 30 de cada mes o el día hábil siguiente, que en todo caso no podrán ser superiores al 40% de las remuneraciones totales que correspondan".

De la norma contractual antes citada se infiere que las partes pactaron que las remuneraciones se pagarían los días 15 de cada mes o el 1^{er} día hábil siguiente en el evento de que dicho día recayese en día sábado, domingo o festivo.

De la misma disposición fluye que la empresa se encuentra facultada para otorgar anticipos de remuneraciones los días 30 de cada mes o el día hábil siguiente.

Analizada la situación en consulta a la luz de la disposición legal citada y jurisprudencia administrativa invocada, posible es afirmar que la cláusula contractual que nos ocupa se encuentra ajustada a derecho, por cuanto el período de pago de las remuneraciones que en la misma se establece no excede de un mes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que la cláusula relativa a la fecha de pago de las remuneraciones inserta en los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Paisajismo ... y sus trabajadores se encuentra ajustada a derecho, por lo que no resulta procedente el requerimiento que sobre la materia habría efectuado la fiscalizadora Sra. M.S.F.

HORAS EXTRAORDINARIAS. BASE DE CALCULO.

2.087/84, 03.04.96.

- 1) El bono de segundo turno que perciben los trabajadores de Minera ... que laboran en turnos nocturnos, debe incluirse para los efectos del cálculo**

del valor de las horas extraordinarias. Por el contrario, no debe ser considerado para el pago del sobretiempo, la asignación de casa a que tienen derecho los dependientes de la misma empresa.

- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° 02-01-95-338, de 28.08.95, cursadas a la empresa Minera ..., por el fiscalizador Sr. A.M.M., en cuanto ordenan a la referida empresa considerar la asignación de casa en la base de cálculo de las horas extraordinarias, manteniéndose, por el contrario, a firme las aludidas instrucciones en lo que respecta a la inclusión del bono de segundo turno en el pago del sobretiempo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 31 inciso 3º, y 42 letra a).

Concordancias: Dictámenes N°s. 7.630/316, de 20.11.95, 1.753/77, de 20.03.95; 2.447/114, de 25.04.94 y 1.207/75, de 22.03.94.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 02-01-95-338, de 28.08.95, cursada a la empresa Minera ... por el fiscalizador Sr. A.M.M., de la Dirección Regional del Trabajo, Antofagasta, en cuanto ordenan a dicha empresa incluir la asignación de casa y el bono de segundo turno, para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias.

Asimismo, se requiere se deje sin efecto la Resolución N° 0001, de 02.01.96, dictada por el Sr. Director Regional del Trabajo, II Región, la cual mantuvo a firme las aludidas instrucciones.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso 3º, dispone:

"Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período".

De la disposición legal transcrita se colige que las horas extraordinarias deben calcularse exclusivamente en base al sueldo que se hubiere convenido, cuyo concepto está fijado por el artículo 42 letra a) del citado cuerpo legal, el cual establece:

"a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10".

Del precepto anotado se infiere que una remuneración puede ser calificada como sueldo cuando reúne las siguientes condiciones copulativas:

- 1) Que se trate de un estipendio fijo;
- 2) Que se pague en dinero;
- 3) Que se pague por períodos iguales determinados en el contrato, y
- 4) Que responda a una prestación de servicios.

Ahora bien, por lo que concierne a este último requisito, cabe señalar que el que una remuneración sea recibida por la prestación de los servicios significa, a juicio de esta Dirección, que reconozca como causa inmediata de su pago la ejecución del trabajo convenido, en términos tales que es posible estimar que cumplen esta condición todos aquellos beneficios que digan relación con las particularidades de la respectiva prestación, pudiendo citarse, a vía de ejemplo, los que son establecidos en razón de la preparación técnica que exige el desempeño del cargo, el lugar en que se encuentra ubicada la faena, las condiciones físicas, climáticas o ambientales en que deba realizarse la labor, etc.

De esta suerte, preciso es afirmar que todas las remuneraciones o beneficios que reúnan los elementos señalados anteriormente, constituyen el sueldo del trabajador que deberá servir de base para el cálculo de las horas extraordinarias de trabajo, excluyéndose todos aquellos que no cumplan con dichas condiciones.

Precisado lo anterior, se hace necesario entonces, determinar, si los estipendios a que se refiere la consulta pueden ser calificados como sueldo para los efectos de resolver si ellos deben o no ser considerados para el cálculo de las horas extraordinarias de los dependientes de que se trata.

Al respecto, y en lo que concierne al beneficio denominado asignación de casa, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista, en especial, los informes de fiscalización evacuados con fechas 10.10.95 y 29.02.96, por el fiscalizador Sr. A.M.M., de la Dirección Regional del Trabajo, II Región, se ha podido establecer que Minera ..., en forma mensual paga a los trabajadores casados una asignación de casa de un monto equivalente a \$87.000 y a aquellos dependientes solteros la suma de \$62.400 por dicho beneficio.

De los mismos antecedentes aparece que los trabajadores perciben el monto total de dicha asignación en caso de inasistencias debidas a licencias médicas, o cuando éstos se encuentran acogidos a permisos con goce de remuneraciones.

Analizado el beneficio de asignación de casa a la luz de lo expresado en párrafos que anteceden, preciso es concluir que la asignación de que se trata no puede ser tomada en consideración para los efectos del cálculo del sobretiempo, toda vez que no reviste los caracteres propios de sueldo.

En efecto, si bien constituye una suma fija en dinero que se paga mensualmente, no es menos cierto que no guarda relación directa con la prestación de los servicios convenidos, puesto que sólo tiene por finalidad compensar en parte los gastos que por concepto de vivienda deba incurrir el trabajador, afirmación ésta que se encuentra en armonía con la doctrina sustentada por esta Dirección en los Dictámenes N°s. 4.814, de 22.10.80; 2.949, de 14.05.86; 5.362, de 1°.08.96; 1.753/77, de 20.03.95 y 7.630/316, de 20.11.95.

Lo sostenido anteriormente no puede verse desvirtuado por el hecho de que la Empresa pague la asignación de casa en forma proporcional a los días trabajados en caso de inasistencias injustificadas, puesto que en tal evento, el dependiente al no laborar algunos días de su jornada de trabajo, no cumple con su obligación de prestar servicios en dicho lapso, encontrándose, en consecuencia, el empleador facultado para no pagar remuneración alguna por dicho período.

En estas circunstancias, es dable convenir que la asignación de vivienda no debe considerarse para el cálculo del sobretiempo de los trabajadores de la Empresa Minera ..., y por ende, se dejan sin efecto las Instrucciones N° 02-01-95-338, de 28.08.95, en aquella parte que ordenan incluir la referida asignación para los efectos de determinar el valor de las horas extraordinarias de tales dependientes.

En lo que concierne al bono de segundo turno, de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en especial, del informe de fiscalización de fecha 09.02.96, a que se ha hecho referen-

cia en párrafos anteriores, se ha podido establecer que los trabajadores de Minera ... que laboran en turnos nocturnos tienen derecho a percibir mensualmente un bono por el trabajo realizado entre las 20:00 horas y 8:00 horas, cuyo monto asciende a la suma de \$12.978, según liquidaciones de remuneraciones tenidas a la vista.

De los mismos antecedentes aparece que los trabajadores deben realizar a lo menos dos jornadas de cuatro días en turnos nocturnos en el respectivo ciclo que comprende el sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos a que éstos se encuentran afectos.

Al tenor de lo expuesto, posible resulta concluir que el bono de segundo turno en referencia, reviste plenamente los caracteres de sueldo, puesto que consiste en una suma de dinero que se paga por períodos iguales y tiene su origen en la prestación de servicios.

La conclusión precedente no puede entenderse modificada por el hecho de que el beneficio en análisis pueda producir resultados que no sean constantes de un mes a otro, puesto que tal circunstancia no altera la naturaleza del mismo para convertirlo en un estipendio variable, por cuanto, tal como lo ha sostenido en forma reiterada y uniforme la doctrina de este Servicio, el elemento de fijeza que le da a un determinado beneficio el carácter de sueldo, está representado por la posibilidad cierta de percibirlo mensualmente y, además, porque su monto y forma de pago se encuentran preestablecidos, elementos que concurren plenamente tratándose del bono que nos ocupa.

De consiguiente, el bono de segundo turno debe considerarse en la base de cálculo de las horas extraordinarias de los trabajadores de que se trata y, por ende, las Instrucciones N° 02-01-95-338, de 28.08.95, que ordenan a la Empresa incluir el referido bono para calcular el valor del sobretiempo de los dependientes de que se trata, se ajustan a derecho no siendo procedente, por ende, su reconsideración.

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

- 1) El bono de segundo turno que perciben los trabajadores de Minera ... que laboran en turnos nocturnos, debe incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias. Por el contrario, no debe ser considerado para el pago del sobretiempo, la asignación de casa a que tienen derecho los dependientes de la misma empresa.
- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° 02-01-95-338 de 28.08.95, cursadas a la empresa Minera ..., por el fiscalizador Sr. A.M.M., en cuanto ordenan a la referida empresa considerar la asignación de casa en la base de cálculo de las horas extraordinarias, manteniéndose, por el contrario, a firme las aludidas instrucciones en lo que respecta a la inclusión del bono de segundo turno en el pago del sobretiempo.

JORNADA DE TRABAJO. EXISTENCIA.

2.088/85, 03.04.96.

La División ... no se encuentra obligada a cancelar horas extraordinarias por el tiempo anterior al inicio de la jornada que el personal del Area de Servicios emplea para acceder al Area Industrial, no obstante, la disposición que ordena a los dependientes iniciar el traslado desde

Los Andes y en la madrugada, altera sustancialmente las condiciones habituales de inicio de la jornada, por lo cual debe incorporarse al Reglamento Interno de la Empresa, si no estuviese.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 21.

Concordancias: Ordinario N° 3.707, de 23.05.91, y Dictamen N° 3.287/197, de 05.07.93, ambos de esta Dirección.

Una entidad sindical, consulta a esta Dirección acerca de la procedencia legal de que la empleadora ... pague horas extraordinarias por concepto de tiempo anterior al inicio efectivo de la jornada, en que el personal debe encontrarse a disposición de la empresa.

En efecto, argumenta el sindicato, que esporádicamente a los trabajadores del Area de Servicios de la ... se les encomienda el desarrollo de labores en el Area Industrial, ocasiones –éstas– en que deben subir desde Los Andes a las 05:20 horas de la mañana, para iniciar sus funciones a las 07:30 horas, en circunstancias que la jornada habitual de este personal se inicia a las 8:30 horas.

La empresa manifiesta –en síntesis– que hasta agosto de 1995, el personal que se le destinaba a estas funciones efectivamente se le cancelaban horas extraordinarias, pero que –sin embargo– luego de la firma del contrato colectivo vigente desde el 1° de septiembre de 1995, se estableció –para estas situaciones– un bono especial de servicios, resultando de esta forma, improcedente acumular a éste pagos adicionales por horas extraordinarias.

Al respecto, el artículo 21 del Código del Trabajo establece:

"Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

"Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Del precepto legal anotado se infiere que se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador presta efectivamente sus servicios al empleador en conformidad al contrato, considerándose también como tal el lapso en que éste permanece sin realizar labor cuando concurren copulativamente las siguientes condiciones:

- a) Que se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona.

Ahora bien, precisando el sentido de esta disposición, la jurisprudencia de esta Dirección en su Ordinario N° 3.707, de 23.05.91, dejó establecido que esta situación de inactividad inimputable al trabajador, no es jornada de trabajo cuando se extiende o comprende períodos anteriores o posteriores a la faena efectiva.

En el caso en examen, se está en presencia de una situación en la cual el personal –cuando se le encargan labores a desempeñar en el Area Industrial– debe estar a disposición de la empresa más de dos horas antes del inicio habitual de su jornada, lo cual, si bien es cierto, por corresponder a un período de tiempo anterior al inicio del trabajo efectivo –conforme a la jurisprudencia recién citada– no es procedente integrar dicho lapso a la jornada laboral, sin embargo, deben observarse los recaudos pertinentes para que una situación como la descrita no configure una modificación unilateral del contrato de trabajo.

Efectivamente, el tiempo previo al inicio del trabajo efectivo que el trabajador debe aplicar a actividades necesarias y preparatorias de la faena misma, forma parte de "un ordenamiento de tipo colectivo del trabajo en la empresa o establecimientos, que debe ser objeto del Reglamento Interno y no de simples resoluciones unilaterales del empleador", según lo dejó establecido el Dictamen N° 3.287/197, de 05.07.93, de esta Dirección, con lo cual un cambio en las condiciones de trabajo como el que se examina, queda sujeto a un control de legalidad administrativo y –eventualmente– judicial, que asegura su conformidad al ordenamiento jurídico.

En consecuencia, de acuerdo a la disposición legal y jurisprudencia administrativa invocada, cúpleme manifestar a Uds. que la ... no se encuentra obligada a cancelar horas extraordinarias por el tiempo anterior al inicio de la jornada que el personal del Área de Servicios emplea para acceder al Área Industrial, no obstante, la disposición que ordena a los dependientes iniciar el traslado desde Los Andes y en la madrugada, altera sustantivamente las condiciones habituales de inicio de la jornada, por lo cual debe incorporarse al Reglamento Interno de la empresa, si no estuviere.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PRO- CEDENCIA.

2.225/86, 15.04.96.

Sobre obligatoriedad que asiste a la Zona Franca de Iquique S.A. de dar cumplimiento a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, relativa al otorgamiento de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

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

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre la obligatoriedad que asiste a la Zona Franca de Iquique S.A., de dar cumplimiento a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, relativa al otorgamiento del beneficio de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Este Servicio fijando el sentido y alcance de la norma introducida por el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, al inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, mediante Dictamen N° 8.086/326, de 13.12.95, estableció que la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales, supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Debe tratarse de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, y
- b) Los establecimientos que conforman el respectivo centro o complejo comercial deben ocupar entre todos ellos, veinte o más trabajadoras.

Ahora bien, en lo que respecta al requisito signado con la letra a) y a objeto de determinar quienes deben cumplir con la obligación de otorgar servicios de sala cuna, se hace necesario precisar los conceptos "centros o complejos comerciales", para lo cual cabe recurrir a las reglas de hermenéutica legal que se contienen en los artículos 19 y 20 del Código Civil según las cuales *"cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"* debiendo entenderse las palabras a la ley *"en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas palabras"*.

Sobre el particular, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio" es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Lengua Española, editado por la Real Academia Española, conforme al cual el vocablo "complejo" es *"4. Conjunto de establecimientos fabriles de industrias básicas, derivadas o complementarias, generalmente próximos unos a otros y bajo una dirección técnica y financiera común"*.

Por su parte, "comercial" significa "Perteneiente al comercio y a los comerciantes", y a su vez, "comercio" está definido como *"1. Negociación que se hace comprando y vendiendo o permutando géneros o mercaderías"*, significando también en su acepción 5 *"Tienda, almacén, establecimiento comercial"*. "Tienda", a su vez, está definida como *"casa, puerto o paraje donde se venden al público artículos de comercio por menor"*, y el vocablo "almacén" por su parte, significa, respectivamente, en sus acepciones 3 y 4 *"Establecimiento comercial donde se venden géneros al por menor"* y *"Tienda de comestibles y objetos de uso doméstico"*.

Armonizando los conceptos que anteceden, es dable sostener que por "centros o complejos comerciales" a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, debe entenderse el conjunto de locales o establecimientos comerciales, generalmente próximos unos a otros y ordenados bajo una dirección técnica y financiera común, donde se venden al público artículos de comercio al por menor.

A mayor abundamiento y en corroboración de lo antes expresado en cuanto al que debe entenderse por "centros o complejos comerciales", cabe tener presente, recurriendo a la historia fidedigna del establecimiento de la ley, que los H.H. Senadores señor Bitar y señoras Carrera y Frei al presentar su Moción con la que inician el proyecto de ley que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, estableciendo la obligación de mantener salas cunas en los aludidos complejos, señalaron que *"constituye una práctica generalizada de nuestra actividad productiva, comercial y de servicios en general reunirse en centros o complejos construidos para dar una atención integral a los clientes o usuarios. Estos establecimientos gozan de una infraestructura que privilegia la atención de los clientes, implementando sistemas de vigilancia, guarderías infantiles, estacionamiento privado, etc. Estas prestaciones, sin embargo, no se compadecen en muchos casos, con las condiciones laborales de quienes trabajan en estos recintos"*.

Agregan, los H.H. Senadores que *"En este sentido, uno de los problemas cuya solución reviste mayor urgencia, se refiere a la protección de la maternidad y, específicamente, a la garantía de establecer sala cuna para todas las madres, aun cuando laboren en un establecimiento en que no reúna el número de trabajadoras que actualmente exige la ley"*.

Finalmente, argumentan que *"De esta manera, es perfectamente posible y estrictamente necesario exigir que estos centros o complejos comerciales o de servicios –comúnmente denominado "Mall"– aunque de propietarios diversos que se encuentren vinculados bajo una misma razón o personalidad jurídica, cuenten con las citadas "salas cunas"*.

En el mismo orden de ideas, cabe agregar que en los informes de la Comisión de Trabajo y Previsión Social del H. Senado, aparece, que durante la tramitación del proyecto de ley en referencia, el H. Senador señor Bitar, junto con reiterar los fundamentos de la Moción, expresó que *"ha podido constatar que existen malls en que trabajan numerosas mujeres, como por ejemplo el de la Zona Franca de Iquique donde se desempeñan aproximadamente mil trabajadoras. En cada local que*

compone este centro comercial suelen laborar cuatro o cinco mujeres, por lo que no alcanzan el límite máximo exigido por el inciso primero del artículo 203 del Código del Trabajo para contar con salas cunas".

De igual manera, y en corroboración al concepto de "centros o complejos comerciales" entregado en párrafos anteriores, necesario es hacer presente que durante la discusión particular del proyecto de ley que modifica el artículo 203 del Código del Trabajo, los H. Senadores que participaron en el referido debate al referirse a complejos comerciales utilizaron como ejemplo los centros comerciales "Apumanque" y "Alto Las Condes", conjunto de establecimientos comerciales que reúnen los elementos que conforman el concepto de centros o complejos comerciales establecido en párrafos precedentes.

Al tenor de lo expuesto, posible es sostener que aquellos conjuntos de locales adyacentes entre sí y ordenados bajo una dirección técnica y financiera común, que no venden al público artículos de comercio al por menor, no se encuentran comprendidos dentro del concepto de "centros o complejos comerciales" a que se refiere el artículo 203 del Código del Trabajo, y, por ende, no les asiste la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna en los términos previstos en dicho precepto, sin perjuicio de que si individualmente considerados ocupen veinte o más trabajadoras, deberán proporcionar tal beneficio en forma individual.

En igual situación a la antes descrita, se encuentran aquellos centros o complejos industriales, a quienes tampoco no le resulta aplicable la norma introducida en el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, puesto que los mismos no cumplen con el requisito de revestir el carácter de comerciales exigido por dicho precepto.

Ahora bien, precisado lo que debe entenderse por centros o complejos comerciales para los efectos previstos en el artículo 203 del Código del Trabajo, se hace necesario determinar en la situación en consulta, que sectores de la Zona Franca de Iquique reúnen las características que permiten calificarlos como "centros o complejos comerciales" a objeto de determinar a su respecto la obligación de proporcionar los servicios de sala cuna.

Sobre el particular, y de acuerdo a los antecedentes reunidos en torno a este asunto, y en especial del informe de fiscalización evacuado por los funcionarios de este Servicio que realizaron una visita inspectiva a la Zona Franca de Iquique los días 20 y 21 de marzo del año en curso, se ha podido establecer que la Zona Franca de Iquique comprende una superficie delimitada de terreno, urbanizada, con calles y estacionamientos administrados por la sociedad denominada Zona Franca de Iquique S.A., "Zofri S.A."

Asimismo, en dicha visita inspectiva se pudo comprobar que en el interior de la Zona Franca de Iquique funcionan una serie de empresas y actividades ubicadas en sectores que han sido nominados de acuerdo a la actividad que en cada uno se desarrolla, encontrándose los siguientes:

- a) Sector Administración, que corresponde al lugar donde se ubica la administración de la zona franca;
- b) Sector de Placa de Servicios, que corresponde a un complejo de instituciones bancarias y financieras y casas de cambio de monedas;
- c) Sector Módulos de Ventas, nuevo y viejo, que corresponde a un conjunto de locales comerciales que venden al público artículos de comercio al por menor y ubicados bajo un mismo techo;
- d) Sector Minimarket, que corresponde a un complejo comercial, ubicado a continuación de los módulos de venta, que también se encuentra ubicado bajo un mismo techo;

- e) Sector de Galpones, que corresponde a un complejo de bodegas, con vitrinas de exhibición de productos, donde se vende, generalmente, artículos de comercio al por mayor;
- f) Sector Almacenes Públicos, que corresponde a lugares donde se almacena mercaderías;
- g) Sector Barrio Industrial, que corresponde a un complejo fabril-comercial, existiendo escasos locales de venta, y
- h) Sector Pabellón Automotriz, que corresponde a estacionamientos de vehículos a la espera de desaduanarse, talleres mecánicos y de venta de repuestos automotrices, existiendo escasos locales comerciales.

Ahora bien, si aplicamos la definición que sobre "centros o complejos comerciales" se ha establecido en el cuerpo del presente informe a los diversos sectores que conforman la Zona Franca de Iquique, posible resulta sostener que sólo el Sector Módulos de Ventas y el Sector Minimarket revisten tal carácter y, en consecuencia, únicamente a tales sectores le resulta aplicable la norma introducida por el artículo único de la Ley N° 19.408, de 1995, al inciso 1° del artículo 203 del Código del Trabajo, que establece la obligación de otorgar el beneficio de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica.

En otros términos, la Zona Franca de Iquique S.A., respecto de los Sectores Módulos de Ventas y Minimarket que existen dentro de la Zona Franca de la ciudad de Iquique, le asiste la obligación de disponer de salas cunas la cual puede ser cumplida a través de alguna de las modalidades previstas en el artículo 203 del Código del Trabajo.

Precisando la afirmación anterior, cabe manifestar que no puede entenderse que "Zofri S.A.", ha dado cumplimiento a la obligación de disponer de sala cuna por el hecho de constar con instalaciones de su propiedad donde funciona un jardín infantil y una sala cuna entregadas en comodato al Sindicato Interempresa de Zona Franca de Iquique, toda vez que de acuerdo a los antecedentes que obran en poder de este Servicio, la referida empresa no ha suscrito ningún convenio con el establecimiento de sala cuna que administra la referida organización sindical con el objeto de que las respectivas trabajadoras que prestan servicios en los Sectores de Módulos de Venta y Minimarket, dejen a sus hijos menores durante el tiempo en que efectúan sus labores.

En consecuencia, armonizando lo expresado en acápites precedentes es dable concluir que Zona Franca Iquique S.A. a contar del 29 de agosto de 1995, esto es, a partir de la fecha de publicación de la Ley N° 19.048, le asistió la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna respecto de las trabajadoras que prestan servicios en el Sector Módulos de Ventas y Sector Minimarket.

De ello se sigue, que las dependientes que prestan servicios en los sectores antes indicados que incurrieron en gastos como consecuencia de haber contratado servicios de sala cuna para la atención de sus hijos menores de dos años, tienen derecho a exigir de la empresa Zona Franca Iquique S.A. el reembolso de los montos utilizados a partir del 29.08.95 por tal concepto.

Por otra parte, en lo que dice relación con el mantenimiento de la sala cuna, cabe precisar que el mayor gasto que signifique que el otorgamiento de este servicio, por expresa disposición de la ley, se entenderá común y deben concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

En relación a lo anterior cabe precisar, recurriendo a la historia fidedigna del establecimiento de la ley, que durante la discusión particular del proyecto de ley que modifica el artículo 203 del

Código del Trabajo, los H. Senadores que participaron en el referido debate, señalaron que el financiamiento del servicio de sala cuna era colectivo y, por ende, su pago no sólo correspondía a los establecimientos del centro o complejo comercial que contratan mujeres, sino a todos los establecimientos que integran el respectivo complejo comercial, en proporción al número de sus trabajadores.

De esta suerte, si aplicamos lo señalado precedentemente al caso que nos ocupa, forzoso es concluir que los gastos que irroge el mantenimiento de salas cunas en los Sectores Módulos de Ventas y Minimarket de la Zona Franca de Iquique, son de cargo de Zofri S.A., quien deberá implementar la estructura administrativa necesaria para que todos los establecimientos que conforman dichos sectores, sin excepción alguna, aporten las sumas correspondientes en proporción al número de trabajadores con que éstos cuenten.

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

- 1) La Sociedad "Zona Franca de Iquique S.A." se encuentra obligada a disponer de servicios de sala cuna respecto de las trabajadoras que prestan servicios en el Sector Módulos de Ventas y en el Sector Minimarket existentes en el interior de la Zona Franca de la ciudad de Iquique.
- 2) Las trabajadoras que prestan servicios en los Sectores antes individualizados que incurrieron en gastos por concepto de servicios de sala cuna, tienen derecho a exigir de la Sociedad "Zona Franca de Iquique S.A.", el reembolso de los montos utilizados por tales conceptos a partir del 29 de agosto de 1995.
- 3) El mayor gasto que irroge el otorgamiento del beneficio de sala cuna es de cargo de "Zofri S.A.". No obstante los establecimientos que conforman el Sector Módulos de Ventas y el Sector Minimarket, sin excepción, deben aportar las sumas correspondientes para tal efecto, montos éstos que deben ser calculados en proporción al número de trabajadores con que cuenten dichos establecimientos.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. PRO- CEDENCIA.

2.247/87, 16.04.96.

- 1) **La empresa Sociedad de Recaudación ..., se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadores el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus funciones.**
- 2) **Las Instrucciones N° 1.329, de 24.11.95, impartidas por la fiscalizadora Sra. M.T.V., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nororiente, en cuanto ordenan a dicha empresa proporcionar servicios de sala cuna, se encuentran ajustadas a derecho.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 203.

Concordancias: Dictámenes N°s. 471/18, de 23.01.95 y 7.168/309, de 13.11.95.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 1.329 impartidas con fecha 24.11.95, por la fiscalizadora Sra. M.T.V. de la Inspección Comunal del Trabajo, Santiago Nororiente, en cuanto ordenan a dicha empresa otorgar el beneficio de sala cuna a las trabajadoras que laboran en ella.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El inciso 1º, primera parte, del artículo 203 del Código del Trabajo, dispone:

"Los establecimientos que ocupen 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".

Del contexto de la disposición legal preinserta se infiere que la obligación de otorgar beneficio de sala cuna supone la concurrencia copulativa de dos requisitos, a saber:

- a) Que se trate de un establecimiento, y
- b) Que este establecimiento ocupe veinte o más trabajadoras.

Lo anterior, permite sostener que la obligación de que se trata no se encuentra establecida en relación a la "empresa" sino respecto de "establecimiento", de suerte tal que si una empresa tiene varios establecimientos, la obligación de proporcionar servicios de salas cunas deben cumplirla en cada uno de ellos, si fuere procedente.

Ahora bien, mediante Dictamen N° 0471/18, de 23.01.95, este Servicio ha definido el concepto de establecimiento a que se refiere el precepto en comento señalando que debe entenderse por tal *"el lugar o edificación donde se desarrollan las actividades propias de el o los objetivos de una empresa. Dicho de otro modo, puede ser definido como la unidad técnica de ejecución destinada a cumplir o lograr las o algunas finalidades de la empresa"*.

Sobre dicha base el dictamen en comento concluye que si los locales, dependencias, lugares de trabajo, etc. que posee una empresa, no revisten al carácter de establecimiento de la misma al tenor de la definición antes consignada, constituyendo éstos solo partes de la unidad de producción que constituye la empresa, posible es sostener que es la empresa en sí el establecimiento a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, de manera tal que es el número de trabajadoras que ella ocupe el que determinará si le asiste o no la obligación de proporcionar el beneficio de sala cuna, independientemente del lugar físico donde las dependientes presten efectivamente sus servicios.

La doctrina enunciada en párrafos precedentes ha sido ratificada por esta Repartición mediante Dictamen N° 7.168/309, de 13.11.95.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista y, en especial, del informe de fiscalización de 27.02.96, evacuado por la fiscalizadora Sra. M.T.V.F. se ha podido establecer que la empresa Sociedad de Recaudación ..., cuenta con diversos Centros de Recaudación y Pago de Servicios en la Región Metropolitana y en otras Regiones, laborando en éstos un total de 126 trabajadoras.

De los mismos antecedentes aparece que la única función que se cumple en los citados locales, es la recepción de documentación y pago de servicios, puesto que toda actividad relacionada con la administración de éstos y lo concerniente a la contratación y remuneración del personal se realiza y resuelve en la casa matriz de la empresa ubicada en Hernando de Aguirre

En relación con lo anterior, es necesario agregar que conforme a la documentación tenida a la vista y a lo señalado por el fiscalizador actuante, los Centros de Pagos dependen de la Gerencia de

Recursos Humanos y de la Gerencia de Operaciones de la Empresa. Es así como, cada Gerencia se vincula con los aludidos centros a través del Jefe de Red del cual dependen los jefes de cada Centro de Recaudación y Pago.

En el mismo orden de ideas, cabe precisar que los jefes de cada centro carecen de atribuciones relacionadas con la administración de éstos, limitándose sólo a hacer cumplir los procesos y pautas establecidas en el nivel central.

Aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso que nos ocupa, preciso es convenir que los Centros de Recaudación y Pagos de Servicios de la empresa Sociedad de Recaudación ..., no pueden ser considerados "establecimientos" para los efectos del artículo 203 del Código del Trabajo.

De esta suerte y considerando que los mencionados centros son parte de dependencias de la unidad que conforma la Empresa de que se trata, forzoso es concluir que, Sociedad de Recaudación ..., es en sí el establecimiento a que se refiere el artículo 203 en comento, de manera tal que el total de trabajadoras que ella ocupa es el que debe considerarse para determinar la procedencia de la obligación de mantener servicios de salas cunas.

En tales circunstancias y habida consideración que de acuerdo a lo antecedentes tenidos a la vista, en la referida empresa laboran 126 trabajadoras, no cabe sino concluir que resulta exigible a su respecto la obligación prevista en el artículo 203 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado y, por ende, las Instrucciones N° 1.329, impartidas con fecha 24.11.95 por la fiscalizadora Sra. M.T.V. de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nororiente que ordenan a la Empresa otorgar el beneficio de sala cuna, se encuentran ajustadas a derecho.

En consecuencia sobre la base de la disposición legal citada, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La empresa Sociedad de Recaudación ..., se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadores el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus funciones.
- 2) Las Instrucciones N° 1.329, de 24.11.95, impartidas por la fiscalizadora Sra. M.T.V., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nororiente, en cuanto ordenan a dicha empresa proporcionar servicios de sala cuna, se encuentran ajustadas a derecho.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. REMUNERACIONES.

2.248/88, 16.04.96.

Se ajustan a derecho las Instrucciones N° 95-033 de fecha 26.06.95 impartidas a la Sociedad Café ..., en orden, por una parte, a completar los contratos de trabajo agregando una cláusula que fije una remuneración para el personal que sirve en el mesón en establecimientos del empleador arriba señalado y, por otra, a pagar las remuneraciones a quienes desempeñan la labor de mesoneras en los establecimientos del recurrente.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 42.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir un pronunciamiento acerca de si las Instrucciones N° 95-033, de 26 de junio de 1995, impartidas por la fiscalizadora Doña J.P.B. a la sociedad Café ..., en orden a completar los contratos de trabajo en lo relativo al personal contratado para cumplir labores de "mesoneros-garzones" y pagar las remuneraciones a dichas personas cuando realicen labores de mesoneros, se ajustan o no a derecho.

Al respecto cumpla con señalar a Ud. lo siguiente:

La determinación acerca de la juridicidad de las instrucciones emanadas de un fiscalizador de este Servicio, debe centrarse en el análisis de los fundamentos de derecho en que se basan dichos actos administrativos. Dicho de otro modo, cuales son los argumentos normativos en que se apoya la decisión de autoridad que afecta a los particulares.

En el caso de los fiscalizadores de la Dirección del Trabajo, las instrucciones se basan jurídicamente en las disposiciones contenidas en los artículos 474 y siguientes del Código del Trabajo y en las disposiciones pertinentes del Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, que faculta a los fiscalizadores del trabajo a impartir instrucciones y cursar las multas en caso de constatar infracciones a la legislación laboral y de seguridad social.

De acuerdo a dicha normativa legal, el fundamento directo de las instrucciones de los fiscalizadores de este Servicio se encuentra en las conductas que importen infracciones y contravenciones a las directivas legales.

De este modo, la labor sancionatoria e instructiva de este Servicio respecto de los empleadores deriva de que éste se encuentre en la situación que se califica de infracción a la ley laboral.

Por tanto, para determinar si una instrucción o una multa se ajusta a derecho debe revisarse si el acto administrativo en cuestión, tiene su fundamento en una conducta del empleador que no se ajuste al esquema prescriptivo de la normativa legal que rige las relaciones laborales.

La pregunta, entonces, es la siguiente ¿Cuándo un sujeto de derecho, en este caso el empleador, se encuentra en una hipótesis de infracción laboral que justifique el reproche estatal por la vía de la instrucción o la multa?.

La respuesta pasa necesariamente por señalar que las normas legales, incluidas las laborales, son imperativos establecidos por el legislador cuyo efecto consiste en la generación de deberes y obligaciones jurídicas.

De esta manera, la legislación laboral establece determinados deberes y obligaciones que deben ser cumplidas por ambas partes de las relaciones laborales, de modo tal que, si no se cumple con dichas obligaciones, los sujetos en cuestión se encuentra en una situación de infracción legal.

La idea de infracción laboral se vincula necesaria e indefectiblemente al incumplimiento de un deber u obligación establecida en la legislación laboral.

De esta manera, una instrucción o una multa sólo se encuentra bien fundada jurídicamente si ella tiene por objeto lograr del empleador que transite de una situación de incumplimiento de una obligación laboral a una de cumplimiento de dicha obligación.

Para el caso en referencia es imprescindible, entonces, determinar si las instrucciones impugnadas reciben su justificación del incumplimiento por parte del empleador de deberes y obligaciones establecidas en la ley laboral.

Cabe señalar, que el derecho laboral no es una excepción al resto del sistema legal en cuanto a consagrar como principio general del derecho la autonomía de la voluntad, sin embargo, dicha autonomía es limitada precisamente a través del establecimiento de múltiples deberes y obligaciones que las partes de la relación laboral deben cumplir.

Los sujetos de derecho cumpliendo con estas obligaciones y los deberes establecidos en la ley, gozan de discrecionalidad para dotar de contenido el acto jurídico que celebran.

Atendida las consideraciones anteriores, cabe analizar el caso en cuestión, preguntando lo siguiente ¿Cuáles serían las situaciones de infracción en que se encontraría el empleador y que justifican las instrucciones emitidas por la fiscalizadora?, y, ¿Qué deberes u obligaciones laborales no han sido solucionados por el empleador que amerita la reprobación estatal?

De los antecedentes se sigue que existirían dos situaciones de infracción cometidas por el empleador:

- a) Completar y agregar la cláusula relativa a remuneraciones respecto de la función de mesonera que desempeñan las garzonas mesoneras.
- b) Pagar las remuneraciones por función de mesonera de las trabajadoras contratadas como garzonas-mesoneras.

Las situaciones arriba descritas derivan del hecho de que en los contratos de trabajo se ha estipulado una remuneración consistente en un porcentaje sobre las ventas que efectúen en atención directa a mesas, ascendente a un 12% sobre el valor del consumo, más un 2% sobre este mismo valor, por concepto de semana corrida, lo que arroja un total de 14% del valor de la venta.

El problema surge cuando se fija la jornada y se establece que dos semanas del mes la trabajadora prestará servicios en las mesas, las que producirían comisiones y dos semanas en mesón, que al no producir comisiones, no estarían siendo remuneradas.

En rigor, la remuneración que se ha pactado y que reciben las garzonas mesoneras no corresponde al pago de la totalidad de los servicios prestados, sino que solamente corresponde a parte de las funciones convenidas, más precisamente, la labor de garzona.

En efecto de la revisión de los documentos acompañados se sigue que en la cláusula primera se han pactado dos funciones distintas: garzona y mesonera, pero en la cláusula quinta referida al sistema remunerativo sólo se señala un porcentaje de las ventas en atención directa a las mesas, esto es, la función de garzona, pero no se señala cual será la remuneración correspondiente a la función de mesonera, quedando ella, entonces, sin remuneración por parte del empleador.

Refuerza lo anterior, el hecho que al fijar en la cláusula tercera la jornada de trabajo las partes han señalado clara y determinadamente que la primera y tercera semana son de atención en mesas, y que, la segunda y cuarta semana, son de atención en mesón, cada una de las cuales con un horario propio e independiente.

De la misma manera, como en el contrato se han fijado jornadas diversas según cual sea la función que el trabajador desempeñe (mesoneras o garzones), es necesario que el empleador complete dicha convención estableciendo las contraprestaciones que cada función devengará respectivamente para el trabajador.

De esta manera se cumple con las menciones mínimas y obligatorias que debe contener el contrato de trabajo según lo señala el artículo 10 del Código del Trabajo que en su N° 4 se refiere al

"monto, forma, período de pago de la remuneración acordada" y con el artículo 7º de dicho Código que señala que el empleador se obliga a pagar por los servicios del trabajador, "una remuneración determinada".

En consecuencia, a juicio de la suscrita, de las consideraciones de hecho y de derecho expuestas, se declaran ajustadas a derecho las Instrucciones N° 95-033 de fecha 26.06.95 impartidas por la fiscalizadora J.P.B. a la Sociedad Café ..., en orden, por una parte, a completar los contratos de trabajo agregando una cláusula que fije una remuneración para el personal que sirve en el mesón en los establecimientos del empleador arriba señalado y, por otra, a pagar las remuneraciones a quienes desempeñan la labor de mesoneras en los establecimientos del recurrente.

FERIADO. SUSPENSION. LICENCIA MEDICA.

2.249/89, 16.04.96.

- 1) No resulta procedente exigir los requisitos previstos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo para el fraccionamiento del feriado, en el evento de que dicho beneficio se suspenda por la presentación de una licencia médica.**
- 2) En el mismo evento, el feriado puede reanudarse inmediatamente una vez vencida la respectiva licencia o, posteriormente, en la oportunidad que convengan las partes.**
- 3) La doctrina contenida en el Dictamen N° 6.256/279 de, 09.10.95, resulta también aplicable tratándose de feriado colectivo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 70 y 76.

Concordancias: Dictamen N° 6.256/279, de 09.10.95.

Se ha solicitado una complementación de lo resuelto mediante Dictamen N° 6.256/279, de 09.10.95, que concluye que *"resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que esté haciendo uso un trabajador por la circunstancia de sobrevenir durante este una enfermedad que le confiera derecho a licencia médica"*, en relación con las siguientes materias:

- 1) Si la circunstancia de suspenderse el feriado legal de un trabajador por la presentación de una licencia médica, exime del cumplimiento de los requisitos establecidos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, para la procedencia del fraccionamiento del feriado.
- 2) Si al suspenderse el feriado, éste debe retomarse inmediatamente al terminar la licencia médica o el trabajador primero debe reintegrarse al trabajo y posteriormente solicitar dicho beneficio formalmente.
- 3) Si resulta aplicable la doctrina contenida en el Dictamen N° 6.256/279, de 09.10.95, tratándose de un feriado colectivo.

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

- 1) En lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo, dispone:

"El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo".

Del precepto legal precedentemente transcrito fluye que por expresa disposición del legislador el feriado debe ser continuo, como asimismo que, por excepción y de común acuerdo, las partes pueden fraccionar el beneficio en el exceso sobre diez días hábiles.

En la especie, en la situación por la cual se consulta, el hecho de suspenderse el feriado legal de un trabajador por la presentación de una licencia médica, si bien implica un fraccionamiento de dicho beneficio, sin cumplir con los requisitos exigidos por el citado artículo 70, no es menos cierto que, en este caso, no procede exigir el cumplimiento de tales condiciones, toda vez que nos encontramos en presencia de una situación de hecho distinta de la prevista en el citado inciso primero del artículo 70.

En efecto, en el caso en consulta, el fraccionamiento del feriado se ha producido por una causa ajena a la voluntad del trabajador, cual es la ocurrencia de una enfermedad que le confiere derecho a licencia médica, razón por la cual, mal podría requerirse acuerdo de las partes para su procedencia; por la misma razón, tampoco es posible exigir que el fraccionamiento deje a salvo 10 días continuos de feriado puesto que la interrupción del descanso se origina, como se dijera, en el medio de sobrevenir una enfermedad lo que hace imposible asignarle una duración determinada.

- 2) En lo que respecta con su segunda consulta cabe reiterar lo ya señalado en el Dictamen N° 6.256/279 de 09.10.95, en el sentido de que el feriado debe reanudarse una vez terminada la respectiva licencia médica o, posteriormente, en la oportunidad que convengan las partes.
- 3) Por último, en lo que dice relación con esta consulta, cabe señalar que el artículo 76 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en partes de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

"En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a el, entendiéndose que a éstos se les anticipa".

Del precepto legal transcrito se infiere que la ley otorga al empleador la facultad de determinar, anualmente y en forma unilateral, que todo o parte del personal de su empresa o establecimiento haga uso del feriado en forma colectiva por un período no inferior a 15 días hábiles.

Se desprende, asimismo, que si el empleador ejerce esta facultad el feriado debe concederse a todos los trabajadores de la empresa o sección, incluso a aquellos que no cumplieren con el período exigido para hacer uso del beneficio.

Ahora bien, independientemente del hecho de que el feriado colectivo difiera del feriado individual en cuanto a su modalidad de otorgamiento, en definitiva, el fundamento de ambos beneficios es el mismo, esto es, permitir al trabajador reponerse del desgaste ocasionado por un año de labor, sin perjuicio de las finalidades de distracción, recreación y fomento de la vida familiar que también conlleva.

Así, si el trabajador está enfermo, su estado de salud le impedirá gozar debidamente del descanso y esparcimiento que se persigue con el otorgamiento del feriado, sea éste individual o colectivo, ya que en tal caso el tiempo destinado al descanso anual será empleado para la recuperación de la salud, con lo que en definitiva se estaría privando a aquél de un beneficio que le corresponde y que le fue reconocido expresamente por la ley.

Por lo tanto, en opinión de este Servicio, resulta igualmente aplicable lo resuelto por Dictamen N° 6.256/279 de 09.10.95, al caso por el cual se consulta.

Lo expuesto anteriormente permite sostener que en el evento de que en una Empresa se haya otorgado feriado colectivo y durante el transcurso del mismo un trabajador se enferme y presente licencia médica, dicho beneficio deberá suspenderse respecto de ese dependiente, mientras dure la respectiva licencia.

Por último, cabe aclarar que dadas las especiales características del feriado colectivo, si una vez vencida la licencia médica, aún la Empresa permanece cerrada, el trabajador de que se trata seguirá gozando del beneficio del feriado, adeudándosele, por concepto de descanso anual, sólo los días que dentro del período del cierre del establecimiento, estuvo con licencia.

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

- 1) No resulta procedente exigir los requisitos previstos en el inciso 1° del artículo 70 del Código del Trabajo, para el fraccionamiento del feriado, en el evento de que dicho beneficio se suspenda por la presentación de una licencia médica.
- 2) En el mismo evento, el feriado puede reanudarse inmediatamente una vez vencida la respectiva licencia, o posteriormente en la oportunidad que convengan las partes.
- 3) La doctrina contenida en el Dictamen N° 6.256/279, de 09.10.95, resulta también aplicable tratándose del beneficio del feriado colectivo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. PERMISO SINDICAL. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

2.250/90, 16.04.96.

Industrias Metalúrgicas ... se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes al interior de la empresa, procediendo también que efectúe el descuento de las remuneraciones correspondientes a las horas no laboradas que exceden de las 10 horas semanales de permiso convenidas en el contrato colectivo suscrito el 07.09.95.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3°, 249, 306 inciso 2°, y 348.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.251/168, de 24.05.95; 296/9, de 16.01.95 y 626/13, de 02.01.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la circunstancia de que la Empresa Industrias Metalúrgicas ..., durante un período de tiempo, no haya controlado las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes dentro del recinto de la misma, obliga al empleador en tal sentido.

La Inspección consultante hace presente que bajo la vigencia del contrato colectivo anterior, esto es, entre junio de 1992 y agosto de 1995, la Empresa no controlaba ni registraba el tiempo que los dirigentes del sindicato constituido en la misma, empleaban en la realización de actividades propias de su cargo dentro del recinto de la empresa, limitándose sólo a controlar las horas de permiso de que hacían uso fuera de ella. La respectiva cláusula convencional establecía que la Empresa otorgaría 8 horas semanales de permiso a cada director sindical, comprometiéndose al pago de las remuneraciones correspondientes a dichos permisos.

La misma Inspección señala que posteriormente se celebró un nuevo contrato colectivo, vigente a partir del 07.09.95, en el cual se estableció que la empresa concedería diez horas semanales de permiso a cada director sindical, siendo de cargo de la misma el pago de las remuneraciones correspondientes a dichos permisos. Se informa, asimismo, que con fecha 07.09.95, el empleador comunicó al sindicato que de acuerdo con su facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, exigía que los dirigentes avisaran sus ausencias con el fin de evitar la paralización de faenas y proveer oportunamente un reemplazante, para lo cual éstos deben comunicar con 24 horas de anticipación la circunstancia de que harán uso de un permiso.

En la misma carta se les señala que para el control de dichas horas se dispondrá de tarjetas especiales, las cuales deberán timbrarse tanto a la salida como a la entrada, cuando se trate de actividades sindicales realizadas fuera de la empresa; en el caso de ausencias del lugar de trabajo pero dentro del recinto de la empresa, su control se hará a través de informes de los jefes superiores; por último se les informó que, agotadas las horas de permiso sindical, la empresa descontará el tiempo que exceda de las horas convenidas.

Sobre el particular, la Inspección consultante, señala que a partir de septiembre la empresa ha enviado notas a los dirigentes haciéndoles presente las horas en que, aún permaneciendo dentro del recinto de la misma, se han ausentado de sus puestos de trabajo, procediendo a descontar de las respectivas remuneraciones el equivalente a las horas no laboradas que exceden de 10 horas semanales, sea que el dependiente se haya ausentado solamente de su lugar de trabajo o que haya hecho abandono de la empresa para realizar sus actividades sindicales.

Informa, por último, la aludida Inspección que los dirigentes sindicales interpusieron una denuncia ante esa Oficina, por considerar que dichos descuentos de remuneraciones son indebidos, por cuanto ellos estiman que tienen un derecho tácitamente adquirido en orden a que no se les controle ni registre el tiempo destinado a actividad sindical al interior de la empresa.

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

En primer lugar, cabe hacer presente que de acuerdo con la doctrina de este Servicio, contenida en Dictamen N° 3.251/168, de 24.05.95, *"el tiempo empleado por los directores sindicales en la realización de actividades propias de su cargo dentro del recinto de la propia empresa ausentándose de sus labores habituales, forma parte de las horas correspondientes a los permisos sindicales, es decir, debe imputarse al tiempo que por dicho concepto les corresponde, de acuerdo al artículo 249 del Código del Trabajo"*, encontrándose, por ende, el empleador facultado para deducir de las remuneraciones de los dirigentes, dichos permisos.

Aclarado lo anterior, cabe señalar que este Servicio, interpretando el correcto sentido y alcance del inciso 3° del artículo 3° del Código del Trabajo, que contiene el concepto de empresa, ha

resuelto, mediante Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, que *"corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno, es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad"*.

Asimismo, este Servicio, mediante Dictamen N° 296/9, de 16.01.95, ha resuelto que en virtud de la facultad de organizar, dirigir y administrar la empresa, el empleador tiene derecho a conocer las ausencias de sus dependientes con el fin de evitar paralización de las actividades y proveer en forma oportuna el reemplazante del dirigente sindical que va a hacer uso de su permiso.

Ahora bien, analizada la situación antes descrita a la luz de la doctrina citada, forzoso resulta concluir que la decisión del empleador de registrar y controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes dentro del recinto de la empresa, se enmarca dentro de las facultades de administración que le son propias.

Precisada esta circunstancia, cabe hacer presente que el Dictamen N° 626/13, de 21.01.91, ha resuelto que no es posible reconocer la existencia de una cláusula tácita en materias que, como la que nos ocupa, incide en el ejercicio de las facultades del empleador de dirigir y organizar la empresa, conclusión ésta que se reafirma si se considera que las facultades en referencia, al tenor del inciso 2° del artículo 306 del Código del Trabajo, no son susceptibles de ser negociadas colectivamente.

De esta suerte, posible es sostener que, en la especie, el empleador de que se trata ha podido en ejercicio de sus facultades de administración, implantar un sistema destinado a tomar oportuno conocimiento del momento en que se hará uso de permisos sindicales al interior de la empresa, y de su duración, cualquiera que sea la conducta que con anterioridad haya tenido sobre el particular.

A mayor abundamiento, cabe señalar que aun cuando se aceptare que la anterior falta de control de los permisos sindicales a que se alude en el párrafo que antecede, constituye una regla de la conducta que se incorporó a la cláusula del contrato colectivo vigente en ese entonces, no es menos cierto que ella se extinguió conjuntamente con dicho instrumento, siendo sustituida, incluso en los contratos individuales, de acuerdo al artículo 348 del Código del Trabajo, por la estipulación del contrato colectivo suscrito el 07.09.95, en que nada se pacta sobre el particular.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumplo con informar a Ud. que Industrias Metalúrgicas ... se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes al interior de la empresa, procediendo también que efectúe el descuento de las remuneraciones correspondientes a las horas no laboradas que exceden de las 10 horas semanales de permiso convenidas en el contrato colectivo suscrito el 07.09.95.

ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO INTEREMPRESA. DIRECTORES. FACULTADES.

2.282/91, 17.04.96.

A los miembros del directorio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción les asiste el derecho a ingresar al lugar de trabajo de sus asociados en las condiciones precisadas en el cuerpo de este oficio.

Fuentes: Constitución Política, artículo 19 N^{os.} 19 y 24; Código del Trabajo, artículos 220 y 255.

Concordancias: Dictámenes N^{os.} 1.766/87, de 20.03.95 y 763/30, de 29.01.96.

El sindicato individualizado precedentemente, solicita un pronunciamiento de esta Dirección sobre el derecho que asistiría a los miembros de su Directorio, para ingresar a los lugares de trabajo de sus afiliados y desempeñar eficazmente las funciones de dirigente sindical.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. que el artículo 255 del Código del Trabajo, incisos 1^o, 2^o y 3^o, prescriben que:

"Las reuniones ordinarias o extraordinarias de las organizaciones sindicales se efectuarán en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, y tendrán por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad."

"Para los efectos de este artículo se entenderá también por sede sindical todo recinto dentro de la empresa en que habitualmente se reúna la respectiva organización.

"Podrán, sin embargo, celebrarse dentro de la jornada de trabajo las reuniones que se programen previamente con el empleador o sus representantes".

De esta disposición legal se infiere, que fuera de las horas de trabajo, las organizaciones sindicales pueden realizar reuniones ordinarias o extraordinarias que tengan por objeto el tratamiento de asuntos concernientes a éstas, y que, dentro de la jornada de trabajo, sólo pueden efectuar las reuniones convenidas con el empleador. Asimismo, se deja establecido que para estos efectos también constituye sede sindical, todo recinto de la empresa en el cual la organización sindical se reúna en forma habitual o frecuente.

Ahora bien, del contexto de la ley se infiere que "las materias concernientes a la respectiva entidad" a que alude el inciso 1^o de la norma transcrita precedentemente, son aquellas que el artículo 220 del Código del Trabajo enumera y describe bajo el epígrafe, "fines principales de las organizaciones sindicales", entre las cuales se destacan: representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos que emanan de sus contratos individuales de trabajo; velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales; prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos; canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo; propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y las demás descritas en la ley.

El análisis conjunto y sistemático de las disposiciones precedentes, permite concluir que para tratar estas materias propias del quehacer sindical, el directorio de un sindicato podrá reunirse con sus afiliados en las sedes de la organización, incluidas las que se encuentren ubicadas en el interior de la empresa en que éstos prestan servicios, siempre que se realicen fuera de las horas de trabajo, y aun dentro de la jornada previo acuerdo con el empleador.

De ahí que, el Dictamen N^o 1.766/87, de 20.03.95, de esta Dirección, haya dejado establecido de que el cumplimiento de muchas de las finalidades de las organizaciones sindicales –algunas de las cuales se han descrito– "supone la presencia del directorio del sindicato en los lugares de trabajo", y que, el impedir el acceso y presencia de éstos, implicaría entorpecer las funciones que estos directorios deben cumplir por mandato legal.

Con todo, aparece evidente en la situación que se examina, la necesidad de orientar el ejercicio de la actividad sindical en el sentido de conciliar adecuadamente la necesaria autonomía con que debe desarrollarse ésta –artículo 19 N° 19 de la Carta Fundamental– con el derecho de propiedad –artículo 19 N° 24 de la misma–.

Es así entonces, como en orden a darle eficacia a ambas garantías constitucionales, el Dictamen N° 763/30, de 29.01.96, de esta Dirección, dispuso que el empleador no puede impedir o negar el acceso a la empresa de los dirigentes sindicales, siempre que éstos *"comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acrediten que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente, y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que la empresa determine"*, con la prevención, además, que *"la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquéllos no afiliados a la organización sindical actuante"*.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales citadas y jurisprudencia invocada, cúpleme informar a Uds. que a los miembros del Directorio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción les asiste el derecho a ingresar al lugar de trabajo de sus asociados en las condiciones precisadas en el cuerpo de este oficio.

NAVES PESQUERAS. PESCADOR MARINERO. FUNCIONES.

2.283/92, 17.04.96.

El determinar cuando las reparaciones de aparejos, redes y artes de pesca son de gran cantidad y que deben, por lo tanto, ser ejecutadas por personal ajeno a la dotación del barco pesquero, es una situación de hecho que debe ser resuelto en cada caso particular, ya sea por la Inspección del Trabajo o por los Tribunales de Justicia, cuando corresponda.

Fuentes: D.S. N° 214, de 1965, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 29, letra C, letra c). Código Civil, artículos 19 y 20.

Ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a fijar el sentido y alcance del artículo 29, letra C, letra c), del Decreto Supremo N° 214, de 1965, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el reglamento del trabajo a bordo de los barcos pesqueros, especialmente en lo que dice relación con la expresión "gran cantidad", empleada en esta norma.

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

La referida disposición legal, dispone:

"Son obligaciones inherentes a cada cargo, las que se indican a continuación:

"C.- Pescadores marineros.

"Son obligaciones de los pescadores marineros:

"c) Preparar, conservar y reparar los aparejos, redes y arte de pesca. Las reparaciones de gran cantidad de estos aparejos, redes y artes de pescas, serán ejecutadas por personal ajeno a la dotación".

De la norma legal precedentemente transcrita es posible inferir que entre las obligaciones inherentes al cargo de pescador, se encuentran las de preparar, conservar y reparar los aparejos, redes y arte de pesca, salvo en el caso que estas reparaciones sean de gran cantidad, evento en el cual estas labores deben ser ejecutadas por personal ajeno a la dotación.

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición antes transcrita y comentada, a fin de precisar cuando la reparación de redes y artes de pesca y las otras labores a que se refiere dicha norma deben ser realizadas por personal ajeno a la dotación, se hace necesario precisar el concepto "gran cantidad" empleado por el legislador en el precepto en análisis, para lo cual es necesario recurrir a las reglas de hermenéutica legal que se contienen en los artículos 19 y 20 del Código Civil, según las cuales *"cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu"* debiendo entenderse las palabras de la ley *"en su sentido natural y obvio según el uso general de las mismas palabras"*.

Sobre el particular, la jurisprudencia ha sostenido invariablemente que el "sentido natural y obvio", es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Lengua Española, editado por la Real Academia Española, conforme al cual el vocablo "gran" es, "grande" y, a su vez, "grande", es "que excede en tamaño, importancia, dotes, intensidad, etc., a lo común y regular". Por su parte "cantidad" es "cierto número de unidades".

Armonizando los conceptos que anteceden es dable sostener que la expresión "gran cantidad" utilizada en el artículo en análisis, debe entenderse referida al caso en que las reparaciones de aparejos, redes y artes de pesca excedan en tamaño, importancia y número a lo común y regular que habitualmente realizan los pescadores marineros.

Con todo, cabe hacer presente que esta Dirección estima que el determinar cuando se está en presencia de reparaciones de gran cantidad que ameriten que dichas labores sean ejecutadas por personal ajeno a la dotación, es una situación de hecho que debe ser analizada y resuelta en cada caso particular por la respectiva Inspección del Trabajo o por los Tribunales de Justicia, cuando corresponda.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que el sentido y alcance del artículo 29, letra C, letra c), del Decreto Supremo N° 214, de 1965, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija el reglamento del trabajo a bordo de los barcos pesqueros, es el señalado en el cuerpo del presente oficio.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. HIGIENE Y SEGURIDAD.

2.284/93, 17.04.96.

Deniega reconsideración de instrucciones impartidas a la empresa Salmones ... en los centros de cultivos de salmones Balsas de Mechuque, Ancud, Balsas de Relán, Castro, como asimismo de las Resoluciones de multa N°s. 95.100, 95.102 y 95.103, todas de 04.12.95, por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 28. Código del Trabajo, artículo 184.

Concordancias: Ord. N° 4.336/262, de 25.08.93.

Se solicita de esta Dirección reconsideración de las siguientes instrucciones y resoluciones impartidas a la empresa Salmones ... por fiscalizadores de la Décima Región, relativas todas al cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 184 del Código del Trabajo, basando su impugnación en la incompetencia de este Servicio para fiscalizar las materias de que trata la citada norma legal:

- a) Instrucciones impartidas por la fiscalizadora Sra. L.S. en el centro de cultivo de salmón Balsas de Mechuque, dentro de la jurisdicción de la Inspección Comunal de Ancud, relativas a instalar protecciones a las barandas de las balsas jaula, instalación de baños, proveer de agua potable y proporcionar ropa térmica a los trabajadores.
- b) Instrucciones impartidas por el fiscalizador Dr. H.L.R. en el centro de cultivo Balsas de Rilán, dentro de la jurisdicción de la Inspección Comunal de Castro, relativas a instalación en servicios higiénicos, cambio de estructura por las malas condiciones de las balsas jaula, provisión de agua potable y reparación de pisos y barandas.
- c) Resoluciones de multa aplicadas por infracciones constatadas en el mismo centro Balsas de Rilán, N° 95.100 por no mantener pisos y pasillos libres de riesgo, N° 95.102 por no tener en uso de servicios higiénicos adecuados y N° 95.103 por no contar con agua potable, todas dictadas por el fiscalizador Sr. H.L.R., con fecha 04 de diciembre de 1995.

La recurrente fundamenta su solicitud de reconsideración en los siguientes argumentos:

- 1) El reglamento del artículo 184 se encontraría contenido en el Decreto Supremo N° 745, de 1992, del Ministerio de Salud, por lo cual ésta sería una materia de exclusiva competencia de la autoridad sanitaria.
- 2) Ese reglamento no contiene normas específicas para artefactos navales, como son las balsas jaula utilizadas en el cultivo de salmón, por lo cual, en virtud del Decreto Ley N° 2.222 de 1978, sobre navegación, la autoridad llamada a establecer condiciones de orden, higiene y seguridad a bordo de las balsas jaula es la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante.
- 3) Las resoluciones de multas en Balsas de Rilán fueron aplicadas a pesar de estar en trámite un recurso de reconsideración de las instrucciones impartidas en Balsas de Mechuque.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Considerando que, en definitiva, la empresa Salmones ... impugna en todos los casos en que inciden las instrucciones y resoluciones que nos ocupan la facultad de los Servicios del Trabajo para fiscalizar, instruir y aplicar sanciones cuando son detectadas infracciones al artículo 184 del Código del Trabajo, el análisis de la cuestión se centrará en esta materia y no en particular respecto de cada una de aquéllas.

El citado artículo 184 del Código del Trabajo señala que *"el empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y la salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales"*.

El carácter imperativo de este artículo es claro y no cabe duda que la responsabilidad primaria por la prevención recae en el empleador; esta disposición de orden laboral, contenida en el Código del ramo, reconoce que, con toda la complejidad técnica que plantean cuestiones como "tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores" o mantener las "condiciones adecuadas de higiene y seguridad" o "prevenir los accidentes y enfermedades profesionales", ellas son materias que forman parte de la relación laboral.

Mediante Dictamen N° 4.336/262, del 25 de agosto de 1993, ya esta Dirección había resuelto al tratar la materia que es "indudable que la prestación del servicio a que el trabajador se obliga por el contrato de trabajo debe efectuarse en condiciones materiales y técnicas que salvaguarden plenamente su integridad física y su salud". En efecto, al estar vinculados los trabajadores con su empleador por una relación de subordinación y dependencia, motivados por una necesidad económica de mantener su empleo y salario, nuestra legislación reconoce que el primer responsable por la prevención debe ser el empleador, por cuanto las obligaciones del contrato y el estado de necesidad pueden motivar a la exposición a riesgos, situación que la sociedad quiere evitar.

El reconocimiento de su carácter como materia de orden laboral y, por tanto, su inclusión en el Código del Trabajo, debe concordarse con la norma del artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, la que estatuye que los inspectores del servicio, en ejercicio de sus funciones fiscalizadoras, "podrán ordenar la suspensión inmediata de las labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores y cuando constaten trabajos con infracción a la legislación laboral". Por otra parte, tanto el Código del Trabajo como la citada Ley Orgánica del Servicio señalan con claridad que la fiscalización de la legislación laboral y su interpretación corresponden a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos; en ninguno de estos casos se establece una excepción particular que haga inaplicables las facultades de fiscalizar el citado artículo 184 por parte de los Inspectores del Trabajo. El mismo artículo 190 dentro de las normas generales del Libro sobre Protección a los Trabajadores, en el citado Código, alude en forma explícita a las facultades generales de fiscalización de la Dirección del Trabajo, las que no se ven afectadas por las conferidas a la Dirección General del Territorio Marítimo y Marina Mercante y al Servicio Nacional de Geología y Minería.

Entre los fundamentos de su objeción, la empresa Salmones ..., señala que el artículo 184 del Código del Trabajo se encuentra reglamentado por el Decreto Supremo N° 745, de 1992, derivado del Código Sanitario, incurriendo en un error de interpretación. Ni este decreto ni el Código Sanitario señalan que se esté reglamentando el ya citado Art. 184. El único cuerpo legal que explícitamente contienen normas para aplicar las obligaciones del citado artículo es el Decreto Supremo N° 40, de 1969, sobre Prevención de Riesgos Profesionales, el que tampoco excluye a la Dirección del Trabajo de fiscalizar su cumplimiento.

Sin duda, cuestiones como "tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores" o mantener las "condiciones adecuadas de higiene y seguridad" o "prevenir los accidentes y enfermedades profesionales", aparte de sus connotaciones ligadas a la relación laboral, tienen otras de carácter técnico que movieron al legislador a otorgar competencias normativas y de fiscalización a otros servicios administrativos que poseen un nivel de especialización adecuado para las múltiples complejidades que plantean todos los sectores de actividad económica en general y algunos, como los ligados al sector marítimo-portuario, en particular.

En tal sentido, las disposiciones del Decreto Ley N° 2.222, de 1978, no inhiben las facultades del trabajo, entendiéndose por tales todas aquellas que incidan en el orden laboral. Si no fuere así, no tendrían ningún sentido las disposiciones contenidas en el artículo 96 y siguientes del Código del ramo, que se refieren a trabajadores embarcados o gente de mar y a trabajadores portuarios eventuales, las que tampoco hacen una excepción respecto de la obligatoriedad de cumplir con lo dispuesto en el artículo 184.

Resulta conveniente, entonces, aclarar el alcance del obrar de los inspectores del trabajo. Estos, en caso de detectar incumplimientos laborales como son la inexistencia de condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas o la ausencia de implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales, pueden aplicar multas conforme al artículo 477 del Código del Trabajo o suspender labores por peligro inminente, en conformidad al artículo 28 del D.F.L. N° 2, de 1967 o incluso, en caso darse los supuestos legales, llegar a la clausura del establecimiento o faena, pudiendo también, obviamente, instruir que las infracciones detectadas sean corregidas.

De esta suerte, considerando lo expuesto en párrafos que anteceden, posible resulta sostener que nuestro Servicio al instruir que las barandas de las balsas jaula sean seguras e impidan caídas de personas al agua, que a los trabajadores se les proporcione servicios higiénicos y agua potable para contar con medidas mínimas "de protección de la vida y salud" y que se les proporcione ropa térmica adecuada a las condiciones climáticas imperantes durante la mayor parte del año en la zona y el mar, no ha excedido la esfera de su competencia por cuanto sólo está exigiendo el cumplimiento de la legislación laboral.

Distinto sería el caso si los inspectores actuantes hubieren instruido medidas mínimas que se deben adoptar, como por ejemplo decidir que la calidad de la ropa térmica debe ser tal o cual o indicar sus componentes materiales específicos o que los baños adecuados para el trabajo en balsas jaula son los que cumplen con tales o cuales disposiciones técnicas, en cuyo evento se estarían imponiendo reformas o medidas mínimas a la empresa.

De consiguiente siendo un deber del empleador el cumplir con su obligación de tomar las medidas adecuadas para la vida y salud de los trabajadores no se vea amenazada, él podrá recurrir a su propio Departamento de Prevención de Riesgos, a su organismo administrador del seguro establecido por la Ley N° 16.744 o al ente asesor que estime conveniente para determinar cuáles serán esas medidas.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se deniega la solicitud de reconsideración de las instrucciones impartidas a la empresa Salmones ... en los centros de cultivo de salmón Balsas de Mechuque, Ancud y Balsas de Rilán, Castro, como asimismo de las Resoluciones de multa N°s. 95.100, 95.102 y 95.103, todas de fecha 04 de diciembre de 1995, por encontrarse ajustadas a derecho.

JORNADA DE TRABAJO. FERROCARRILES.

2.305/94, 18.04.96.

- 1) No resulta aplicable al personal que desarrolla labores a bordo de ferrocarriles, el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, que fija en un máximo de 48 horas semanales la duración de la jornada ordinaria de trabajo.**
- 2) Por establecer de manera precisa el mismo ordenamiento legal una jornada ordinaria de trabajo ascendente a 192 horas mensuales para el personal que labora a bordo de ferrocarriles, corresponde que ése sea el régimen de trabajo aplicable a dicho personal y no otro.**

3) No resulta aplicable al personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, el artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 1º; 22 inciso 1º; 25 incisos 1º y 4º.

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

- 1) Si resulta aplicable a los conductores de ferrocarriles lo preceptuado en el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo.
- 2) Si el artículo 22 inciso primero del Código del Trabajo, de conformidad al artículo 5º del mismo cuerpo legal, constituye un derecho irrenunciable para los conductores de ferrocarriles.
- 3) Si resulta aplicable el artículo 25 inciso 4º del Código del Trabajo a los conductores de ferrocarriles.

Sobre el particular cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

En relación a las preguntas consignadas con los números 1 y 2, cabe señalar:

El artículo 25 del Código del Trabajo dispone:

"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".

El tenor literal de la norma precitada, es claro al establecer en 192 horas mensuales la jornada ordinaria de trabajo del personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

En razón de lo anterior, no resulta aplicable a este personal, el inciso 1º del artículo 22 del mismo Código que fija en un máximo de 48 horas semanales la duración de la jornada ordinaria de trabajo, toda vez que este último precepto que plantea la limitación de las 48 horas semanales, es de carácter general en relación a lo dispuesto por el artículo 25 inciso 1º del Código del Trabajo, especialmente referido al personal que labora a bordo de ferrocarriles.

De igual forma, en relación a la segunda consulta, por tratarse el artículo 22 inciso 1º de una norma que establece una jornada ordinaria de trabajo aplicable a un personal diverso de aquél señalado por el artículo 25 inciso 1º del Código del Trabajo, no es posible entender que se están renunciando a su respecto derechos irrenunciables, al no aplicarse al personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, la limitación de 48 horas semanales de jornada ordinaria.

En efecto, si bien de conformidad al artículo 5º inciso 1º del Código del Trabajo, los derechos establecidos por leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo; co-

responde precisar que por establecer expresamente el mismo ordenamiento legal una jornada ordinaria de trabajo ascendente a 192 horas mensuales para el personal que labora a bordo de ferrocarriles, corresponde que ese sea el régimen de trabajo aplicable a dicho personal y no otro.

- 4) Por último, en respuesta a la consulta N° 3, corresponde precisar que el inciso 4° del artículo 25 del Código del Trabajo dispone:

"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".

De la norma transcrita se colige que se encuentra limitado a cinco horas continuas, el máximo de tiempo que podrán manejar los choferes de locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana.

En consecuencia, habiendo excluido el legislador de dicha limitación al personal que labora a bordo de ferrocarriles, entre los que se encuentran los conductores de trenes, no resulta aplicable a su respecto el artículo 25 inciso 4° del Código del Trabajo.

ESTATUTO DOCENTE. FERIADO. DURACION.

2.419/95, 23.04.96.

No constituye infracción al artículo 37 del Estatuto Docente, la medida adoptada por diversos establecimientos educacionales, afectos en materia de feriado al citado precepto legal, en orden a que el personal que presta servicios en ellos se incorpore a laborar la última semana del mes de febrero del año en curso.

Fuentes: Ley N° 19.410, artículo 37.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si constituye infracción al artículo 37 del Estatuto Docente, la medida adoptada por diversos establecimientos educacionales, afectos en materia de feriado al citado precepto legal, en orden a que el personal docente que presta servicios en ellos se incorpore a laborar la última semana del mes de febrero del año en curso.

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

La Ley N° 19.070 en su artículo 37, prescribe:

"Para todos los efectos legales, el feriado de los profesionales de la educación será el período de interrupción de las actividades escolares en los meses de enero a febrero o el que medie entre el término del año escolar y el comienzo del siguiente, según corresponda. Durante dicha interrupción podrán ser convocados a realizar actividades de perfeccionamiento hasta por un período máximo de 3 meses".

Del precepto anotado se infiere que el feriado anual que corresponde a los trabajadores, lo constituye, en el caso de los profesionales de la educación, el período de interrupción de activida-

des escolares, entendiéndose por tal los meses de enero y febrero o el tiempo que medie entre el término de un año escolar y el comienzo del siguiente.

Ello significa que, dentro del ámbito del Estatuto Docente y, en especial, tratándose de profesionales de la educación dependientes de establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales o por Corporaciones Privadas sin fines de lucro a quienes las Municipalidades le traspasaron los establecimientos en virtud del D.F.L. N° 1/3.063, de 1980, del Ministerio del Interior y de establecimientos particulares subvencionados, el beneficio del feriado anual o vacaciones no corresponde, necesariamente, a los meses de enero y febrero sino que, a la luz del claro tenor literal del precepto transcrito y comentado, podría corresponder a un período diferente, mayor o menor del señalado, como sería, precisamente, aquel que medie entre el término de un año escolar y el comienzo del siguiente, ello en atención al calendario escolar del establecimiento respectivo.

Conforme a lo señalado, es preciso convenir que no existe inconveniente legal para que las vacaciones del personal de que se trata no comprendan íntegramente los meses de enero y febrero pudiendo, por ende, quedar fuera de ellas parte de estos meses, según se prolongue o anticipe el año escolar.

De consiguiente si aplicamos lo expuesto precedentemente a la especie, posible es afirmar que si el año escolar 1996 comprende parte del mes de febrero, el término del período de vacaciones se produce el día anterior a aquel que se haya fijado como inicio del nuevo año escolar, sin que ello implique vulnerar el beneficio del feriado, toda vez que tal situación encuadra dentro del marco que la ley estableció para el otorgamiento de dicho beneficio.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no constituye infracción al artículo 37 del Estatuto Docente, la medida adoptada por diversos establecimientos educacionales, afectos en materia de feriado al citado precepto legal, en orden a que el personal que presta servicios en ellos se incorpore a laborar la última semana del mes de febrero del año en curso.

REGISTRO DE ASISTENCIA. REQUISITOS.

2.420/96, 23.04.96.

El sistema propuesto por ... C.F.T. para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal docente de dicha Institución, no constituye un libro de asistencia en los términos de la normativa legal y reglamentaria vigente, no siendo procedente, además, autorizar a la aludida entidad para implantar dicho sistema.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33. Decreto Supremo N° 969, de 1932, Ministerio del Trabajo.

Concordancias: Dictamen N° 3.527/137, de 1°.07.92.

Se solicita autorización para seguir utilizando los respectivos libros de clases, como sistema de control de asistencia del personal docente de esa Institución.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo, en su inciso 1º dispone:

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

De la norma legal anotada se desprende que las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, se determinan mediante un registro que puede consistir en:

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

Al respecto, la jurisprudencia reiterada y uniforme de esta Dirección ha precisado que la norma en comento no reconoce excepción alguna en su aplicación, de suerte tal que cada empresa, de acuerdo a las circunstancias de hecho existente en la misma deberá implantar uno de los sistemas de control de horas de trabajo que estime más adecuado a la forma de trabajo existente en la misma.

Ahora bien, el sistema utilizado por la entidad recurrente está constituido por los respectivos libros de clase, documentos en que, según los antecedentes aportados, se registra la hora de entrada y salida y el número de horas de clase realizadas por los docentes.

Analizado el sistema precedentemente descrito a la luz de la normativa legal y reglamentaria que regula la materia, posible es afirmar que el mismo no constituye un libro de asistencia del personal en los términos que la misma normativa establece.

En efecto, el documento de que se trata no cumple las menciones y antecedentes que debe contener tal registro según lo dispuesto en el artículo 20 del Decreto Supremo N° 969, de 1933, del Ministerio del Trabajo, vigente en conformidad a lo dispuesto en el artículo 38 transitorio del Código del Trabajo, precepto éste que prescribe que los trabajadores firmarán a las horas precisas de llegada y salida y que el empleador sumará al fin de cada semana el total de horas trabajadas de cada dependiente y éste firmará en el mismo libro en señal de aceptación. Asimismo, el artículo 12 del mencionado reglamento establece la forma de calcular las horas extraordinarias y dispone que su número se determinará semanalmente mediante el procedimiento que esa norma preceptúa.

Al tenor de lo expuesto, forzoso es concluir que el sistema de control de asistencia propuesto por la recurrente no constituye un libro de asistencia del personal en los términos del artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, sino un sistema especial de control de las horas laboradas, cuya implantación requiere de la autorización que consigna el inciso 2º del artículo 33 del Código del Trabajo, el que al efecto dispone:

"Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad".

Del análisis del inciso segundo del precepto legal transcrito precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo puede autorizar y regular, mediante resolución fundada, sistemas especiales de control de las horas de trabajo, y de determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado, cuando concurran las circunstancias siguientes:

- a) Que no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso primero del artículo ya anotado, esto es, que no resulte factible controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, mediante un libro de asistencia del personal o a través de un reloj control con tarjetas de registro, o bien, que la eventual aplicación de las normas del inciso 1º del mismo artículo importen una difícil fiscalización, es decir, la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo, y
- b) Que el sistema que se autorice sea uniforme para una misma actividad.

Ahora bien, a la luz de los antecedentes tenidos a la vista, es posible concluir que, en la especie, no concurre ninguna de las exigencias previstas en la norma legal antes citada, que hagan posible autorizar la implantación del sistema especial solicitado, dado que, por una parte, no se trata de un sistema uniforme para una misma actividad y que, por otra, aparece factible que se lleve un libro de asistencia o un reloj control con tarjetas de registro donde se consignen las horas laboradas por los trabajadores que se desempeñan como docentes de la referida entidad.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y reglamentarias citadas, cumplesme informar a Ud. que el sistema propuesto por ... C.F.T. para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal docente de dicha Institución, no constituye un libro de asistencia en los términos de la normativa legal y reglamentaria vigente, no siendo procedente, además, autorizar a la aludida entidad para implantar dicho sistema.

CONTRATO INDIVIDUAL. MODIFICACIONES. ESCRITURACION.

2.421/97, 23.04.96.

- 1) **No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones de director y el lugar de trabajo que, de acuerdo a sus contratos, deben cumplir los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 2) **De las modificaciones a las estipulaciones del contrato de trabajo debe dejarse constancia escrita en los ejemplares del mismo o en documento anexo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 5º inciso 2º; 10 Nº 3; 11 y 12. Ley Nº 19.070, artículos 38 y 51. Código Civil, artículos 1545 y 1564.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones de director y el lugar de trabajo que, de acuerdo a sus contratos, deben cumplir los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal y si de tales modificaciones debe dejarse constancia en los respectivos contratos de trabajo.

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

El artículo 10 N° 3 del Código del Trabajo, aplicable a la situación en consulta al tenor de lo prevenido en el artículo 51 de la Ley N° 19.070, modificada por la Ley N° 19.410, dispone:

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

"3.- La determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse".

Por su parte, el artículo 5° del texto legal en comento, en su inciso 2°, expresa:

"Los contratos individuales y colectivo de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente".

De los preceptos legales transcritos y de acuerdo a la reiterada doctrina de este Servicio, se colige que la determinación de las funciones y del lugar en que las mismas hayan de prestarse constituyen cláusulas mínimas del contrato de trabajo que, como tales, no pueden ser modificadas sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborando lo anterior el precepto del artículo 1545 del Código Civil que prescribe:

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

De la norma preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser invalidadas o modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme a lo expuesto, en la especie, el empleador no se encuentra legalmente facultado para modificar en forma unilateral o por su sola voluntad las funciones de director ni el lugar de trabajo de los profesionales de la educación de que se trata, pactados en sus respectivos contratos de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe tener presente que la ley faculta, excepcionalmente, al empleador para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o lugar en que deban prestarse y, también la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, en los casos y con los requisitos establecidos en el artículo 12 del Código del Trabajo.

En el mismo orden de ideas, cabe advertir que los profesionales de la educación a que se refiere el presente oficio podrán ser destinados a otro establecimiento educacional dependiente de una misma corporación en las situaciones y previo cumplimiento de las condiciones que se consignan en el artículo 38 de la Ley N° 19.070, en su texto fijado por la Ley N° 19.410.

Lo expuesto, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio, como ya se expresare, de que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad puedan acordar modificar las estipulaciones mínimas del contrato antes referidas.

Precisado lo anterior, es del caso puntualizar que la modificación de cláusulas escritas de un contrato puede verificarse, además, aplicando la regla de interpretación de los contratos contemplada en el artículo 1564 del Código Civil cuyo inciso final prescribe que las cláusulas de un contrato pueden interpretarse *"por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".*

De la norma legal preinserta se colige que un contrato puede ser interpretado por la aplicación práctica que las partes, o una de ellas con aprobación de la otra, han hecho de sus disposiciones, es decir, la manera como ellas han entendido y ejecutado el contrato, de suerte que tal aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato. Tal es la denominada doctrinariamente "regla de la conducta".

En otros términos, la aplicación práctica que se haya dado de las estipulaciones de un contrato, fija en definitiva la interpretación y verdadero alcance que las partes han querido darle.

De esta suerte, la forma como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial y tal aplicación constituirá un elemento básico para la delimitación de dicha norma contractual, siendo esencial, de este modo, para la utilización de la regla de la conducta, la existencia de un acuerdo formal entre las partes, limitándose el efecto de la práctica a fijar su alcance, sea precisando su sentido o bien alterando las condiciones iniciales fijadas para el cumplimiento de la misma.

En relación con la materia cabe tener presente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, de toda modificación de contrato debe dejarse constancia por escrito y ser firmada por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

Con todo, necesario es puntualizar que la escrituración de las modificaciones al contrato de trabajo como del contrato mismo sólo ha sido exigida por el legislador por vía de prueba y no como requisito para su existencia o validez.

De lo expuesto se sigue que si se ha producido, efectivamente, una modificación a una o más estipulaciones del contrato las mismas operan y producen sus efectos, aun cuando no se hubiere dejado constancia escrita de ellas en los respectivos instrumentos, sin perjuicio de la aplicación de la sanción que proceda aplicar por infracción al citado artículo 11 del Código del Trabajo.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones de director y el lugar de trabajo que, de acuerdo a sus contratos, deben cumplir los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 2) De las modificaciones a las estipulaciones del contrato de trabajo debe dejarse constancia escrita en los ejemplares del mismo o en documento anexo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.

CONTRATO INDIVIDUAL. LEGALIDAD DE CLAUSULA. SEMANA CORRIDA.

2.422/98, 23.04.96.

- 1) La cláusula relativa a remuneraciones inserta en los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Calzados ... y el personal a que se refiere el presente informe no se ajusta a derecho.**

2) Niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95-1749, de 09.10.95, cursado a la citada empresa por la fiscalizadora M.A.M.A.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 45, inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.527/137, de 1°.07.92 y 4.056/200, de 03.07.95.

Mediante presentación de antecedente y, en representación de Calzados ..., solicita reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95-1749, de 09.10.95, cursado por la fiscalizadora A. M. A., a través de la cual se ordena a esa empresa pagar a su personal remunerado en base a tratos que en el mismo documento se individualiza, diferencias por concepto de semana corrida por el período comprendido entre septiembre de 1993 y septiembre de 1995, como asimismo, enterar las correspondientes cotizaciones en los Organismos Previsionales respectivos.

Fundamenta su solicitud, en que los trabajadores a que se refieren las instrucciones impugnadas no están remunerados por día, condición que exige la ley para acceder al beneficio que nos ocupa, sino que están afectos a una remuneración mensual fijada por obra o pieza, según los casos, la cual incluye dicho beneficio.

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

El artículo 45 del Código del Trabajo, en su inciso 1°, dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, la que equivaldrá al promedio de lo devengado en el respectivo período de pago, el que se determinará dividiendo la suma total de las remuneraciones diarias devengadas por el número de días en que legalmente debió laborar en la semana".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que por expresa disposición del legislador, los trabajadores remunerados exclusivamente por día, tienen derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos, calculada en la forma señalada en el citado precepto.

En relación con el requisito de procedencia del beneficio en comento, es necesario señalar que la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, precisando el alcance de la norma legal anotada ha señalado que el mismo no sólo debe entenderse referido a aquellos trabajadores remunerados por día, como podría desprenderse del tenor literal estricto de la señalada norma, sino que se extiende también, a otros dependientes que han estipulado con su empleador otra forma de remuneración que el estipendio diario, tales como por hora, a trato, a comisión, por unidad de pieza, medida u obra, etc.

La conclusión anterior se fundamenta en que la intención del legislador al establecer el beneficio de semana corrida fue la de favorecer o regularizar la situación de todos aquellos dependientes que veían disminuido su poder económico como consecuencia de no proceder a su respecto, legal ni convencionalmente, el pago de los días domingo y festivos.

En otros términos, el referido beneficio fue establecido en función de todos aquellos trabajadores cuyo sistema remuneracional les impedía devengar remuneración alguna por los días domingo y festivos.

De ello se sigue que la procedencia del derecho en comento ha sido subordinada por el legislador únicamente al sistema remuneracional del dependiente con prescindencia de la periodicidad con que le sean liquidadas y pagadas sus remuneraciones.

En relación con la materia y tratándose de trabajadores remunerados exclusivamente en base a tratos, cuyo es el caso del personal de que se trata, esta Dirección mediante Dictamen N° 4.056/200, de 03.07.95, ha sostenido que tienen derecho a semana corrida.

Precisado lo anterior, cabe señalar que la cláusula relativa a remuneraciones inserta en los contratos individuales de trabajo de los dependientes a que se refieren las instrucciones impugnadas estipulan que la misma está constituida por tratos, en cuyo valor se encuentra incluido el 7° día.

Como es dable apreciar, conforme a la cláusula convencional en comento, en el trato que percibe el trabajador se entiende incluido el pago de los días de descanso que le corresponde imputar en conformidad al artículo 45 antes transcrito y comentado.

Ahora bien, si analizamos la referida estipulación contractual a la luz del señalado artículo 45, posible es convenir que la misma no se ajusta a derecho por cuanto incluye en la remuneración pactada, constituida exclusivamente por tratos, aquella correspondiente a los días de descanso, lo cual significa, en el fondo, privar a los respectivos dependientes del derecho que les confiere el artículo en comento.

En efecto, de acuerdo a la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, el denominado beneficio de semana corrida que dicho precepto consagra, debe ser considerado como una remuneración especial impuesta por el legislador que se devenga por los días de descanso en los términos que en el mismo se consignan, razón por la cual no resulta viable a las partes incluirlo en la remuneración que debe pagarse por la ejecución de los servicios convenidos.

A mayor abundamiento, cabe tener presente que el referido beneficio reviste el carácter de un derecho laboral mínimo en la medida que se cumpla el requisito exigido por la ley para adquirirlo y, por ende, irrenunciable en tanto se mantenga vigente la relación laboral, de acuerdo a lo preceptuado por el inciso 1° del artículo 5° del Código del Trabajo, el cual dispone:

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

De esta suerte, forzoso es concluir que la empresa recurrente se encuentra obligada a pagar a los trabajadores de que se trata el beneficio de semana corrida, no pudiendo, en consecuencia, entenderse, por las razones y fundamentos señalados en párrafos precedentes, que éste se encuentra incluido en la remuneración convenida, esto es, en el trato.

La conclusión anterior guarda armonía con la doctrina reiterada y uniforme de este Servicio, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 4.377/101, de 25.06.90 y 3.527/137, de 1°.07.92.

En estas circunstancias, no cabe sino concluir, que las instrucciones impugnadas, a través de las cuales se ordena pagar diferencias de remuneraciones por concepto de semana corrida a los trabajadores que en el respectivo oficio se individualizan se encuentran ajustadas a derecho por lo que no procede su reconsideración, como tampoco, la de la doctrina que le sirve de fundamento y que se contiene, entre otros, en el Dictamen N° 4.054/200, de 03.07.95, antes citado.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

- 1) La cláusula relativa a remuneraciones inserta en los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa ... y el personal a que se refiere el presente informe no se ajusta a derecho.

- 2) Niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95-1749, de 09.10.95, cursados a la citada empresa por la fiscalizadora M.A.M.A.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR. LOCOMOCION COLECTIVA. LICITACION.

2.423/99, 23.04.96.

Se deniega solicitud de reconsideración de los Dictámenes Ordinarios N°s. 1.278/74, de 08.03.94, 883/44, de 09.02.94 y 1.136/72, de 17.03.93, que concluyen que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva que cumplen recorridos licitados prestan servicios bajo subordinación y dependencia de las empresas adjudicatarias de tales recorridos. Asimismo, rechaza impugnación de instrucciones impartidas por el fiscalizador H.H.A., N°s. 95-171 y 95-98 a la Empresa de Transporte de Pasajeros ..., basadas en dichos dictámenes.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3° letras a) y b), e inciso final; 7° y 8°. Código Civil, artículo 3° inciso 2°.

Concordancias: Ords. N°s. 4.690/220, de 11.08.94; 4.545/219, de 05.08.94; 1.247/65, de 04.03.94; 1.278/74, de 08.03.94; 1.264/68, de 07.03.94; 883/44, de 09.02.94 y 1.136/72, de 17.03.93.

Se solicita reconsideración de Dictámenes N°s. 1.278/74, de 08.03.94; 883/44, de 09.02.94 y 1.136/72, de 17.03.93, que concluyen que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva que cumplen recorridos licitados prestan servicios bajo subordinación y dependencia de las empresas adjudicatarias de tales licitaciones. Asimismo, se impugna Instrucciones N°s. 95-171 y 95-98, impartidas por el fiscalizador H.H.A. a la Empresa de Transporte de Pasajeros ... las que, teniendo por base los dictámenes antes indicados, le exigen escriturar en calidad de empleadora contratos de trabajo al personal de conductores.

Se fundamenta la solicitud en que a través de los dictámenes recurridos se habría desconocido que el conductor ha celebrado contrato de trabajo con el propietario del respectivo vehículo, quien por lo tanto asume la calidad de empleador del mismo y, también, que tal empleador ha suscrito contrato de mandato y administración con la empresa adjudicataria de la licitación, razón por la cual esta última no tiene relación alguna con dicho conductor. Por otra parte, las bases de licitación de recorrido denominada "Céntrica I", de la cual la solicitante es adjudicataria, no exige la contratación del personal de conductores, como efectivamente lo han hecho otras bases posteriores, aun cuando gradualmente, todo lo cual llevaría a demostrar que no existe el vínculo de subordinación y dependencia establecido en los dictámenes impugnados y en las instrucciones emanadas de los mismos.

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

Del análisis conjunto efectuado en los dictámenes recurridos de lo dispuesto en los artículos 3° inciso primero letras a) y b), e inciso final, y 7° y 8° del Código del Trabajo, a la luz de los antecedentes del caso en estudio, es posible derivar que las empresas que se constituyeron para participar en la licitación de recorridos de transporte público de pasajeros en el centro de Santiago, cumplen, por una parte, con los requisitos para ser consideradas empresa desde el punto de vista laboral y, por

otra, al explotar y administrar los vehículos que sus propietarios les han entregado en uso conlleva que los conductores de tales vehículos les presten servicios efectivos bajo subordinación y dependencia.

En efecto, las citadas empresas de transporte son empleadoras de los referidos conductores, toda vez que utilizan y reciben sus servicios personales con los cuales se benefician y alcanzan sus objetivos sociales propios precisados en la licitación de los recorridos y en sus respectivos estatutos constitutivos.

Por otro lado, los contratos de mandato y de administración, o cualquier otro acuerdo de carácter económico suscrito entre la empresa adjudicataria de la licitación y los propietarios de los vehículos que se los han cedido en uso, resultan irrelevantes frente al conjunto de circunstancias de hecho que se da entre los conductores y dichas empresas, que conducen a concluir que en la práctica, entre éstos, se configura plenamente un vínculo de subordinación y dependencia laboral.

Ahora, en cuanto a que las bases de licitación del caso de que se trata no contienen la exigencia de celebrar contratos de trabajo entre la empresa adjudicataria y los conductores de los vehículos, como posteriormente se ha impuesto por otras bases, en nada impide que, si en el hecho se dan los supuestos de subordinación y dependencia entre tales sujetos deba escriturarse los contratos de trabajo de conformidad a la legislación laboral vigente, al margen de que tales bases de licitación lo exijan o no formalmente.

Por último, las sentencias acompañadas, recaídas en recursos de protección deducidos por las empresas Transportes ... y Transportes ... en contra de la Dirección del Trabajo, pronunciadas respecto de materias que podrían asimilarse a la presente, cabe señalar que de acuerdo a lo previsto en el inciso 2º del artículo 3º del Código Civil, producen efectos relativos, es decir, sólo tienen fuerza obligatoria en relación a las causas en las cuales se emitieron, que no son las de la especie.

Por las razones antes expuestas, se estima que no concurren antecedentes suficientes como para variar lo manifestado en los dictámenes impugnados, que por lo demás han sido reiterados a través de Ords. N°s. 4.690/220, de 11.08.94; 4.545/219, de 05.08.94; 1.247/65, de 04.03.94 y 1.264/68, de 07.03.94, entre otros.

Asimismo, corresponde rechazar la impugnación de las instrucciones impartidas a la Empresa de Transporte de Pasajeros ..., que, basadas en los indicados dictámenes, le ordenaron escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de los vehículos que administra.

En consecuencia, atendido lo expresado y las disposiciones legales citadas cúpleme informar a Ud. que se deniega solicitud de reconsideración de los Dictámenes Ords. N°s. 1.278/74, de 08.03.94; 883/44, de 09.02.94 y 1.136/72, de 17.03.93, que concluyen que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva que cumplen recorridos licitados prestan servicios bajo subordinación y dependencia de las empresas adjudicatarias de tales recorridos. Asimismo, rechaza impugnación de instrucciones impartidas por el fiscalizador H.H.A., N°s. 95-171 y 95-98, a la empresa de Transporte de Pasajeros ..., basadas en dichos dictámenes.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR. LOCOMOCION COLECTIVA. LICITACION.

2.424/100, 23.04.96.

Se rechaza impugnación de Instrucciones Nº 0.13.13.95-196, impartidas por la fiscalizadora H.Y. a la Sociedad de Transportes ..., por las cuales

se ordena escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letras a) y b), e inciso final; 7º y 8º.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 4.690/220, de 11.08.94; 1.278/74, de 08.03.94; 883/44, de 09.02.94 y 1.136/72, de 17.03.93.

Se impugna Instrucciones N° 0.13.13.95-196, de 13.07.95, impartidas por la fiscalizadora H.Y., que ordenan consignar en los contratos de trabajo de conductores de buses de locomoción colectiva como empleadora a la empresa Sociedad de Transportes ... en lugar de los empresarios dueños de los vehículos.

Se fundamenta la impugnación en que los dueños de los vehículos celebraron contrato de administración y mandato con la empresa ya mencionada en el marco de la licitación de recorridos del Ministerio de Transportes, entregándole en administración tales vehículos, reservándose, no obstante, los dueños la contratación del personal; el pago de sus remuneraciones y el cumplimiento de las obligaciones previsionales, laborales y tributarias que les corresponde, como la subordinación y dependencia, a pesar que deben reemplazar a los conductores que no cumplan las exigencias de las bases de licitación y puedan ser objeto de sanción a la empresa administradora. Todo esto no habría sido considerado en las instrucciones objetadas.

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

Esta Dirección ha tenido ocasión de pronunciarse en forma reiterada sobre la materia contenida en la presentación, concluyendo que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva urbana que laboran en recorridos licitados de transporte urbano de pasajeros, prestan servicios personales bajo subordinación y dependencia de las entidades constituidas como sociedades anónimas que se adjudicaron tales licitaciones, y no respecto de los propietarios de los vehículos que se los entregaron en administración a estas sociedades.

En efecto, mediante Ords. N°s. 1.278/74, de 08.03.94; 883/44, de 09.02.94 y 1.136/72, de 17.03.93, entre otros, se establece en su parte pertinente que, de acuerdo a la letra a) del artículo 3º del Código del Trabajo, las citadas empresas de transporte son empleadores, porque utilizan y reciben para sus fines sociales los beneficios de servicios de los conductores y según la letra b) del mismo artículo, tales conductores son trabajadores de esas empresas, porque les prestan servicios personales dentro del marco de las facultades de administración de los respectivos vehículos, las que involucran, naturalmente, poderes para organizar, dirigir y supervisar el trabajo diario de esos conductores en las líneas licitadas, todo lo cual configura el elemento subordinación y dependencia exigido por la norma en comento.

La misma doctrina refiere que la precedente realidad de relaciones laborales no resulta alterada por la circunstancia de que las empresas adjudicatarias del transporte público de pasajeros en determinadas vías públicas de Santiago, realicen el servicio con máquinas que han recibido en uso y administración de los respectivos propietarios, y que les hayan sido entregadas o proveídas con choferes. Ello es así, porque aun en el supuesto de que aparezca como empleador el propietario del vehículo y no la empresa adjudicataria, debemos concluir que para esos precisos efectos laborales derivados del servicio de los recorridos licitados, tal empleador no se configura legalmente, pues en esa área quien, por ministerio de la ley, contrae las obligaciones de empleador es la empresa que ha recibido los vehículos respectivos en tenencia, uso y administración, en razón de que ella detenta la organización y dirección de los recorridos o circuitos incluidos en la concesión.

En efecto, en la especie, de las cláusulas segunda y tercera del contrato de Administración en favor de la Sociedad de Transportes ..., acompañado, se desprende que esta Sociedad postulará a licitaciones públicas del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones para la prestación, por cuenta propia, de servicios de transporte público de pasajeros, en la ciudad de Santiago, para lo cual utilizará vehículos propios, o de terceros o empresarios, quienes le harán entrega de la tenencia de estos vehículos con plenas facultades de administración, para que pueda realizar su giro y cumplir su objeto social.

De este modo, quien detenta la tenencia de los vehículos y utiliza los servicios de sus conductores es la sociedad administradora y no el propietario de los mismos.

De esta suerte, la citada empresa de transporte es empleadora de los referidos conductores, toda vez que utiliza y recibe sus servicios personales con los cuales se beneficia y alcanza sus objetivos sociales propios precisados en el contrato y en la licitación de los recorridos.

Por otro lado, los contratos de mandato y de prestación de servicios, o cualquier otro acuerdo de carácter económico suscritos entre la empresa adjudicataria de la licitación y los propietarios de los vehículos que se los han cedido en uso, resultan irrelevantes frente al conjunto de circunstancias de hecho que se da entre los conductores y dichas empresas, que conducen a concluir que en la práctica, entre éstos, se configura plenamente un vínculo de subordinación y dependencia laboral.

De lo anterior, forzoso resulta derivar que en la especie la Sociedad de Transportes ..., debe considerarse empleadora de los choferes que le prestan servicio en el correspondiente recorrido de transporte urbano de pasajeros.

De lo expuesto se sigue que, existiendo relación laboral entre el personal de conductores y la empresa que atiende el transporte público de pasajeros licitado corresponde a esta entidad cumplir todas las obligaciones y ejercer los derechos que la legislación laboral vigente contempla para el empleador, entre las cuales se encuentra la escrituración de contratos de trabajo tal como se ha instruido, razón por la cual procede rechazar su impugnación.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se rechaza impugnación de Instrucciones N° 0.13.13.95-196, impartidas por la fiscalizadora H.Y. a la Sociedad de Transportes ..., por las cuales se ordena escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra por encontrarse ajustada a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

2.425/101, 23.04.96.

... no se encontraba obligada a pagar anticipos de gratificación legal en la primera quincena de diciembre de 1994.

Fuentes: Código Civil, artículos 1562 y 1564 inciso 1°; contrato colectivo.

El Sindicato de Trabajadores individualizado en el antecedente 1), consulta a esta Dirección si la empleadora ... se encontraba obligada a cancelar un anticipo de gratificación legal en la primera quincena de diciembre de 1994.

Al respecto, cúpleme manifestar en primer término, que la cláusula N° 3 del contrato colectivo suscrito por el Sindicato de Trabajadores N° 3 y ..., dispone:

"3.- Gratificación legal.- La Compañía pagará la Gratificación Legal, conforme a lo dispuesto en el Código del Trabajo y para tal efecto podrá otorgar anticipos a cuenta de ésta, si los resultados del ejercicio permiten gratificar.

"Cumplidas las condiciones estipuladas anteriormente, los anticipos correspondientes se efectuarán en las fechas y porcentajes que se indican.

"a) Primera quincena de septiembre, un 25% del sueldo base de cada trabajador, con tope de 1,19 ingresos mínimos.

"b) Primera quincena de diciembre, un 25% del sueldo base de cada trabajador, con tope de 1,19 ingresos mínimos, y

"c) Primera quincena de febrero, un 50% del sueldo base de cada trabajador, con tope de 2,38 ingresos mínimos".

Por otra parte, la cláusula N° 13 del instrumento colectivo deja establecido:

"13.- Vigencia.- El presente contrato colectivo regirá por el período de dos años, a contar del 10 de diciembre de 1994".

Así entonces, conforme a las normas convencionales transcritas, reunidas las condiciones legales que hacen procedente el pago de la gratificación, ésta se anticipará cancelándose –respectivamente– la primera quincena de septiembre, diciembre y febrero, en ese orden, y mientras tenga vigencia el contrato colectivo, la que se extiende por dos años desde el 10 de diciembre de 1994.

Ahora bien, conforme a las normas generales sobre interpretación de los contratos contenidas en el Título XIII del Libro IV del Código Civil, *"el sentido en que una cláusula puede producir algún efecto, deberá preferirse a aquel en que no sea capaz de producir efecto alguno"* (artículo 1562), como asimismo, *"las cláusulas de un contrato se interpretarán unas a otras, dándose a cada una el sentido que mejor convenga al contrato en su totalidad"* (artículo 1564 inciso 1°).

Sobre esta base, de estimarse que la empleadora se encontraba obligada a cancelar los anticipos de gratificación desde diciembre de 1994, se configuraría una situación tal, en que ésta no habría contado con el tiempo pactado para efectuar el pago –a saber– "primera quincena de diciembre", según se establece en el texto del contrato colectivo, toda vez que, habiéndose iniciado la vigencia de éste el 10 de diciembre de 1994, el término real para efectuar el pago –en esta hipótesis– hubiese sido sólo de cinco días y no de quince.

Como se advierte, una interpretación de esta índole priva de efecto a la cláusula que otorgó "una quincena" para cancelar el anticipo de gratificación, limitando injustificadamente este plazo, no aviniéndose este criterio, tampoco, con la exigencia legal de armonizar las cláusulas de un contrato de la manera que mejor convenga a éste en su totalidad.

Se comprueba, de esta forma, que a la luz de estos preceptos básicos sobre interpretación de los contratos, es jurídicamente insostenible la pretensión de la organización sindical recurrente.

En consecuencia, sobre la base de las razones hechas valer, cúpleme manifestar a Uds. que ... no se encontraba obligada a pagar anticipos de gratificación legal en la primera quincena de diciembre de 1994.

BONOS ESCOLARIDAD Y ESPECIAL LEY N° 19.429. PROCEDENCIA.

2.483/102, 26.04.96.

No resulta jurídicamente procedente otorgar al personal que labora en el Instituto ... Forestal el bono de escolaridad y el bono especial establecidos en los artículos 17 y 24 de la Ley N° 19.429.

Fuentes: Ley N° 19.429, artículos 1º, 3º, 17 y 24.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia de otorgar al personal del ... Forestal el bono de escolaridad y bono especial establecidos en los artículos 17 y 24 de la Ley N° 19.429, considerando que dicha entidad es de derecho privado y que las remuneraciones de los trabajadores pertenecientes a ella, en virtud del artículo único de la Ley N° 19.188, se fijan de acuerdo a lo establecido en el artículo 9º del D.L. N° 1.953, de 1977, por resolución conjunta del Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción y del de Hacienda.

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

La Ley N° 19.429, publicada en el Diario Oficial del día 30 de noviembre de 1995, que otorga reajuste de remuneraciones a trabajadores del sector público, concede aguinaldo que señala y otros beneficios de carácter pecuniario, en su artículo 17, estipula:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley, a los de los Servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley N° 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley N° 5, de 1993, del Ministerio de Educación, y el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, de \$11.500, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley N° 18.987, modificado por el artículo 3º de la Ley N° 19.392, que se encuentre cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación básica o media, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste, o que se encuentre cursando estudios en Instituciones de Educación Superior".

Por su parte, el artículo 1º del cuerpo legal citado, dispone:

"Otórgase, a contar del 1º de diciembre de 1995, un reajuste de 11% a las remuneraciones, asignaciones, beneficios y demás retribuciones en dinero, imponderables, imponderables para salud y pensiones, o no imponderables, de los trabajadores del sector público, incluidos los profesionales regidos por la Ley N° 15.076 y el personal del acuerdo complementario de la Ley N° 19.297. El reajuste anterior no regirá, sin embargo, para los trabajadores del mismo sector cuyas remuneraciones sean fijadas de acuerdo con las disposiciones sobre Negociación Colectiva establecidas en el Código del Trabajo y sus normas complementarias, ni para los trabajadores cuyas remuneraciones sean establecidas, convenidas o pagadas en moneda extranjera. No regirá,

tampoco, para las asignaciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, ni respecto de los trabajadores del sector público cuyas remuneraciones sean fijadas por la entidad empleadora.

Las remuneraciones adicionales a que se refiere el inciso primero, fijadas en porcentajes de los sueldos, no se reajustarán directamente, pero se calcularán sobre éstos, reajustados en conformidad con lo establecido en este artículo, a contar del 1° de diciembre de 1995".

A su vez, el artículo 24 de la misma ley en análisis, establece:

"Concédese, por una sola vez, a los personales mencionados en el artículo 17 de esta ley, un bono especial no imponible, que se pagará en el curso del mes de diciembre de 1995, cuyo monto será de \$16.600 para los trabajadores cuya remuneración líquida que les corresponda percibir en el mes de noviembre de 1995 sea igual o inferior a \$185.000, y de \$10.000 para aquéllos cuya remuneración líquida supere tal cantidad. Para estos efectos, se entenderá como remuneración líquida el total de las de carácter permanente correspondientes al último mes citado, con la sola deducción de los impuestos y de las cotizaciones previsionales de carácter obligatorio".

Del análisis conjunto de las normas transcritas precedentemente es dable inferir que en ninguna de ellas aparecen mencionados los trabajadores de aquellas empresas del Estado cuyas remuneraciones se fijan de acuerdo con el artículo 9° del Decreto Ley N° 1.953, de 1977, cuyo es el caso de los dependientes del ... Forestal, lo que autoriza para sostener, en opinión de la suscrita, que los mismos no se encuentran afectados a las disposiciones que establecen los bonos por los cuales se consulta.

De ello se sigue, que el personal a que se refiere la presentación no tiene derecho a impetrar los aludidos beneficios.

Corroborando la afirmación anterior, la circunstancia de que cuando el legislador ha querido considerar en el otorgamiento de un beneficio a los dependientes regidos por el citado decreto ley, los ha mencionado en forma expresa, como sucede en el caso del artículo 3° de la ley en comento, al concederles el aguinaldo de Navidad que esta norma prevé.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente otorgar al personal que labora en el ... Forestal el bono de escolaridad y el bono especial establecido en los artículos 17 y 24 de la Ley N° 19.429.

ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Ordenes de Servicio.

4, 16.04.96.

Depto. Negociación Colectiva.

Instruye sobre la actuación de las Inspecciones del Trabajo en dictación de resoluciones referidas a reclamaciones de legalidad en procesos de Negociación Colectiva.

Atendida la necesidad de que los procedimientos internos del Servicio, como las resoluciones que dicten los señores Inspectores del Trabajo, en materias de reclamaciones de legalidad en procesos de negociación colectiva, cuenten con homogeneidad de criterios y sean acordes con la doctrina vigente en esta Dirección del Trabajo, en vista a otorgar la necesaria seguridad jurídica a empleadores y trabajadores.

Considerando que se ha recibido informe del Departamento Jurídico y de prácticamente todas las Direcciones Regionales, complementado con talleres de trabajo de todos los funcionarios de las Unidades de Negociación Colectiva del país, se ha estimado necesario impartir las instrucciones que se desarrollan en el presente texto normativo.

La presente Orden de Servicio se ha estructurado en cinco capítulos, más un anexo con formularios, que para todos los efectos forman parte de la misma. Los capítulos que se desarrollan son los siguientes:

1. Fuente legal y concepto de las objeciones de legalidad y de las resoluciones que se dictan en esta materia.
2. Facultades y límites del Inspector del Trabajo para la dictación de las resoluciones referidas a objeciones de legalidad.
3. Procedimiento.
4. Contenidos formales de la resolución.
5. Contenidos de fondo de la resolución.

En el desarrollo del presente texto, en cada caso que corresponda, se hace referencia a dictámenes del Servicio, debiendo tenerse presente que no siempre contienen la doctrina precisa sobre la situación tratada, sino que aportan criterios para resolver materias que no tienen aún una doctrina establecida.

1. Fuente legal y concepto de objeciones de legalidad y de resoluciones que se dictan en esta materia.

1.1. Fuente legal.

La fuente legal que regula las objeciones de legalidad y las resoluciones que se dictan en esta materia, se encuentra en el artículo 331 del Código del Trabajo, cuyo texto es el siguiente:

"Recibida la respuesta del empleador, la comisión negociadora podrá reclamar de las observaciones formuladas por éste, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del presente Código.

"La reclamación deberá formularse ante la Inspección del Trabajo dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de recepción de la respuesta. La Inspección del Trabajo tendrá igual plazo para pronunciarse, contado desde la fecha de presentación de la reclamación.

"No obstante, si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

"La resolución que acoja las observaciones formuladas ordenará a la parte que corresponda su enmienda dentro de un plazo no inferior a cinco ni superior a ocho días contados desde la fecha de notificación de la resolución respectiva, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haber respondido oportunamente el proyecto, según el caso.

"La interposición del reclamo no suspenderá el curso de la negociación colectiva.

"No será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso segundo (1) del artículo 306. Tampoco será materia de este procedimiento las discrepancias respecto del contenido del fundamento que el empleador dé a su respuesta ni la calidad de los antecedentes que éste acompañe a la misma."

1.2. Concepto de reclamación por objeción de legalidad.

La reclamación por objeciones de legalidad es la facultad entregada a la comisión negociadora, por el artículo 331 del Código del Trabajo, dentro del proceso de negociación colectiva reglada y sin suspenderlo, para reclamar de las observaciones formuladas por el empleador, y de las que le merezca la respuesta, por no ajustarse éstas a las disposiciones del Código del Trabajo. Esta facultad se ejerce por la comisión negociadora ante el Inspector del Trabajo, cuando la negociación involucra hasta mil trabajadores. Cuando la cantidad de involucrados supera dicha cifra, la reclamación es resuelta por el Director del Trabajo.

La reclamación por objeciones de legalidad, debe interponerse dentro del plazo de 5 días corridos contados desde la recepción de la respuesta, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 312 del Código del Trabajo. De esta forma, si el plazo de que dispone la Comisión Negociadora para presentar su reclamación venciere en día sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado hasta el primer día hábil siguiente.

(1) El inciso segundo del Art. 306 dispone:

"No serán objeto de negociación colectiva aquellas materias que restrinjan o limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa y aquéllas ajenas a la misma".

1.3. Concepto de observación de legalidad.

Es la facultad que la ley da al empleador, en el artículo 329, para formular las observaciones que le merezca el proyecto de los trabajadores. Estas observaciones se deben contener en la respuesta que da por escrito a la comisión negociadora, y *en ningún caso pueden dar inicio a un proceso de objeción de legalidad*. Será la comisión negociadora la que deberá interponer ante el Inspector del Trabajo la reclamación respecto de dicha observación, y sólo en ese caso estará facultado para resolver respecto de la materia observada por el empleador.

1.4. Concepto de resolución en materia de objeción de legalidad.

Es el acto jurídico-administrativo, mediante el cual el Inspector del Trabajo, o el Director del Trabajo en su caso, a requerimiento de la comisión negociadora, dirime una controversia legal suscitada entre ésta y el empleador, o empleadores, por no ajustarse el proyecto de contrato colectivo o la respuesta, en la forma o el fondo, a las disposiciones del Código del Trabajo, debiendo dictarse dentro del plazo de cinco días, contados desde la presentación de la reclamación de legalidad.

2. Facultades y límites del Inspector del Trabajo para la dictación de las resoluciones referidas a reclamaciones por objeciones de legalidad.

El artículo 331 del Código del Trabajo, dentro del procedimiento de negociación colectiva, da amplias facultades al Inspector del Trabajo para resolver la controversia jurídica suscitada entre las partes, referida a las disposiciones del citado Código.

No obstante la amplitud de las facultades, existen límites contenidos en la propia ley laboral y otros que emanan del ordenamiento jurídico.

2.1. Límites establecidos en los artículos 331 y 332 del Código del Trabajo.

- a) El Inspector del Trabajo, sólo puede ejercer esta facultad a requerimiento de la comisión negociadora, la cual debe interponer su reclamación dentro del plazo legal de cinco días contados desde la recepción de la respuesta.
- b) Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, esta facultad sólo podrá ser ejercida por el Director del Trabajo, quedando inhabilitado por ley el Inspector del Trabajo.
- c) El Inspector no podrá pronunciarse sobre la discrepancia referida a la prohibición de negociar materias que limitan la facultad del empleador de organizar, dirigir o administrar la empresa (Art. 306, inciso 2º).
- d) Tampoco podrá pronunciarse el Inspector sobre discrepancias referidas al contenido de los fundamentos del empleador.

A este respecto, es necesario consignar que la ley sólo se refiere a los contenidos de los fundamentos. Por lo tanto, si la controversia se refiere a que el empleador omitió dar fundamentos en su respuesta, y la comisión negociadora reclamó de la omisión, el Inspector deberá resolver, ordenando al empleador que señale los fundamentos.

- e) Igualmente, el Inspector está impedido de pronunciarse sobre discrepancias respecto de la calidad de los antecedentes acompañados por el empleador.

- f) Tampoco corresponde al Inspector resolver que el proyecto de los trabajadores se transformó en contrato colectivo, por haberse cumplido veinte días desde la presentación del proyecto, sin haberse recepcionado respuesta del empleador. El Código, en su artículo 332, inciso final, establece que por el solo transcurso del plazo, "llegado el vigésimo día", el proyecto se transforma en contrato colectivo. Un requerimiento en este sentido, deberá ser evacuado por medio de oficio, de acuerdo al mérito de los antecedentes que obren en poder de la Unidad de Negociación Colectiva.

2.2. Límites que emanan del ordenamiento jurídico.

- a) Al dictar la resolución, el Inspector del Trabajo debe limitarse al tema controvertido, es decir, a la materia específica que las partes han sometido a su conocimiento. La primera consecuencia de este límite, es que el Inspector no puede dictar de oficio resoluciones de aquellas reguladas en el artículo 331.

El tema controvertido, está limitado, por una parte, por las objeciones de legalidad de la comisión negociadora y, por la otra, por las observaciones de legalidad del empleador o empleadores.

Será muy importante, que en la etapa de análisis de la reclamación, el Inspector se ocupe con la mayor acuciosidad a determinar cuál es el conflicto o diferencia legal existente entre las partes, a objeto de enmarcar su resolución dentro de la facultad otorgada por ellas.

Por último, deberá tener presente, que no obstante una materia sea reclamada por una de las partes, prima el límite legal, desarrollado en el punto 2.1, anterior.

- b) El Inspector deberá pronunciar su resolución en forma razonada y con los debidos fundamentos, de tal manera que no pueda ser calificada como una resolución caprichosa o arbitraria.

Lo anterior exige de quien resuelve, una actitud reflexiva, que denote un grado de preocupación por convencer del mérito de su decisión.

Todo el razonamiento, considerando los fundamentos de hecho y de derecho, deberá quedar debidamente expresado en el texto de la resolución que se dicte.

- c) No obstante la amplitud de facultades, al momento de tener que interpretar alguna disposición legal, el Inspector deberá regirse por el criterio vigente en el Servicio, y que se contiene en los dictámenes del Director del Trabajo.

En aquellos casos en que no exista doctrina vigente, corresponderá que resuelva el Inspector, de acuerdo a la opinión que se forme, previa consulta a la superioridad regional o nacional.

3. Procedimientos en objeciones de legalidad y resoluciones que se dictan en esta materia.

El procedimiento administrativo que regula esta Orden de Servicio, establece normas mínimas que deberán ser aplicadas en todas las Inspecciones, y que buscan garantizar la precisión jurídica, la prontitud en los trámites y el registro de información básica, procurando respetar las particularidades de cada oficina.

Los procedimientos administrativos específicos, serán determinados por cada Dirección Regional e Inspecciones Provinciales y Comunales.

3.1. Breve reseña del procedimiento de negociación colectiva reglada.

El Código del Trabajo distingue dos tipos de negociación: aquel que es iniciado por sindicatos de empresa o grupos de trabajadores (nivel de empresa); y otro que es iniciado por otras organizaciones sindicales (nivel supraempresa).

Todo proceso de negociación se inicia con la presentación del proyecto de contrato colectivo, por parte de la comisión negociadora que representa a la parte laboral. Debe advertirse, que en el caso de la negociación supraempresa, requerirá, para la validez de la presentación acuerdo previo con la parte empleadora y autorización de la asamblea sindical.

Recibido el proyecto por la parte empleadora, le nace la obligación de responder, para lo cual contará con un plazo de 10, 15 ó 20 días, según el caso, debiendo en su respuesta pronunciarse sobre cada una de las cláusulas del proyecto, proponer un proyecto de contrato colectivo, entregar sus fundamentos y acompañar los antecedentes que le sirvan de base para los mismos. Podrá además hacer las observaciones que le merezca el proyecto de los trabajadores.

Una vez que la comisión negociadora ha recibido la respuesta del empleador, se inicia la etapa de negociación propiamente tal. Pero además, es la oportunidad en que la comisión puede presentar, ante el Inspector del Trabajo y excepcionalmente ante el Director del Trabajo, una reclamación de legalidad, objetando la respuesta del empleador o las observaciones que él mismo formuló.

No obstante la presentación de la reclamación de legalidad, *en ningún caso se suspende el procedimiento de negociación*. Esta razón exige que el pronunciamiento del Inspector se formule a la brevedad, dado que la indefinición en una diferencia jurídica de las partes, aun cuando no suspende el proceso, afecta el adecuado desarrollo de la negociación.

3.2. Visación, ingreso y recepción.

El encargado de la Unidad de Negociación Colectiva visará, previo al ingreso a la Oficina de Partes, el documento que contenga la reclamación por objeción(es) de legalidad interpuesta por la comisión negociadora.

Una vez efectuada la visación del documento, deberá ser ingresado en la Oficina de Partes, la que lo remitirá a la brevedad a la Unidad de Negociación Colectiva.

Recepcionado el documento por la Unidad, deberá registrarse su fecha de recepción, en el "Libro de Control de Negociaciones Colectivas".

3.3. Determinación de competencia.

El encargado de la Unidad, determinará, de acuerdo a la cantidad de trabajadores involucrados en la negociación, si debe resolver la Inspección del Trabajo (hasta mil trabajadores) o el Director del Trabajo (más de mil trabajadores).

Para estos efectos, se estará a la cantidad de trabajadores que consta en la nómina acompañada al proyecto de contrato colectivo, sin importar si eventualmente, por ser rechazada alguna objeción de legalidad de la comisión negociadora, en definitiva puedan quedar afectos a la negociación una cantidad igual o inferior a mil trabajadores.

3.4. Estudio de antecedentes y redacción.

En el primer caso, es decir si los involucrados son mil o menos trabajadores, el encargado de la Unidad, deberá remitir al abogado de la Inspección la presentación de la comisión negociadora, junto con la carpeta de la respectiva negociación, con el objeto de que proceda a estudiar los antecedentes y a redactar la resolución respectiva.

Si la Inspección no cuenta con abogado, o no obstante haberlo el Inspector Provincial o Comunal haya determinado que quien redacte la resolución sea el encargado de la Unidad de Negociación Colectiva, será este último quien deberá proceder al estudio de los antecedentes.

No obstante lo anterior, toda resolución que no sea redactada por abogado, requerirá a lo menos visación de este profesional, ya sea el de la propia oficina o el Coordinador Jurídico de la Región, para lo cual será suficiente la comunicación por intermedio de fax.

3.4.1. *A partir del estudio de los antecedentes, pueden darse a lo menos cuatro situaciones:*

- a) Que los antecedentes existentes en la Inspección sean suficientes para proceder a dictar la resolución. En este caso, se redactará la resolución dentro del plazo de cinco días contados desde la presentación de la reclamación de legalidad. (1)
- b) Que los antecedentes sean insuficientes, pero es posible obtenerlos prontamente. En este caso, se deberá requerir, a quien corresponda según la organización y procedimientos de la respectiva Inspección, se efectúen las diligencias necesarias (requerimiento de documentación, investigación de hechos, fiscalización, etc.) para que dentro del plazo señalado anteriormente sea posible dictar la resolución.

Será un *criterio rector* en estas materias, que a la Inspección le corresponde un rol activo, debiendo actuar breve y sumariamente. Así, por ejemplo, si se cuestiona la calidad de afiliados de ciertos trabajadores, el fiscalizador deberá constituirse en la sede sindical y verificar la situación.

- c) Que los antecedentes sean insuficientes y no sea posible obtenerlos antes del plazo de cinco días, establecidos en la ley, para dictar la resolución definitiva.

(1) Al respecto cabe tener presente que los plazos señalados para los entes de la Administración Pública para emitir un pronunciamiento o realizar un determinado acto, no revisten la calidad de fatales, de modo que, aunque dichos pronunciamientos o actuaciones hubieren sido evacuados con posterioridad al vencimiento del referido plazo, son plenamente válidos. Esta doctrina ha sido sostenida uniformemente por la Contraloría General de la República en numerosos dictámenes, entre otros, los siguientes: 33.969, de 1989, 23.615, de 1987 y 11.201 de 1991. Lo anterior, no obsta a la eventual responsabilidad administrativa que podría corresponder al funcionario negligente.

Frente a esta situación, y sólo en este caso, será necesario dictar una resolución ordenando las medidas para mejor resolver que se estime estrictamente necesario decretar, fijando un plazo para su realización. En todo caso, la resolución deberá dictarse y notificarse antes del plazo asignado en la ley al empleador para comunicar la última oferta a los trabajadores. (1)

- d) Que algunas materias puedan resolverse sin nuevos antecedentes o si se requieren se pueden obtener antes del plazo de cinco días, y que otras materias requieran decretar medidas para mejor resolver.

En este caso, se dictará una primera resolución, en la cual el Inspector se pronuncie derechamente respecto de aquellas materias que es posible resolver dentro de plazo, y decretará las medidas para mejor resolver indispensables para pronunciarse sobre las materias pendientes, de tal forma que deje para una segunda resolución el mínimo de objeciones posible.

3.4.2. Realizado el estudio de los antecedentes reunidos, el abogado o el encargado de la Unidad, según los criterios ya reseñados, deberá proceder a la redacción de la resolución, según las instrucciones que se dan en el capítulo 4 de la presente Orden de Servicio, teniendo en cuenta los criterios de fondo que se contienen en el capítulo 5, y siguiendo el formato de resolución que se contiene en el anexo N° 1 de esta Orden.

La resolución redactada, original y tres copias (2), se remitirá (3) al Inspector Provincial o Comunal, según corresponda, para su firma.

Una vez firmado el original y las copias, el Inspector deberá asignar, a la unidad que corresponda, que proceda a la notificación de la resolución a la comisión negociadora y al empleador, según las instrucciones que se dan en el acápite 3.5. de esta Orden de Servicio. Esta facultad para asignar la notificación, podrá ser delegada en el encargado de la Unidad de Negociación Colectiva.

3.5. Reclamación que debe ser resuelta por el Director del Trabajo.

En el segundo caso, es decir si los trabajadores involucrados son más de mil, la reclamación de legalidad deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

Si la reclamación se interpone en la Inspección del Trabajo, una vez ingresada la presentación, el encargado de la Unidad deberá remitirla a la brevedad, conjuntamente con todos los antecedentes, al Departamento de Negociación Colectiva de la Dirección del Trabajo.

(1) El Art. 372, en su inciso 3º dispone:

"El empleador deberá informar a todos los trabajadores interesados su última oferta y acompañar una copia de ella a la Inspección del Trabajo, con una anticipación de a lo menos dos días al plazo de cinco días indicado en la letra b) del artículo 370. Para este efecto entregará un ejemplar a cada trabajador o exhibirá dicha proposición en lugares visibles de la empresa, todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador".

(2) El original deberá quedar en carpeta de la Unidad de Negociación Colectiva, 1 copia para la Oficina de Partes, 1 copia para la Comisión Negociadora y 1 copia para la parte empleadora.

(3) La remisión se hará siguiendo el procedimiento que se determine en cada Inspección, debiendo en todo caso velarse por la celeridad del trámite.

El plazo para pronunciarse comenzará a correr desde el momento en que se recepciona la presentación en la Inspección respectiva.

Una vez dictada la resolución, se remitirá en un original y cuatro copias, a la Inspección correspondiente para que ésta proceda a notificar a las partes.

Efectuada la notificación se deberá remitir una copia de la resolución, con sus respectivas actas de notificación, al Departamento de Negociación Colectiva, para su archivo.

3.6. Notificación de la resolución recaída en reclamación de legalidad.

La resolución que se pronuncie sobre la reclamación de legalidad debe ser notificada al empleador y a la Comisión Negociadora, levantándose, para tal efecto, un acta en que se deje constancia de dicha diligencia.

El encargado de la Unidad de Negociación Colectiva entregará al funcionario designado para notificar la resolución de reclamación de legalidad, un modelo de "Acta de Notificación de Resolución de Reclamación de Legalidad" y dos ejemplares de la resolución para ser entregados a ambas partes. El funcionario deberá firmar el "Libro de Comisiones" para constancia de recepción de los documentos.

Es necesario tener presente al efectuarse la notificación, lo dispuesto en el artículo 4º del Código del Trabajo, en cuanto a la presunción de derecho respecto de quien representa al empleador, señalando que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.

Toda notificación de resolución de reclamación de legalidad tiene el *carácter de urgente*, por lo que deberá practicarse en el más breve plazo.

Al día hábil siguiente de efectuada la notificación, el encargado recepcionará del funcionario que llevó a cabo la diligencia, las actas de notificación.

Posteriormente, el encargado ingresará a la "Carpeta de Expedientes" que corresponda, las actas de notificación, tanto del empleador como de la Comisión Negociadora, previa consignación del número correlativo de ingreso que anotará en el extremo superior izquierdo del documento.

Negativa a recepcionar copia de la resolución.

Si el empleador o la Comisión Negociadora o ambos se negaren a recepcionar la copia de la resolución y, por ende, rehusaren firmar el acta de notificación, el funcionario que practique la diligencia deberá dejar, en todo caso, copia de la resolución y constancia de lo anterior en dicha acta. Asimismo, señalará expresamente al notificado, que su negativa a recepcionar la resolución no la invalida ni suspende su(s) apercibimiento(s).

3.7. Solicitud de reposición de la resolución recaída en reclamación de legalidad.

La comisión negociadora o el empleador, podrán solicitar la reposición, total o parcial, de la resolución de reclamación de legalidad, ante la misma autoridad que la dictó.

No existe recurso ante la autoridad superior del Servicio, toda vez que el Código del Trabajo establece como funcionario competente al Inspector del Trabajo, y excepcionalmente al Director del Trabajo, sin entregar competencia a otra autoridad pública, administrativa ni judicial. (Dictamen N° 4.663/112, de 05.07.90).

El Inspector del Trabajo deberá pronunciarse dentro de los tres días hábiles siguientes de presentado el recurso, por medio de resolución fundada, en la que se acogerá o rechazará la solicitud, según corresponda.

3.8. Certificar incumplimiento o cumplimiento de la resolución de reclamación de legalidad.

3.8.1. Certificar incumplimiento.

Si el empleador o la comisión negociadora no dieran cumplimiento a lo ordenado en la resolución de reclamación de legalidad, en el plazo establecido, la Inspección del Trabajo, a petición de parte, certificará tal circunstancia y procederá de acuerdo con el apercibimiento señalado en la propia resolución.

El encargado de la Unidad de Negociación Colectiva recepcionará, de la Oficina de Partes, la solicitud de certificación del hecho de no haber dado cumplimiento a lo ordenado en la resolución de reclamación en el plazo otorgado por la Inspección del Trabajo.

Para estos efectos, el encargado verificará la efectividad del incumplimiento, recurriendo para ello a los documentos que se encuentran en la Unidad.

Debe tenerse presente que la resolución que acoja favorablemente una reclamación siempre obligará a una de las partes, o a ambas, a efectuar enmiendas al proyecto o a la respuesta según el caso. Ahora bien, la Inspección del Trabajo puede enterarse del cumplimiento de lo ordenado al recepcionar el documento que lo acredite. Sin embargo, como la resolución no exige acreditar dicho cumplimiento en la Inspección, puede ocurrir que la parte obligada a efectuar la enmienda la ponga sólo en conocimiento de la otra, con lo cual quedará cumplido el mandato de la resolución, hecho del cual, no habrá constancia en la Inspección del Trabajo.

En tales circunstancias, si una de las partes solicitare que se certifique el incumplimiento de la resolución, el encargado sólo podrá hacerlo una vez que haya agotado las diligencias tendientes a su verificación, para cuyo efecto, si fuere necesario, deberá requerir mayores antecedentes al empleador o a la Comisión Negociadora, según corresponda, para determinar si se ha cumplido lo ordenado en la resolución.

Comprobado el incumplimiento, el encargado deberá certificar el hecho, dejando constancia de lo siguiente:

- Fecha en que la Comisión Negociadora presentó el proyecto de contrato colectivo, la individualización del empleador y si se negocia por sindicato o grupo de trabajadores;
- Número y fecha de la resolución de reclamación;
- Enmienda que el Inspector del Trabajo ordenó efectuar y el plazo otorgado para ello, así como el apercibimiento contenido en la resolución, y

- Circunstancia de no haberse dado cumplimiento a lo dispuesto en la resolución.

El certificado se confeccionará en triplicado, siempre a petición de parte, y se remitirá al Jefe de la Inspección del Trabajo, para su firma.

Finalmente, el encargado recepcionará de la Oficina de Partes, copia del certificado firmado, numerado y fechado, el que ingresará a la "Carpeta de Expedientes" que corresponda, previa anotación en el documento del número correlativo de ingreso.

3.8.2. *Certificar cumplimiento.*

Si una de las partes, o ambas, solicitaren que se certifique el hecho de haberse dado cumplimiento a la resolución dentro del plazo otorgado, el encargado deberá emitir el certificado correspondiente, en el cual se dejará constancia de lo siguiente:

- Fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo;
- Individualización de las partes negociantes;
- Número y fecha de la resolución de reclamación;
- Enmienda que se ordenó efectuar;
- Plazo otorgado para su cumplimiento, y
- Circunstancia de haberse cumplido el mandato.

3.9. Envío formulario "Registro de Información Objeciones de Legalidad".

En el formulario "Registro de Información Objeciones de Legalidad", anexo a la presente Orden de Servicio, se deberá registrar la siguiente información:

- Región, Inspección y año-correlativo.
- Nombre y RUT de la empresa.
- Número y fecha de la resolución definitiva.
- Señalar si se debió fiscalizar.
- Señalar si se presentó recurso de reposición.
- Señalar si se decretaron medidas para mejor resolver.
- Señalar resumidamente las materias objetadas, indicando en el cuadro respectivo si se rechazó, se acogió, o se abstuvo o declaró inadmisibile. Si se interpuso recurso de reposición, interesa lo que en definitiva fue resuelto.
- Observaciones.

Este formulario se archivará en el expediente de la respectiva negociación colectiva. En los primeros quince días de los meses de junio y diciembre de cada año, se deberá remitir

copia de todos los formularios de "Registro de Información Objeciones de Legalidad", correspondientes a resoluciones dictadas durante los seis meses anteriores, al Departamento de Negociación Colectiva.

4. Contenidos formales de la resolución.

La resolución deberá ser muy clara en la definición del asunto o asuntos controvertidos, en los fundamentos de hecho y de derecho que servirán de base a la resolución respecto de cada asunto controvertido, y en lo que en definitiva se resuelve: ya sea acoger la reclamación, rechazarla o abstenerse por carecer de competencia.

La resolución será dividida en tres partes:

4.1. Visto.

En esta parte deberá indicarse la fuente legal que faculta al Inspector del Trabajo para pronunciarse sobre las objeciones de legalidad, es decir, se hará referencia al artículo 331 del Código del Trabajo.

4.2. Considerando.

En esta parte, se deben desarrollar los fundamentos de hecho y de derecho en virtud de los cuales se dictará la resolución.

En el primer considerando deberá indicar la circunstancia de haberse presentado el proyecto de contrato colectivo, la fecha y la individualización de las partes.

En el segundo considerando indicará el hecho de haberse respondido el proyecto, la fecha de ocurrencia y si fue dentro del plazo legal, señalando, si correspondiere, la circunstancia de haber formulado el empleador observaciones al proyecto.

En el tercer considerando se indicará la circunstancia de que la Comisión Negociadora presentó la reclamación de legalidad señalada y si ésta dice relación con la respuesta y/o con las observaciones formuladas por el empleador.

En los considerandos siguientes se expondrá cada una de las objeciones de legalidad que involucra la reclamación, precisando con claridad la controversia jurídica producida, siguiendo el mismo orden en que fueron planteadas por los trabajadores.

Respecto de cada objeción, a continuación de cada una de ellas, se desarrollarán los fundamentos de hecho y de derecho que digan relación con la materia objetada.

Si se ha requerido fiscalización o investigación de antecedentes, la resolución deberá hacer referencia a los mismos, señalando las conclusiones que de los informes se deriven y si es necesario citar párrafos textuales, deberá hacerse, de tal forma que la resolución sea comprensible por sí misma, teniendo el carácter de autosuficiente.

4.3. Parte resolutive.

Este apartado deberá comenzar, respecto de cada objeción interpuesta, con el término "Acógese" o "Recházase" o "Declárase inadmisibile" (reclamación fuera de plazo) o "Abstíñese", según corresponda, pronunciándose sobre cada una de las objeciones de

legalidad en el mismo orden en que fueron analizadas, señalando expresamente en forma sintética, respecto de cada pronunciamiento, los fundamentos en que se basa.

Cuando se ordene a alguna de las partes enmendar su proyecto o respuesta, deberá fijarse un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, contados desde la notificación, para su cumplimiento, *bajo apercibimiento* de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, o de no haberse respondido oportunamente el proyecto, según el caso. (1)

Se acompaña anexo que deberá servir de modelo, con las adecuaciones de cada caso, para la dictación de las resoluciones reguladas en la presente Orden de Servicio.

5. Contenidos de fondo de la resolución.

En este capítulo se hace una enumeración de distintas situaciones que se presentan, con mayor o menor regularidad, indicándose el criterio para su resolución por parte del Inspector del Trabajo.

Deberán tenerse presente las siguientes advertencias:

- a) Cada situación enumerada considera aspectos generales, sin embargo cada negociación cuenta con sus propias particularidades, por lo tanto siempre será necesario hacer el análisis del caso particular y evaluar si los criterios que aquí se formulan son aplicables en su totalidad.
- b) En prácticamente todos los casos se cita uno o más dictámenes. Sin embargo, no todos dicen relación directa con la situación tratada, sino que aportan criterios para su resolución, toda vez que no siempre se cuenta con jurisprudencia del Servicio.

5.1. Presentaciones que deberán ser respondidas mediante oficio ordinario.

- a) *Reclamación presentada por el empleador.*

El derecho de interponer reclamación de legalidad, respecto de la respuesta del empleador o de las observaciones que éste hubiere formulado al proyecto, asiste *exclusivamente* a la Comisión Negociadora.

En consecuencia, si fuera el empleador quien observare de legalidad el proyecto de contrato colectivo haciéndolo presente a la Inspección del Trabajo, a objeto de que ésta resuelva, sin perjuicio de recepcionar el documento presentado, el encargado deberá desestimar la reclamación por improcedente.

Para estos efectos, el encargado comunicará en el más breve plazo al empleador, por oficio, la improcedencia de la reclamación, invocando lo preceptuado en el Art. 331, inciso 1º del Código del Trabajo.

(1) El apercibimiento de "no haberse respondido oportunamente al proyecto", significa que en caso de no darse cumplimiento a lo ordenado en la resolución, el empleador incurrirá en la infracción contenida en el artículo 332, inciso primero, la cual es sancionada con una multa ascendente al 20% de las remuneraciones del último mes de todos los trabajadores comprendidos en el proyecto de contrato colectivo.

b) *Reclamación presentada por trabajadores no miembros de la Comisión Negociadora.*

No corresponde que la Inspección del Trabajo se pronuncie respecto de reclamaciones de legalidad que presenten trabajadores que negocian colectivamente, o una parte de ellos, si no son integrantes de la Comisión Negociadora. En efecto, del Art. 326 del Código del Trabajo se desprende que la representación de los trabajadores en la negociación colectiva está a cargo de la Comisión Negociadora y que ésta tiene las más amplias facultades para la tramitación y solución de la negociación colectiva, atribuciones que puede ejercer sin necesidad de consulta previa a sus representados. A mayor abundamiento, el Art. 331 del citado cuerpo legal radica en la Comisión Negociadora la facultad de formular reclamación de legalidad. De lo anterior, se dará cuenta por oficio a los interesados. (Dictamen N° 7.057/161, de 28.09.90)

c) *Reclamación no presentada por la mayoría de los miembros de la Comisión Negociadora.*

No corresponde que la Inspección del Trabajo se pronuncie respecto de reclamaciones de legalidad que no sean presentadas por la mayoría absoluta de los miembros de la Comisión Negociadora, debido a que las facultades que la ley le concede a dicha Comisión deben ejercerse por acuerdos adoptados por la mayoría absoluta de sus integrantes.

Cuando no correspondiere pronunciarse respecto de una reclamación de legalidad por no estar válidamente presentada, se dará cuenta a los interesados mediante oficio. (Dictámenes N°s. 4.630, de 23.09.83 y 9.090/207, de 11.12.90).

d) *Reclamación por respuesta del empleador fuera de plazo.*

Si la reclamación de legalidad se fundamentare en el hecho de que el empleador entregó su respuesta fuera del plazo dado por la ley, vale decir, después de 10 ó 15 días corridos, según el caso de presentado o notificado el proyecto de contrato colectivo, el encargado de la Unidad no dará curso a la reclamación, de lo cual dará cuenta por oficio a los interesados, toda vez que esta circunstancia deberá ser sancionada de oficio, en conformidad al Art. 332 incisos 1° y 2° del Código del Trabajo.

En relación con la aplicación de la multa, deberá evaluarse criteriosamente la oportunidad de la misma, para no afectar el proceso de negociación colectiva.

De igual forma, no será objeto de reclamación el hecho de no haberse dado respuesta por parte del empleador antes del vigésimo día de presentado el proyecto de contrato colectivo, en razón de que deberá entenderse, por expreso mandato de la ley, que el empleador aceptó el citado proyecto. (Art. 332, inciso final del Código del Trabajo).

e) *Intervención de la Inspección del Trabajo sin que medie reclamación.*

Si el empleador impugnare parte o todo el proyecto de contrato colectivo, no diere respuesta a él en los términos señalados en el Art. 329 del Código del Trabajo o formulare observaciones al proyecto, la Inspección del Trabajo no podrá pronunciarse en términos de resolver las observaciones de legalidad, a menos que la Comisión Negociadora las objetare, previamente, ejerciendo el derecho que le confiere el Art. 331 del citado cuerpo legal. En consecuencia, no procederá que la Inspección del Trabajo intervenga de oficio. (Dictamen N° 4.590, de 20.09.83).

5.2. Presentaciones que serán objeto de resolución.

a) *Reclamación presentada fuera de plazo.*

Si la Comisión Negociadora presentare su reclamación a la Inspección del Trabajo fuera del plazo otorgado por la ley, vale decir, después de los 5 días corridos, contados desde la recepción de la respuesta dada por el empleador, la referida Inspección sólo podrá pronunciarse declarando *inadmisible* la reclamación. Para estos efectos, el encargado deberá verificar que la reclamación se presentó fuera de plazo, constatando la fecha de recepción de la respuesta por la Comisión Negociadora, y la de ingreso de la reclamación a la Oficina de Partes.

Deberá tenerse presente, que no obstante ser un plazo de días corridos, según lo dispone el artículo 312 del Código del Trabajo, si venciere sábado, domingo o festivo, se entenderá prorrogado para el día hábil siguiente.

b) *Reclamación referida a materias que no pueden ser objeto de negociación.*

Si la reclamación de los trabajadores u observación del empleador se fundamentare en el hecho de haberse incluido en el proyecto de contrato colectivo o en la respectiva respuesta cláusulas que se refieren a materias no susceptibles de ser negociadas colectivamente, de acuerdo a lo preceptuado en el Art. 306, inciso 2º del Código del Trabajo, el Inspector del Trabajo en su resolución *deberá señalar que se abstiene de pronunciarse*, toda vez que el Art. 331, inciso final establece que "no será materia de este procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la correspondiente respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso 2º del Art. 306". (Dictámenes N°s. 8.915/155, del 17.11.89 y 2.028/50, del 08.04.90).

Lo anterior, sin perjuicio de señalar en la parte considerativa de la resolución, que queda entregado a la autonomía de las partes el determinar los contenidos del instrumento colectivo que suscriban.

c) *Proyecto presentado sin quórum legal. (Negociación por grupo).*

Si la reclamación de legalidad dice relación con el hecho de haberse rechazado el proyecto por parte del empleador basado en que fue presentado sin que los trabajadores cuenten con el quórum que exige el Art. 315, inciso 3º del Código del Trabajo, el encargado deberá tener presente, para el efecto de la determinación de dicho quórum, que *no debe considerarse a los trabajadores de la empresa que no tienen derecho a negociar colectivamente* por encontrarse en alguna de las situaciones que contempla el Art. 305 del Código del Trabajo.

Ahora bien, para determinar si los trabajadores reunieron el quórum, el encargado deberá establecer el número de trabajadores dependientes de la empresa a la fecha de presentación del proyecto, para cuyo efecto deberá requerir los contratos de trabajo y cualquier otro antecedente que fuera necesario examinar.

En caso de determinarse que no se ha reunido el número mínimo que exige la ley para presentar el proyecto, éste se tendrá por no presentado y la Inspección del Trabajo deberá rechazar la reclamación de legalidad, al no haberse

cumplido un requisito de exigencia del proyecto cual es contar con el quórum suficiente al momento de su presentación.

Esta observación del empleador, respecto del quórum, sólo será atendible cuando quien negocia es un grupo negociador, dado que cuando negocia un sindicato, la ley no exige cumplimiento de quórum, toda vez que para su constitución ya debió cumplir este requisito, y mientras no se declare su disolución por Juez Competente, mediante sentencia firme y ejecutoriada, el sindicato goza de personalidad jurídica para todos los efectos legales.

- d) *Proyecto presentado antes de un año del inicio de la actividad de la empresa. (Art. 308 del Código del Trabajo)*

Si la reclamación presentada por la Comisión Negociadora versare sobre la negativa del empleador para negociar porque éste considera que no ha transcurrido un año desde la fecha en que su empresa inició sus actividades, el encargado de la Unidad, para poder resolver, deberá tener en cuenta la fecha en que la respectiva empresa haya hecho su Declaración Unica y de Inicio de Actividades ante el Servicio de Impuestos Internos, salvo que por otra documentación se pueda establecer fehacientemente que la empresa inició actividades antes de la referida fecha. Entre los documentos a que se hace referencia se pueden citar, a vía de ejemplo, los contratos de trabajo, las planillas de imposiciones, el registro de asistencia, etc. (Dictámenes N°s. 2.372, del 26.10.82 y 3.999, del 28.06.85).

- e) *Proyecto presentado en período no apto para iniciar negociaciones. (Art. 317 del Código del Trabajo).*

Si la reclamación de la Comisión Negociadora tratare del hecho que el empleador se ha negado a negociar porque el proyecto fue presentado dentro del período declarado no apto para iniciar negociaciones, el encargado de la Unidad deberá verificar, en la "Carpeta de Expedientes" de la empresa, la existencia de la declaración que en su oportunidad debió remitir el empleador.

De confirmarse lo aseverado por el empleador, la Inspección del Trabajo se pronunciará rechazando la reclamación (Dictamen N° 681/34, de 02.02.87). Si, por el contrario, no se hubiere remitido la referida comunicación a la Inspección del Trabajo y no se hubiere comunicado por escrito a los trabajadores dentro del mes de junio del año respectivo y antes de la presentación del proyecto de contrato colectivo, la Inspección deberá acoger la reclamación y ordenar al empleador responder el proyecto en los términos del artículo 329 del Código del Trabajo, otorgando para ello un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles. (Dictámenes N°s. 4.188/96, de 15.06.90; 8.416/297, de 27.12.91; 6.655/220, de 09.10.91 y 247/78, de 24.03.93).

- f) *Proyecto presentado fuera de plazo.*

Si la reclamación de legalidad dijere relación con el hecho de haber el empleador rechazado el proyecto de contrato colectivo por estimar que fue presentado fuera del plazo que preceptúa el Art. 322, inciso 1° del Código del Trabajo, el encargado deberá verificar, en el "Libro Control de Negociaciones Colectivas", la fecha de término del contrato colectivo anterior. A partir de ella calculará los días de inicio y término del período apto para presentar el proyecto, para cuyo efecto tendrá presente que

ello no puede verificarse antes de 45 ni después de 40 días corridos anteriores al vencimiento del contrato vigente. Además, deberá también tener presente que para el cómputo de estos plazos no se considera el último día de vigencia de dicho instrumento, puesto que los 45 y 40 días corridos son "anteriores a la fecha de vencimiento". Así por ejemplo, si un contrato colectivo tuviera como fecha de término de vigencia el día 31 de diciembre de 1995, el proyecto de contrato colectivo sólo podrá ser presentado al empleador en los días 16, 17, 18, 19, 20, ó 21 de noviembre (si el día 21 de noviembre corresponde a sábado, domingo o festivo, se prorrogará el plazo al día hábil siguiente) del mismo año, salvo que las partes postergaren, de común acuerdo, la fecha de inicio de la negociación. (Dictámenes N°s. 5.422, de 04.11.83; 4.876/113, de 18.07.90; 2.531, de 05.05.92; 6.564/312, de 12.11.92 y 7.136/337, de 07.12.92).

Por otra parte, el encargado deberá revisar la "Carpeta de Expedientes", a efecto de constatar que no existió acuerdo para postergar el inicio de la negociación colectiva, el que en todo caso no podrá ser superior a 60 días corridos. (Dictamen N° 6.179/345, de 05.11.93).

Cabe tener presente que los plazos que se analizaron precedentemente regirán únicamente cuando exista instrumento colectivo anterior que afecte al mismo sindicato o grupo negociador. Por el contrario, si respecto de dicho sindicato o grupo negociador no hubiere instrumento colectivo anterior o éste se encontrase extinguido y no existiere otro contrato o fallo arbitral en la empresa, los trabajadores podrán presentar un proyecto de contrato en cualquier momento (salvo declaración de período no apto para iniciar negociaciones) y, por ende, la Inspección del Trabajo deberá acoger la reclamación ordenando al empleador dar respuesta al proyecto, en los términos del artículo 329, otorgando un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles. (Dictamen N° 2.028/50, punto 2, de 08.04.90).

Ahora bien, si existiere uno o más contratos colectivos vigentes en la empresa que no involucran al sindicato o grupo de trabajadores que presentó el nuevo proyecto, la Inspección deberá rechazar la reclamación de la Comisión Negociadora, por cuanto dicho proyecto fue presentado antes del vencimiento del plazo de dos años de suscrita el último contrato colectivo, cualquiera sea su duración. Así por ejemplo, si en una empresa se inició la negociación colectiva de tres sindicatos en forma simultánea, donde el sindicato A suscribió contrato el 1° de enero de 1993 por tres años; el B el 15 de enero de 1993 y el C el 17 de enero 1993 por tres años, el sindicato D, que no negoció en su oportunidad, sólo podrá presentar el proyecto de contrato colectivo si lo hace no antes de 45 ni después de 40 días corridos anteriores al 17 de enero de 1995. (Dictamen N° 4.876/113, de 18.07.90).

g) Proyecto presentado por otras organizaciones sindicales. (Art. 334 y siguientes).

Si la reclamación se fundamentare en el hecho de haberse negado el empleador o empleadores a dar respuesta al proyecto de contrato colectivo, basándose en que no se celebraron previamente los acuerdos a que se refieren las letras a) y b) del inciso 2°, del Art. 334 del Código del Trabajo, la Inspección del Trabajo deberá verificar la alegación del empleador. En caso de confirmarse deberá rechazar la reclamación atendido que dichos acuerdos previos han sido calificados como necesarios por el propio legislador para que pueda llevarse a cabo una negociación supra empresa.

- h) *Proyecto presentado sin cumplir con los requisitos que exige el Libro IV del Código del Trabajo.*

Si la Comisión Negociadora presentare una reclamación de legalidad a la Inspección del Trabajo fundada en que las observaciones formuladas por el empleador al proyecto de contrato colectivo contienen transgresiones a las normas del Código del Trabajo, el encargado de la Unidad, para poder determinar si aquélla es procedente, deberá tener presente las posibles observaciones que puede formular un empleador, las que se enumerarán a continuación.

En el evento que se compruebe que efectivamente la Comisión Negociadora ha incurrido en alguna infracción al presentar el proyecto y que es posible de enmendar, deberá rechazarse la objeción de legalidad planteada (dado que el empleador ha tenido razón al observar la ilegalidad) y otorgar un plazo no inferior a 5 días ni superior a 8 días, para que la Comisión proceda a corregir el error, bajo apercibimiento de tenerse por no presentada la cláusula o el proyecto de contrato, según el caso. (Art. 331, inciso 4º).

A vía ejemplar se señalan las posibles observaciones de legalidad que podría formular el empleador:

- h 1. No acompañar al proyecto la nómina de socios del sindicato o del grupo de trabajadores que está negociando colectivamente.*

Al respecto, el encargado deberá revisar, si fuere procedente, el proyecto que se encuentra en la respectiva "Carpeta de Expedientes" o la "Hoja de Observaciones al Proceso de Negociación Colectiva" con el objeto de verificar si se adjuntó la referida nómina. Si resultare correcta la observación formulada por el empleador en su respuesta, se otorgará a la Comisión Negociadora un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que acompañe la nómina al proyecto, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el referido proyecto.

- h 2. No adjuntar al proyecto la nómina de adherentes con su firma.*

En este caso, de comprobarse lo observado por el empleador, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días para que se remitan las solicitudes de adhesión debidamente firmadas, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto respecto de los adherentes. (Dictámenes N°s. 660, de 05.02.86; 8.305/167, de 14.11.88 y 4.876/113, de 18.07.90 y 3.847/153, de 15.07.92).

- h 3. Proyecto sin la firma o impresión digital de los trabajadores que negocian colectivamente como grupo negociador.*

Si lo anterior es comprobado, la Inspección del Trabajo otorgará plazo para que el proyecto sea firmado por los trabajadores, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto respecto de los trabajadores que no cumplan con el requisito de la firma.

- h 4. Proyecto sin la firma de los miembros de la Comisión Negociadora.*

En este caso, la Inspección otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el proyecto sea firmado, a lo menos, por la mayoría absoluta de

los integrantes de la Comisión Negociadora, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto.

Igual proceder se seguirá si el proyecto de que se trate no individualizare a los miembros de la citada comisión. (Dictámenes N°s. 3.108/72, de 11.05.90; 7.057/161, de 28.09.90; 3.978/89, de 07.06.90 y 9.090/207, de 11.12.90).

h 5. Proyecto o cláusulas no redactadas en forma de contrato.

Para estos efectos, se entenderá que la redacción no reviste forma de contrato si está planteada como simple petitorio, utilizando, por ejemplo, expresiones tales como: "pedimos", "solicitamos", "queremos", etc.

En este evento la Inspección otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el proyecto o la cláusula sean redactadas en forma de contrato y, si así no se hiciere se tendrá por no presentado el proyecto o cláusula, según corresponda.

h 6. Proyecto o respuesta con cláusulas imprecisas.

Se considerarán imprecisas todas aquellas cláusulas que no especifiquen, en su integridad, el beneficio de que se trate, sea por ambigüedad o porque se haga referencia genérica al contrato colectivo anterior que lo contenía o las circunstancias o condiciones con arreglo a las cuales se otorgaba.

En estos casos, la Inspección fijará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que la parte correspondiente precise la o las cláusulas que se objetaron, bajo el apercibimiento de tenerse por no presentada la o las cláusulas.

h 7. Número de miembros de la Comisión Negociadora diferente al requerido por la ley.

Al respecto, cabe tener presente que si la Comisión representa a un grupo de trabajadores que se unen para el solo efecto de negociar, deberá estar compuesta por 3 miembros. Ahora bien, si el grupo está formado por 250 o más trabajadores *podrá* estar formado por 5 miembros, si el grupo lo constituyen 1.000 o más trabajadores *podrá* estar constituida por 7 personas y si estuviere formado por 3.000 o más trabajadores, estaría constituida por 9 miembros.

El hecho que sean 5, 7 ó 9 los miembros, cuando concurren los requisitos exigidos para cada caso, dependerá exclusivamente de la voluntad de los trabajadores que integran el grupo negociador, siendo por lo tanto de su facultad determinar si serán 3 ó 5, o 3 ó 7, o 3 ó 9, los miembros que conformarán la comisión negociadora, según el caso.

Si la Comisión referida estuviere constituida por menos de 3 miembros se acogerá la reclamación y se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, bajo apercibimiento de tener por no presentado el proyecto de contrato colectivo, para que los trabajadores puedan elegir al o los miembros necesarios para complementarla, salvo

el caso de trabajadores afiliados a un sindicato de menos de 25 trabajadores. (Dictámenes N^{os}. 8.414/295, de 27.12.91 y 322/28, de 19.01.93).

Si la Comisión estuviere formada por 3 miembros y el grupo negociador lo integraren 250 o más trabajadores, se acogerá la reclamación ordenando al empleador contestar el proyecto, para lo cual, se le otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

En cambio, si la citada Comisión estuviere formada por 4 ó 6 personas, lo que no corresponde, la Inspección dará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, para que se ajuste al número que es requerido por la ley, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto de contrato colectivo.

h 8. Miembro de la Comisión Negociadora que no cumple con los requisitos exigidos por la ley para ser elegido director sindical.

El encargado de la Unidad deberá verificar, siempre que exista objeción de legalidad, que los miembros de la Comisión Negociadora cumplen con las exigencias contempladas en la legislación para ser miembro de ella.

Los requisitos son los siguientes:

- Ser mayor de 18 años;
- No haber sido condenado ni hallarse procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva.
- Saber leer y escribir, y

Si el encargado constatare que uno o más miembros fueron elegidos sin cumplir con los requisitos precedentemente señalados, otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que se reemplace por uno que sí los cumpla, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto.

h 9. Rechazo de trabajadores involucrados en la negociación colectiva.

Respecto de este punto, cabe mencionar como causas posibles de exclusión de un trabajador las siguientes:

- a) Ser parte de un contrato colectivo o un convenio colectivo o fallo arbitral vigente. (Dictamen N^o 5.402/075, de 19.07.89).
- b) No pertenecer al sindicato que presentó el proyecto de contrato colectivo, salvo que se haya adherido formalmente al proyecto;
- c) Estar afecto a un contrato de aprendizaje;
- d) Haber sido contratado exclusivamente para el desempeño de una obra transitoria o de temporada;
- e) Ser gerente, subgerente, agente o apoderado, con facultades generales de administración y cuyo contrato de trabajo estipule que no puede negociar colectivamente;

- f) Tener facultad para contratar o despedir trabajadores o ejercer un cargo superior de mando e inspección y estar dotado de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización y cuyo contrato de trabajo estipule que no puede negociar colectivamente.

Ahora bien, si la reclamación presentada por la Comisión Negociadora tratare sobre la calidad jurídica del trabajador, de modo que ésta le impide negociar colectivamente, como es el caso de los trabajadores transitorios o de temporada, la Inspección deberá ordenar que un fiscalizador de su dependencia se constituya en las oficinas de la respectiva empresa con el fin de requerir los contratos individuales de los trabajadores involucrados y toda otra documentación que permita determinar la naturaleza intrínseca de las obras o faenas realizadas por los trabajadores objetados. Lo anterior servirá para determinar si las labores encomendadas a estos trabajadores revisten el carácter de transitorias o permanentes, de acuerdo con la doctrina contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 4.617, de 22.09.83 y 881/42, de 09.02.94.

En cambio, si la reclamación dijere relación con los restantes casos contenidos en los numerales 2, 3 y 4 del artículo 305 del Código del Trabajo, y en el respectivo contrato no se hubiere estipulado la prohibición expresa de negociar colectivamente, se deberá acoger la reclamación y ordenar al empleador que acepte su inclusión en la nómina del proyecto.

Igualmente, se acogerá la reclamación presentada por pretender excluirse a un trabajador contratado a plazo fijo cuyo vencimiento puede producirse, incluso, en una fecha anterior a la de inicio de la vigencia del contrato colectivo, toda vez que la existencia de un contrato de esta naturaleza no constituye impedimento para negociar colectivamente. (Dictamen N° 4.671, de 27.09.84).

Por el contrario, si en los contratos individuales se estableció la prohibición señalada, basada en alguna de las circunstancias mencionadas en los números 2, 3 ó 4 del Art. 305, deberá rechazarse la objeción planteada, señalándose que dicho reclamo debe llevarse a cabo según el procedimiento regulado en el inciso 3° del citado precepto.

h 10. Trabajadores sujetos a "convenios colectivos", calificados como contratos individuales múltiples o pluripersonales.

Si la reclamación se refiere al hecho de haber sido objetados los involucrados o parte de éstos, por encontrarse sujetos a un convenio colectivo vigente, la Inspección deberá establecer si efectivamente el instrumento en discusión reúne las características que la ley establece para darle la calidad de convenio colectivo.

Al respecto deberá tener en consideración lo resuelto mediante el Ord. N° 992/050, de 16.02.94, que establece lo siguiente:

- 1.- Un convenio colectivo para producir los mismos efectos de un contrato colectivo debe originarse en la voluntad colectiva de un grupo de trabajadores concertados para negociar, y la suscripción del respectivo instrumento deberá hacerla el sindicato o grupo laboral ad hoc que negoció.

- 2.- La forma o modalidades que reviste la negociación colectiva no reglada, no está sujeta al procedimiento legal de los contratos colectivos, ni a restricción procedimental alguna, pero aquellas manifestaciones de voluntad colectiva respecto de los elementos esenciales de toda convención laboral colectiva deberán explicitarse del modo que lo acuerden las partes en el instrumento que se suscribe.
- 3.- Los acuerdos plurales o generales, traducidos por escrito, que no se originan en la voluntad de un colectivo laboral, sino en la adhesión individual o personal de los firmantes, son contratos individuales múltiples o pluripersonales, y como tales producen efectos válidos, pero por no tratarse de convenios colectivos, no generan los efectos legales propios de éstos.
- 4.- Si existiere desacuerdo entre las partes sobre la naturaleza jurídica y los efectos de un instrumento que aparece como "convenio colectivo", la controversia deberá ser resuelta por la vía judicial o administrativa competente.

Si el empleador formula en su respuesta la observación de legalidad, según el procedimiento establecido para las objeciones de legalidad en los artículos 329 y 331, y la Comisión Negociadora reclama objetando la ilegalidad de dicha observación, se habrá iniciado el procedimiento administrativo, regulado en esta Orden de Servicio, para resolver la controversia jurídica planteada.

Ahora bien, para arribar a las conclusiones antes señaladas, se deberá practicar una fiscalización destinada a establecer lo que sigue:

- a) Verificar la representación de los trabajadores durante el proceso de negociación: ¿actuaron representados por un sindicato?, ¿eligieron a algunos trabajadores para que actuaran en su representación?, ¿los representantes por quién fueron escogidos?.
- b) ¿Existió concertación o voluntad colectiva de la parte laboral?, ¿cómo se manifestó?, ¿de dónde emana el proyecto de convenio colectivo?, ¿hubo reuniones entre las partes para discutir su contenido?, ¿cuántas reuniones?, ¿quiénes asistieron?, ¿tiempo ocupado en las discusiones?.
- c) ¿Hubo conocimiento previo de los trabajadores involucrados de los beneficios o cláusulas contenidas en el proyecto respectivo? , ¿conocían anticipadamente quienes componían el grupo de trabajadores involucrados en la negociación?.
- d) ¿Quién o quiénes suscribieron el documento definitivo?, ¿circunstancias en que se suscribió el instrumento: ¿colectivamente o individualmente?, ¿en el lugar en donde se celebraban las reuniones?, ¿en la oficina del jefe directo?, ¿al momento de ingresar a la empresa y suscribir el contrato individual?, ¿otros?.

Efectuada la fiscalización señalada, con el informe del fiscalizador, el Inspector del Trabajo, estará en condiciones de acoger o rechazar la objeción de legalidad planteada por la Comisión Negociadora.

En caso de acogerla señalará expresamente que los trabajadores objetados se encuentran en condiciones de ser parte de ese proceso de negociación colectiva, atendido el hecho de no encontrarse sujetos a un convenio colectivo de aque-

llos que establecen los Arts. 314 y 351 del Código del Trabajo, ordenando al empleador que dentro del plazo legal, 5 a 8 días, deberá incluirlos en la nómina de trabajadores adjunta a su respuesta, bajo apercibimiento de tener por no respondido oportunamente el proyecto de contrato colectivo.

En caso contrario deberá rechazar la objeción de legalidad planteada, expresando que los trabajadores objetados se encuentran impedidos de negociar colectivamente en ese proceso, de acuerdo con lo señalado en los Arts. 307 y 328 inc. 2º en relación con el Art. 314, inciso final, todos del Código del Trabajo.

h 11. Omisión de cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato.

Al respecto, el encargado deberá tener presente que el plazo de vigencia del contrato es mención esencial de él, por lo que su omisión deberá ser salvada. Para estos efectos, la resolución ordenará a la Comisión Negociadora, cuando la omisión proviniera del proyecto, que consigne por escrito el plazo de vigencia, otorgándole un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, bajo apercibimiento de tenerse por no presentado el proyecto. En igual forma procederá en el caso de omitirse el plazo en la respuesta. (Dictamen N° 765/35, de 06.02.95).

i) Respuesta sin forma de proyecto de contrato colectivo.

Si la reclamación dijere relación con el hecho que la respuesta del empleador no reviste forma de un proyecto de contrato colectivo, una vez verificada la situación, se otorgará un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el empleador responda en la forma exigida por el Art. 329 del Código del Trabajo, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto. (Dictamen N° 6.255/289, de 26.10.94).

j) No pronunciarse el empleador respecto de cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo.

Si la reclamación dijere relación con el hecho de no haber el empleador respondido cada una de las cláusulas incluidas en el proyecto de contrato colectivo, como por ejemplo haber omitido la cláusula que establece el plazo de vigencia del contrato, una vez verificada la situación, se otorgará en la resolución un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días hábiles, para que se responda por escrito la cláusula omitida, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto.

k) No acompañarse antecedentes que justifiquen las circunstancias económicas y demás pertinentes invocadas en la respuesta al proyecto.

Si la reclamación dijere relación con el hecho de no haber el empleador acompañado antecedentes para justificar las circunstancias económicas y demás pertinentes que invocó en su respuesta al proyecto de contrato colectivo, y la Comisión Negociadora solicitare la presentación de dichos antecedentes, una vez verificada la situación, se otorgará en la resolución un plazo no inferior a 5 ni superior a 8 días, para que el empleador proporcione los antecedentes necesarios, bajo apercibimiento de tenerse por no respondido oportunamente el proyecto. (Dictamen N° 7.420/248, de 11.11.91).

La Inspección del Trabajo podrá exigir la presentación de determinados antecedentes cuando la Comisión Negociadora así lo solicite, puesto que la ley establece que se deberá acompañar aquellos antecedentes necesarios, dejando entregada la calificación de necesarios a cualquiera de las partes involucradas.

- l) *No haberse comunicado a los demás trabajadores la presentación de un proyecto de contrato colectivo en empresa que no tenga contrato colectivo vigente.*

Si se presentare una reclamación de legalidad fundada en que el empleador se ha negado a responder el proyecto de contrato colectivo en razón de haber comunicado su presentación a la Inspección del Trabajo, sin haberlo comunicado a los demás trabajadores de la empresa dentro de los 5 días corridos siguientes a la presentación o notificación del proyecto, deberá tenerse presente, para resolver la reclamación de legalidad, que de probarse tal circunstancia no opera lo prescrito en el Art. 320 del Código del Trabajo, que establece que el plazo para responder el proyecto rige desde el término de los 30 días corridos siguientes a la comunicación de la presentación del proyecto a los restantes trabajadores de la empresa.

En consecuencia, si se verificare la omisión de la referida comunicación a los trabajadores y el empleador no hubiere dado respuesta al proyecto de contrato dentro del plazo de 10 ó 15 días corridos, según el caso, de presentado el proyecto, el encargado de la Unidad no proseguirá la tramitación de la reclamación, de lo cual dará cuenta por oficio a los interesados, toda vez que deberá sancionarse al empleador, de oficio, en conformidad con el Art. 332 del Código del Trabajo, por no haber dado respuesta al proyecto de contrato colectivo dentro del plazo legal. (Dictámenes N°s. 005/001, del 02.01.92 y 2.349/107, del 18.04.94).

Disposiciones finales.

- 1.- Se dejan sin efecto las instrucciones contenidas en el Capítulo IV, páginas 53 a 83, del Manual de Negociación Colectiva; en la Orden de Servicio N° 8, de fecha 26 de septiembre de 1994, respecto de la remisión al Departamento de Negociación Colectiva, de las copias de las resoluciones sobre objeciones de legalidad dictadas en cada Inspección; y toda otra que sea contraria a la presente Orden de Servicio.
- 2.- A contar de la fecha de dictación de la presente Orden de Servicio, deberá remitirse al Departamento de Negociación Colectiva el formulario "Registro de Información Objeciones de Legalidad", cuyo formato se acompaña en anexo.

El envío de estos registros será semestral, y deberá efectuarse en la primera quincena de los meses de junio y diciembre de cada año, según las instrucciones impartidas en el párrafo 3.9. de esta Orden.

ANEXO Nº 1

MODELO RESOLUCION

RESOLUCION TIPO

RESOLUCION Nº _____/

FECHA.....

Visto:

La facultad que me confiere el artículo 331, del Código del Trabajo, y

Considerando:

- 1.- Que, con fecha _____, la Comisión Negociadora presentó a la Empresa _____, un proyecto de contrato colectivo, en representación de (indicar si se trata de grupo negociador o de sindicato, individualizándolo).
- 2.- Que, con fecha _____, la empleadora, encontrándose dentro de plazo, entregó su respuesta a la Comisión Negociadora, (formulando observaciones de legalidad al proyecto de contrato colectivo presentado por los trabajadores) se omite si no existen observaciones en la respuesta del empleador.
- 3.- Que, con fecha _____, la Comisión Negociadora, en uso de las facultades que le confiere el artículo 331, incisos 1º, 2º y 3º, del Código del Trabajo, formuló objeciones de legalidad a la respuesta presentada por la empleadora.
- 4.- Que, la Comisión Negociadora ha objetado (señalar la primera objeción).
- 5.- Que, (desarrollar los fundamentos de hecho para resolver).
- 6.- Que, (desarrollar los fundamentos de derecho).
- 7.- Que, la Comisión Negociadora ha objetado (señalar la segunda objeción).
- 8.- Que, (desarrollar los fundamentos de hecho para resolver).
- 9.- Que, (desarrollar los fundamentos de derecho).
- 10.- (Considerando especial para el caso que alguna de las partes observe u objete por posibles infracciones al inciso 2º, del Art. 306, del Código del Trabajo)

Que, la Comisión Negociadora objeta la legalidad de la respuesta de la empleadora, en tanto ésta excluye de la negociación la materia contenida en la cláusula NN, del proyecto de contrato colectivo, fundando su rechazo en que la proposición referida limita sus facultades de dirección y administración de la empresa.
- 11.- Que, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso final del Art. 331 del Código del Trabajo, no es motivo del procedimiento de objeción de legalidad la circunstancia de estimar alguna de

las partes que la otra, en el proyecto de contrato colectivo o en la respectiva respuesta, según el caso, ha infringido lo dispuesto en el inciso 2º del Art. 306, del mismo cuerpo legal.

12.- Que, sin perjuicio de lo anterior, nada obsta a que las partes, en el ejercicio de la autonomía que les es propia, dentro del procedimiento de negociación colectiva, puedan determinar las materias objeto de su negociación.

Que, con el mérito de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos precedentes,

Resuelvo:

- I.- Acógese ... (indicar la objeción que se acoge) ..., debiendo el empleador dentro del plazo de ... (se puede fijar plazo entre 5 y 8 días) ... días corridos, contados desde la fecha de notificación, ...(señalar lo que debe corregir) ... bajo apercibimiento de que si no cumple la presente resolución, se tendrá por no respondido oportunamente el proyecto presentado por la Comisión Negociadora.
- II.- Recházase ...(indicar la objeción que se rechaza)..., debiendo la Comisión Negociadora dentro del plazo de ...()...días corridos, contados desde la fecha de notificación, ...(señalar, si corresponde, lo que debe enmendar la Comisión Negociadora)...bajo apercibimiento de que si no cumple la presente resolución, se tendrá por no presentada la cláusula (o) el proyecto de contrato (la opción de cual apercibimiento se formula depende de lo que se ha objetado y resuelto).
- III.- Declárase inadmisibile
- IV.- Absténesse de pronunciarse acerca de si las materias contenidas en la cláusula _____, del proyecto de contrato colectivo, constituye infracción a lo dispuesto en el inciso final del artículo 331, del Código del Trabajo, en atención a no contar con facultades para ello, según lo dispone la misma norma legal.

Anótese y Notifíquese.

NN NN
INSPECTOR COMUNAL DEL TRABAJO

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

08006, 1º.08.95.

Asignación familiar elevada al duplo. Fecha desde la cual procede su pago.

Concordancia: Ord. Nº 8.005 de 1995, de esta Superintendencia.

Esa dirección ha solicitado a esta Superintendencia se determine la fecha a partir de la cual procede el pago de asignación familiar elevada al duplo a un trabajador por su hija, considerando que la Resolución Nº 20 de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud de Atacama indica expresamente que dicho pago procede desde el 1º de agosto de 1991. Asimismo consulta desde qué fecha se entiende reconocida la carga familiar y si la retroactividad que afecta al pago del beneficio se extiende también a dicho reconocimiento.

Sobre el particular, esta Superintendencia declara que ha tenido a la vista copia del Certificado de Acta para Trámite emitido por la COMPIN del Servicio de Salud de Atacama en el cual consta que en Sesión Nº 15, de 27 de noviembre de 1992, dicha Comisión aprobó "el trámite de asignación familiar al duplo" de la interesada y ordena que tal beneficio se pague desde el 1º de agosto de 1991.

El citado certificado adolece de un error cual es el que a la COMPIN no le compete determinar la procedencia del pago de asignación familiar elevada al duplo, ni tampoco fijar una fecha para su pago. En efecto, conforme a la normativa legal vigente contenida en los Arts. 3º del D.F.L. Nº 150, de 1981, y 5º del D.S. Nº 75, de 1974, ambos del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, corresponde a la COMPIN declarar la invalidez del causante de asignación familiar conforme al concepto establecido en el citado Art. 5º y ordenar, si procede, los exámenes o controles respectivos cuando la dolencia que motiva la declaración de invalidez es recuperable.

En la especie no se encuentra ajustada a derecho la resolución de la COMPIN del Servicio de Salud Atacama en la parte que excede sus atribuciones, cuales son como ya se ha dicho sólo declarar si la causante se encuentra inválida en los términos exigidos por el Art. 5º del D.S. Nº 75, citado.

Por su parte, y de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista el Instituto de Normalización Previsional reconoció la carga familiar elevada al duplo por la causante a partir del 13 de diciembre de 1992, fecha de presentación de la solicitud de beneficio lo que también adolece de error pues el Art. 5º del D.S. Nº 75, citado, establece en su inciso final que la asignación familiar de que se trata será exigible y se pagará desde la fecha del certificado que acredite la causal, a menos que el derecho a ella hubiere sido impetrado con anterioridad, en cuyo caso se paga desde la fecha de la respectiva solicitud.

En el caso que nos ocupa, el certificado que declara la invalidez es de fecha 27 de noviembre de 1992, de modo que es anterior a la presentación de la solicitud del beneficio, por lo que se ha instruido al Instituto de Normalización previsional a objeto que a partir de esa data reconozca al trabajador la calidad de beneficiario de asignación familiar elevada al duplo por su hija, situación que el citado Instituto informará a esa Dirección oportunamente.

08096, 02.08.95.

Licencia médica. Notificación de reducción del reposo.

Concordancias: Circular Nº 1.357, de 1994 y Ord. Nº 8.095, de 1995, de esta Superintendencia.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia reclamando en contra de la resolución de esa Comisión Médica, por haberle reducido la licencia médica Nº 654935, otorgada por 11 días a contar del 06 de marzo de 1995.

Expresa que tuvo conocimiento de la reducción mediante notificación de fecha 22 de marzo de 1995, que acompaña, efectuada por la Caja de Compensación de Asignación Familiar Gabriela Mistral, esto es, una vez transcurrido el reposo.

Requerida al efecto, esa COMPIN informó que la licencia médica de que se trata fue reducida por no haberse acompañado informes que justificaran el reposo superior a 7 días.

Sobre el particular, cabe señalar que esta entidad mediante Circular Nº 1.357, de 1994, instruyó a todos los Servicios de Salud a fin de que notificasen oportuna y directamente a los interesados sus resoluciones recaídas en las licencias médicas. Al informar ese Servicio de Salud a esta entidad acerca de sus resoluciones reclamadas, debe indicar las fechas de las notificaciones correspondientes, remitiendo los antecedentes en que conste la notificación pertinente y el original de las licencias médicas en estudio, según lo instruido mediante la citada Circular Nº 1.357.

Del informe contenido en su Oficio Ord. Nº 286, de 1995, nada de ello se cumple, por lo que esta entidad resuelve con los antecedentes tenidos a la vista.

En la especie, la resolución de reducción de la licencia médica Nº 654935, sólo habría sido notificada por la Caja de Compensación de Asignación Familiar Gabriela Mistral y con posterioridad al 16 de marzo de 1995, esto es, una vez vencido el reposo otorgado por ella.

La referida notificación efectuada en forma extemporánea, deja a la trabajadora en la imposibilidad de su cumplimiento, por lo que procede que esa COMPIN modifique su resolución, autorizándola por su período completo. Lo actuado deberá informarlo a la interesada y a esta entidad.

08264, 04.08.95.

Licencias médicas. Reducción del reposo.

Concordancias: Circular Nº 1.357, de 1994, de esta Superintendencia.

Han recurrido a esta Superintendencia tres trabajadores, apelando por la reducción de sus licencias médicas N°s. 431270, 955126 y 364279, emanado de esa COMPIN.

Requerido al efecto ese Servicio de Salud, informó las fechas en que las personas antes señaladas fueron notificadas de las resoluciones en virtud de las cuales se redujeron sus licencias.

Al respecto, cumpla con manifestarle que, de acuerdo a lo señalado por este Servicio a través de la Circular N° 1.357, de 26 de septiembre de 1994, que impartió instrucciones a todos los Servicios de Salud en relación a las resoluciones que recaen en licencias médicas, debe tenerse presente que ellas sólo pueden producir efecto una vez que han sido notificadas al interesado. Ello, por cuanto se ha detectado que muchas veces, el interesado toma conocimiento de que su licencia ha sido rechazada, reducida o modificada de reposo total a parcial cuando, incluso, ya ha transcurrido todo el período de reposo otorgado originalmente, circunstancia que lo deja imposibilitado para acatar la resolución, reintegrándose a su trabajo o bien, le impide ejercer oportunamente su derecho a reclamar en contra del Organismo que rechazó o modificó su reposo.

Pues bien, a la luz de lo anteriormente expuesto y considerando que, de acuerdo a lo informado por esa Comisión, los recurrentes en cuestión, fueron notificados de las resoluciones en virtud de las cuales se redujeron las licencias por ellos reclamadas en forma extemporánea, incluso una vez vencido el período de reposo originalmente otorgado, generándoles con ello toda clase de dificultades tanto en el aspecto laboral, en cuanto a no poder justificar su ausencia durante los días reducidos, como en lo relativo a la dificultad de obtener nuevos antecedentes clínicos en forma oportuna, no resulta procedente ratificar las resoluciones señaladas y respecto de las cuales se apela.

En consecuencia, corresponde que esa COMPIN modifique sus resoluciones, en el sentido de autorizar por todo su período las licencias N°s. 431270, 955126 y 364279, extendidas a las personas de que se trata, informando de lo obrado a la entidad encargada de pagar el correspondiente subsidio por incapacidad laboral, además de los interesados y este Organismo Contralor.

Sin perjuicio de lo resuelto, se hace presente a ese Servicio de Salud la necesidad de que implemente un procedimiento lo suficientemente ágil para notificar oportunamente las resoluciones a los interesados, sea en forma personal, por carta certificada u otro medio idóneo, dejando constancia en cada resolución, de su forma de notificación y copia de los antecedentes que la acrediten, tal como lo instruye la circular citada en Conc.

08335, 08.08.95.

Subsidio por reposo maternal prenatal. Base de cálculo cuando en los meses a promediar ha habido huelga legal.

Concordancias: Ords. N°s. 10.385, de 1988; 6.072, de 1991 y 1.141, de 1993, de esta Superintendencia.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia solicitando que, se le informe si es legal que se consideren los meses que estuvo en huelga en la base de cálculo del subsidio, derivado de la licencia maternal prenatal N° 147116; así como también, si es legal que esa ISAPRE le impida cotizar por su cuenta los días que permaneció en huelga. Además, añade que la ISAPRE debería considerar los días en huelga como efectivamente trabajados o considerar la remuneración del mes, perteneciente a la base de cálculo, que trabajó normalmente.

Requerido al respecto, esa ISAPRE informó, en síntesis, lo siguiente:

- a) Que la reclamante tiene dos empleadores y, por lo tanto, presentó dos licencias maternales prenatal, las N^{os}. 147116 y 147117;
- b) Que la base de cálculo del subsidio de ambas licencias mencionadas precedentemente fue el período mayo a julio de 1994 y la base de cálculo del subsidio límite máximo fue el lapso octubre a diciembre de 1993;
- c) Que el subsidio diario derivado de la licencia N^o 147116 se calculó considerando los días efectivamente trabajados, del período mayo a julio de 1994. En los dos primeros meses trabajó 22 y 4 días, respectivamente, y el resto permaneció en huelga legal, y
- d) Que no se ha legislado en cuanto a incrementar las remuneraciones de los días efectivamente trabajados a la remuneración que habría recibido si hubiese trabajado, de no mediar la huelga.

Sobre el particular, esta Superintendencia informa que, revisados los antecedentes remitidos por esa ISAPRE, comprobó que está correcto el cálculo del subsidio diario de las dos licencias reclamadas por la recurrente, que ascendió a \$ 5.047,22 derivado de la licencia N^o 147116 y a \$ 4.039,61 originado en la licencia N^o 147117.

En efecto, de acuerdo con lo dispuesto en el Art. 8^o del D.F.L. N^o 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el subsidio diario será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia. Por lo tanto, en el presente caso, el cálculo del subsidio se determinó con las remuneraciones netas del período mayo a julio de 1994, por corresponder éstas a las remuneraciones devengadas en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inició la licencia maternal prenatal, esto es, el 1^o de agosto de 1994.

De acuerdo con lo anterior, en la medida que se cuente con remuneración en los tres meses más próximos al inicio de la licencia, aunque se haya trabajado parcialmente por haber estado en huelga, deben ser consideradas las remuneraciones efectivamente percibidas en dichos meses, por lo tanto, es correcto lo obrado por esa ISAPRE.

En relación a lo manifestado por la recurrente, en el sentido que esa ISAPRE le impediría cotizar por los días que estuvo en huelga legal, esta Superintendencia debe expresar que el Art. 153 de la Ley N^o 19.069 (Art. 377, inciso tercero, del D.F.L. N^o 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que durante períodos de huelga los trabajadores podrán efectuar voluntariamente las cotizaciones previsionales o de seguridad social en los organismos respectivos.

Lo anterior, implica que en la medida que los trabajadores se acojan a dicha disposición, se habrá materializado la cobertura de las diferentes contingencias protegidas a través de la cotización. Como una de esas contingencias la constituye el reposo maternal, la mantención de las cotizaciones como si el huelguista hubiera seguido trabajando, le permite que ellas sean consideradas en la base de cálculo del subsidio.

Por lo expuesto, cuando se hubieren integrado las cotizaciones para salud y pensión por los períodos de huelga, esa ISAPRE deberá reliquidar el subsidio de reposo maternal prenatal y postnatal de la afiliada, considerando las remuneraciones correspondientes a los días efectivamente trabajados más las remuneraciones que sirvieron de base para el pago de las cotizaciones durante el período de la huelga legal.

08392, 09.08.95.

Contratación de experto en prevención de riesgos.

Esa Empresa ha solicitado a esta Superintendencia un pronunciamiento, acerca de si la exigencia reglamentaria de contar con un experto en prevención de riesgos se cumpliría en su caso con un experto profesional o también con uno práctico; además, consulta si el tiempo de contratación debe ser a tiempo completo o parcial. Indica que el promedio de trabajadores de esa Empresa alcanza en los últimos doce meses a 612.

Al respecto, se requirió informe a la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, la que, en síntesis, concluye que esa empresa cumple con la regulación vigente sobre la materia, contratando un experto profesional o técnico a tiempo completo.

Sobre el particular, este Organismo debe expresar que el Art. 10 del D.S. N° 40, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, establece que las empresas que tengan entre 500 y 1000 trabajadores, su Departamento de Prevención de Riesgos debe ser dirigido por un experto de cualquiera de las dos categorías, es decir, profesional o práctico. De esta manera, como el promedio de trabajadores de esa Empresa alcanza a 612, la exigencia mencionada puede cumplirla a través de la contratación de un experto de cualquiera de las categorías indicadas.

Además, debe señalarse que la contratación debe ser a tiempo completo, ya que la disposición que contiene el Art. 11 del citado D.S. N° 40 que permite disminuir el tiempo de contratación de los expertos sólo resulta aplicable respecto de aquellas empresas que tienen hasta 500 trabajadores, pero es inaplicable en el caso de aquellas que sobrepasen ese límite.

08708, 16.08.95.

Licencia médica rechazada por ISAPRE y confirmada su resolución por la COMPIN.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia reclamando en contra de la Resolución N° 425, de 03 de febrero de 1995, de esa Comisión Médica, por haber confirmado el rechazo de la licencia médica comprendida entre el 1° y el 30 de enero de 1995, por incumplimiento del reposo.

Expresa que la visitadora de la ISAPRE Banmédica, el día 05 de enero de 1995, dejó citación en la casa vecina, la cual se encontraba desocupada, según lo acredita con la declaración jurada que acompaña. Además, señala que cumplió con el reposo y que en su casa siempre hay moradores, puesto que su cónyuge es inválido y, además, tiene empleada puertas adentro, por lo que en su casa no se hicieron los llamados.

Requerida al efecto esa COMPIN, informó que confirmó el rechazo de la licencia médica de que se trata, por estimar mejor fundamentada las alegaciones de la ISAPRE.

Sobre el particular, cabe señalar que el rechazo de una licencia médica importa una sanción para el trabajador, por lo que dicha medida debe aplicarse en estricto cumplimiento de las normas pertinentes.

En la especie, la causal del rechazo de la licencia médica reclamada sería el incumplimiento del reposo anotado en el formulario, según lo dispuesto en el Art. 55 letra a) del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

El antecedente tenido a la vista y que sirve de fundamento para aplicar dicha disposición, es un formulario de Visitas Domiciliarias de la ISAPRE Banmédica, que aparece llenado a mano, sin indicar por quién y con firma ilegible, con fecha 05/01//95, hora 10:50, nombre afiliado, dirección; declaración: Paciente no se encuentra en su domicilio, se deja notificación.

La declaración jurada de una vecina, señala que el día 05/01/95, fue encontrado en su domicilio, Vitacura, comprobante de visita domiciliaria.

Ninguno de los referidos antecedentes acreditan que la reclamante haya dejado de cumplir el reposo anotado en la licencia médica. Dichos antecedentes sólo podrían servir para acreditar que la visitadora domiciliaria dejó una citación, en el sector donde se encuentra el domicilio de la reclamante.

Por otra parte, de la declaración contenida en el formulario de Visita Domiciliaria, que señala: "Paciente no se encuentra en su domicilio, se deja notificación", no da razón de sus dichos, ni de las circunstancias de su actuación, por lo que no resulta suficiente para dar por acreditado el incumplimiento del reposo.

Además, el hecho que la citación fue dejada en la casa vecina, permite considerar la posibilidad de que los intentos de llamados pudieran haber sido hechos en lugar equivocado.

Por lo expuesto, se acoge la reclamación interpuesta, debiendo esa COMPIN, modificar su resolución, disponiendo la autorización de la licencia médica en estudio. Lo actuado deberá comunicarlo a la interesada y a esta entidad.

09243, 28.08.95.

Bono denominado "Vuelta de Vacaciones" que perciben los choferes de la empresa constituye una remuneración variable pero no ocasional por lo que debe incluirse en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

Ese Sindicato ha recurrido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento en cuanto a la procedencia de incluir en el cálculo del subsidio por incapacidad laboral, el denominado bono por "vuelta de vacaciones" que perciben los choferes de la empresa Pullman Chile.

Expresa que en opinión de ese Sindicato, la interpretación que la ISAPRE Colmena Golden Cross ha efectuado del Art. 10 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social distorsiona el sentido de dicha norma y perjudica a los trabajadores cuando han hecho uso de su feriado legal en alguno de los meses que sirven de base en el cálculo del beneficio de que se trata.

Señala que las remuneraciones que perciben están compuestas por el sueldo base, gratificación garantizada pagada mes a mes, bono de puntualidad e incentivo por vueltas.

Agrega que al hacer uso de feriado legal los trabajadores siguen percibiendo los tres primeros conceptos citados. En cuanto al incentivo por vueltas, se les paga el promedio de lo que

obtuvieron durante los tres meses anteriores, dando con ello cumplimiento a lo dispuesto en el Art. 67 del Código del Trabajo que señala que durante el feriado el trabajador conserva el derecho a su remuneración íntegra.

Asimismo, la empresa de que se trata ha hecho presente que de acuerdo a la ley se encuentra obligada a mantener la remuneración completa de sus trabajadores, mientras éstos hacen uso de su feriado legal, por lo que cuando un chofer está de vacaciones se le paga un bono denominado vuelta de vacaciones, en reemplazo del denominado incentivo de vueltas, el que se calcula de acuerdo al promedio de los tres últimos meses.

Requerida al efecto, ISAPRE Colmena Golden Cross ha señalado que en virtud de lo dispuesto en el Art. 10 del D.F.L. N° 44, no incluye el denominado bono vuelta de vacaciones, en el cálculo de los subsidios de los trabajadores de que se trata por cuanto dicho estipendio sería ocasional.

Señala como ejemplo el caso de un trabajador de la empresa Pullman, a quien se le pagó un subsidio por incapacidad laboral por el período comprendido entre el 29 de marzo y el 09 de abril de 1994, en cuyo cálculo además de las remuneraciones que no son imponibles, tales como colación, no se incluyeron las de naturaleza ocasional como el bono o aguinaldo de Navidad que percibió en diciembre de 1993 y el bono vuelta de vacaciones que percibió en febrero de 1994.

Por otra parte y a solicitud de esta Superintendencia, la Dirección del Trabajo se pronunció respecto al carácter ocasional o variable del estipendio denominado bono vuelta de vacaciones.

Señala que de acuerdo al inciso primero del Art. 67 del Código del Trabajo, "Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento".

El concepto de remuneración íntegra a que se refiere dicha norma está contenido en el Art. 71 del mismo Código, el que prescribe que "Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija".

"En el caso, de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los tres últimos meses por el trabajador".

"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

Señala la Dirección del Trabajo que de las normas citadas se colige que el espíritu que inspiró al legislador para regular el feriado fue que este beneficio fuere remunerado y aún más, con remuneración íntegra, de modo tal de impedir que el dependiente pudiese ver disminuidos sus ingresos y deteriorada su situación por el hecho de hacer uso de su descanso anual, percibiendo de esta manera, durante este período, la misma remuneración que habitualmente le correspondería en caso estar prestando servicios.

En mérito de lo anterior, expresa la Dirección del Trabajo, el beneficio denominado "vuelta de vacaciones" que perciben los trabajadores de la empresa Pullman Chile S.A., de Rancagua, consiste en un estipendio variable resultante de promediar el "incentivo por vuelta" que han devengado en los tres meses que preceden al feriado legal, a fin de determinar la remuneración íntegra que les corresponde por este período.

En consecuencia, dicho bono no es más que la forma de remunerar de un modo íntegro el feriado legal de los trabajadores mencionados, de acuerdo con la normativa legal citada, configurándose en un estipendio ordinario y no ocasional, aun cuando variable, atendida la especial naturaleza de la prestación de los servicios, permitiendo la continuidad de ingreso de dichos trabajadores durante el período de descanso anual.

Sobre el particular esta Superintendencia cumple en manifestar que conforme a lo dispuesto en el Art. 8º del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Dentro del referido cálculo y de conformidad al Art. 10 del mismo texto legal, no se considerarán las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias.

Ahora bien, conforme a lo dictaminado por la Dirección del Trabajo, el denominado bono "vuelta de vacaciones" constituye un estipendio ordinario que perciben los choferes de la empresa de que se trata durante el período de feriado anual, aun cuando variable por la especial naturaleza de la prestación de servicios.

En mérito de lo expuesto, no teniendo el bono vuelta de vacaciones la calidad de remuneración ocasional, sino que por el contrario, constituyendo una remuneración variable pero ordinaria, no queda comprendida dentro de las exclusiones que señala el Art. 10 del D.F.L. N° 44, por lo que procede su consideración en la base de cálculo de los subsidios por incapacidad laboral.

09264, 29.08.95.

La sola circunstancia que una persona cuente con las 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. Reconsideración.

Concordancias: Ords. N°s. 5.577 y 12.046, de 1994, ambos de esta Superintendencia y Dictamen N° 3.709/111, de 23 de mayo de 1991, de la Dirección del Trabajo.

Esa Mutualidad de Empleadores se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se reconsidere el pronunciamiento contenido en el Oficio Ord. N° 5.577, de 20 de mayo de 1994, mediante el cual se declaró que unos trabajadores, no tienen derecho a la cobertura de la Ley N° 16.744, en cuanto no poseen la calidad de trabajadores dependientes de una Sociedad, habida consideración a su calidad de socios de esta última entidad.

Al efecto, esa Asociación indicó que, si bien, conforme a lo sustentado por la Dirección del Trabajo v. gr. Oficios N°s. 204, de 12 de enero de 1987 y 5.568, de 28 de julio de 1988 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; se ha precisado, asimismo, a través del Oficio Ord.

Nº 3.709/111, de 23 de mayo de 1991, que los requisitos precedentemente señalados son copulativos, razón por la que la sola circunstancia que una persona cuente con las 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.

En mérito de lo señalado y lo estipulado en los contratos de trabajo y de sociedad respectivos, se expresa que las personas referidas sólo son socios minoritarios y ambas, conjuntamente y/o en unión de la socia, tienen la facultad de administrar la sociedad únicamente en caso de ausencia o impedimento del administrador titular.

Sobre el particular, esta Superintendencia manifiesta lo que cabe precisar que, conforme a la escritura pública de 26 de diciembre de 1983 suscrita ante un Notario Público de Concepción, sobre modificación y texto refundido de la Sociedad, ésta está integrada por las personas que se señalan con su correspondiente porcentaje de derechos:

1 ^{er} Socio	25%;
2 ^{do} Socio	25%;
3 ^{er} Socio	20%;
4 ^{to} Socio	20%;
5 ^{to} Socio	5%;
6 ^{to} Socio	5%.

Lo anterior, lleva a concluir que los socios señalados en los N^{os}. 3 y 4 recién indicados no tienen la calidad de socios mayoritarios, atendida la cuantía de sus derechos sociales.

Asimismo, debe señalarse que, conforme a la cláusula cuarta de la escritura mencionada "La administración y uso de la razón social corresponderá al socio Nº 1, que no será necesario acreditar ante terceros, administrarán y usarán la razón social dos cualquiera de los socios de entre el Socio Nº 2; Nº 3 y Nº 4, quienes deberán actuar conjuntamente."

Por otra parte, conforme a los contratos de trabajo respectivos, un trabajador ingresó a prestar servicios para la Sociedad referida a contar del 1^o de septiembre de 1977 como gerente administrativo; y otro, a contar del 1^o de enero de 1982, se ha desempeñado como subgerente de operaciones.

En definitiva, si bien estos últimos trabajadores, integran la sociedad, aun cuando poseen facultades de administración, no han tenido la calidad de socios mayoritarios, circunstancia que, de acuerdo al criterio sustentado por la Dirección del Trabajo en su Oficio Ord. Nº 3.709/111, de 23 de mayo de 1991, les ha permitido, válidamente, prestar servicios bajo subordinación o dependencia en la entidad mencionada.

A mayor abundamiento, es menester precisar que la Dirección aludida ha reiterado su criterio y concordado con lo anteriormente indicado, a través de su Oficio Ord. Nº 7.109, de 1^o de diciembre de 1994, en orden a que, en el presente caso, al no presentarse uno de los requisitos copulativos antes mencionados, cual es de tener la calidad de socios mayoritarios, no existe impedimento para que los socios en referencia prestaren servicios en condiciones de subordinación y dependencia, a lo menos, desde el 26 de diciembre de 1983 para la Sociedad Limitada.

En efecto, se ha precisado que, conforme lo prescrito por los Arts. 3^o letra b), 7^o y 8^o, inciso primero del Código del Trabajo, de cuyo contexto se desprenden los requisitos que se deben cumplir para que una persona detente la calidad de trabajador, y especialmente el de la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia que se materializa a través de diversas

manifestaciones concretas, tales como la continuidad de los servicios prestados, el cumplimiento de un horario, la supervigilancia en el desempeño de las funciones, la obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., el que no deja de existir en el caso de un socio que, aún contando con facultades de representación y/o administración, carece de la calidad de mayoritario de una sociedad.

En mérito de lo expuesto, esta Superintendencia reconsidera lo resuelto por el Oficio Ord. N° 5.577, de 1994, en cuanto a que el vínculo contractual que ha unido a los trabajadores a contar del 1° de septiembre de 1977 como gerente administrativo y a contar del 1° de enero de 1982, como subgerente de operaciones, respectivamente con la Sociedad en cuestión, es jurídicamente válido, habiendo resultado, igualmente, del todo procedente los aportes previsionales enterados en su favor, incluidos los de la Ley N° 16.744.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

3.809, 19.12.95.

De la forma de tributar, tasa y documentos a emitir por las remuneraciones que se cancelan a una Universidad Argentina, cuando los docentes de dicha entidad universitaria presten servicios de capacitación en Chile.

Fuente: Renta - Actual Ley sobre el impuesto a la - Art 10.

- 1.- Se ha consultado a esta Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos respecto a la forma de tributar, tasa y documentos a emitir por las remuneraciones que se cancelen a la Universidad Nacional San Juan Bosco de Comodoro Rivadavia, República de Argentina, cuando los docentes de esa Universidad vengan a impartir cursos en la XI Región de Aysén, en cumplimiento del Acuerdo de Colaboración e Intercambio de Capacitación Productiva entre la Provincia de Chubut, República de Argentina y la XI Región de Aysén, República de Chile. Por otro lado, consulta cuál sería la tributación de los profesionales chilenos por los ingresos que perciban por servicios prestados en Argentina.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar, en primer lugar, que dichos servicios se prestan en virtud del Acta de Acuerdo y Colaboración e Intercambio de Capacitación Productiva entre la Provincia del Chubut, República Argentina y la XI Región de Aysén, República de Chile, Acuerdo basado en el Convenio Laboral entre las Repúblicas de Chile y Argentina, suscrito el 17.10.71, y ratificado por protocolo administrativo, mediante Decreto Supremo N° 684, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial de fecha 04 de agosto de 1994.
- 3.- Las citadas Convenciones nada dicen respecto de la tributación que afectaría a los ingresos que se deriven por los servicios prestados en virtud de tales normas, por lo que su situación tributaria debe dilucidarse a la luz de lo que dispone el Convenio entre la República Argentina y la República de Chile, para evitar la Doble Tributación en materia de impuestos sobre la renta, ganancias o beneficios y sobre el capital y patrimonio promulgado mediante Decreto Supremo N° 32, del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial del 07 de marzo de 1986.
- 4.- Ahora bien, este Convenio, en su artículo 4º, relacionado con su jurisdicción tributaria, señala que independientemente de la nacionalidad o domicilio de las personas y del lugar de celebración de los contratos, las rentas, ganancias o beneficios de cualquier naturaleza que éstas obtuvieren sólo serán gravables en el Estado Contratante en que tales rentas, ganancias o beneficios tuvieren su fuente productora, salvo los casos de excepción previstos en el citado Convenio.

Por su parte, el referido documento en su artículo 7º, expresa que los beneficios resultantes de las actividades empresariales sólo serán gravables por el Estado Contratante donde éstas se hubieren realizado, definiendo, en su artículo 2º, letra g), el término empresa como "una organización constituida por una o más personas, que realiza una actividad lucrativa de especulación".

Por otro lado, el mencionado Convenio, en su artículo 13, relativo a las rentas provenientes de presentación de servicios personales, señala que las remuneraciones, honorarios, sueldos, salarios, beneficios y compensaciones similares, percibidos como retribuciones de servicios prestados por empleados, profesionales, técnicos o por servicios personales en general, sólo serán gravables en el territorio en el cual tales servicios fueren prestados, con excepción de los sueldos, salarios, remuneraciones y compensaciones similares percibidos por: a) las personas que prestaren servicio a un Estado Contratante, en ejercicio de sus funciones oficiales debidamente acreditadas que sólo serán gravables por ese Estado, aunque los servicios se prestaren dentro del territorio del otro Estado Contratante, y b) las tripulaciones de buques, aeronaves, autobuses y otros vehículos de transporte que realicen tráfico internacional, que sólo serán gravables por el Estado Contratante en cuyo territorio estuviere domiciliada la empresa a la que prestan servicio.

En relación con lo anterior, la letra d) del artículo 2º del referido Convenio, expresa que una persona física, será considerada domiciliada en el Estado Contratante donde tenga su residencia habitual. Para estos efectos, se entiende que una persona física tiene su residencia habitual en un Estado si permanece en su territorio más de seis meses en un año calendario o más de seis meses en total, dentro de dos años calendarios consecutivos. Cuando la regla del párrafo anterior no sea suficiente para atribuir la residencia a uno de los Estados Contratantes, la persona física será considerada residente del Estado Contratante, con el cual sus vínculos económicos y personales fueren más estrechos.

- 5.- En consecuencia, y respondiendo las consultas específicas formuladas, las instituciones o personas de nacionalidad argentina por los servicios que presten en Chile, quedarán afectas a los impuestos que establece la Ley de la Renta.

Ahora bien, si los servicios son prestados por la Universidad Nacional de San Juan Bosco de Comodoro Rivadavia, y teniendo en consideración lo expresado en los dos primeros párrafos del N° 4 anterior, y basado en lo dispuesto en las demás normas del mencionado Convenio, se concluye que las rentas o ingresos obtenidos por la entidad extranjera en referencias, no se encuentran amparados por los preceptos legales del referido Tratado, ya que la institución aludida no se trata de una "expresa" en los términos que define esta expresión el Convenio en comento.

En consecuencia, atendido lo expuesto precedentemente la Universidad individualizada queda sujeta al régimen de tributación que sobre la materia establece la Ley de la Renta, contenida en el artículo 1º del D.L. N° 824, de 1974.

Al tratarse de una persona jurídica, sin domicilio ni residencia en Chile, que obtiene rentas de fuente chilena, conforme a lo dispuesto por el artículo 10 de la ley del ramo, le afecta la siguiente tributación, de conformidad a lo establecido por los artículos 60 inciso primero y 62 de la Ley de la Renta.

- a) Impuesto de Primera Categoría, con tasa de 15%, aplicada sobre una base imponible determinada de acuerdo al mecanismo establecido en los artículos 29 al 33 de la Ley de la Renta; tributo que debe declararse dentro del mes siguiente al de la obtención de los ingresos por tratarse de "rentas esporádicas", de conformidad a lo establecido en N° 3 del artículo 69 de la Ley de la Renta; y
- b) Impuesto Adicional con tasa de 35%, aplicada sobre la misma base imponible determinada, según el artículo 62; tributo que se declara anualmente de acuerdo a lo estipulado en el N° 4 del artículo 65 de la ley. De este tributo Adicional, el contribuyente extranjero

en el momento de efectuar la declaración anual puede rebajar como crédito el Impuesto de Primera Categoría señalado en la letra a) precedente. Sin perjuicio de lo anterior, y de acuerdo a lo preceptuado por el N° 4 del artículo 74 de la Ley de la Renta, la entidad pagadora del ingreso al momento de cancelar las rentas al beneficiario, debe retener el impuesto Adicional antes mencionado, con una tasa provisional de 20%; retención que conforme a lo establecido en el artículo 79 debe ser declarada y enterada en arcas fiscales dentro de los doce primeros días del mes siguiente al de su retención. En todo caso, la entidad extranjera, al efectuar la declaración anual del impuesto Adicional que le afecta, podrá dar de abono dicha retención, debidamente actualizada, según la modalidad dispuesta por el artículo 75 de la ley del ramo.

Ahora bien, si los citados servicios han sido contratados con personas naturales, conforme a lo establecido en los dos últimos párrafos del N° 4 anterior, a dichas personas les son aplicables las normas del Convenio en análisis. Si las actividades desarrolladas en el país son calificadas de científicas, técnicas, culturales o deportivas, los ingresos pagados se afectarán con el impuesto Adicional, en calidad de único a la renta, establecido en el inciso 2° del artículo 60 de la ley; tributo que debe ser retenido por los pagadores de la renta, con tasa de 20%, aplicada sobre la totalidad de las rentas, sin deducción alguna, retención que debe ingresarse en arcas fiscales en la misma fecha indicada anteriormente, conforme a las mismas normas legales señaladas.

- 6.- En cuanto a la documentación a exigir a los beneficiarios de los ingresos, se señala que ésta debe corresponder a aquella que las referidas personas estén obligadas a emitir por los servicios que presten, conforme a las normas de su país. En el evento que no exista tal obligación, las personas o entidades pagadoras de los ingresos podrán emitir una Boleta de Servicios de Terceros, que cumpla con las formalidades que exige la Resolución Ex. N° 551, de 1975, de este Servicio, efectuando en dicho documento, la retención del impuesto Adicional que corresponda, de acuerdo a lo explicado en los párrafos precedentes.
- 7.- Ahora bien, en cuanto a los profesionales chilenos que presten servicios en la República de Argentina, cabe señalar que los ingresos que ellos perciben se afectarán con impuesto en la República Argentina, de acuerdo a lo prescrito en el citado Convenio, teniendo presente que, de conformidad a lo establecido en el artículo 18 del mencionado documento, los referidos profesionales tales ingresos deben declararlos en Chile como "rentas exentas" en el impuesto Global Complementario para los fines señalados en el artículo 54 N° 3 de la Ley de la Renta.

En efecto, el artículo 18 del citado Convenio señala que las rentas que obtuviere una persona natural que sea residente o domiciliada en uno de los Estados Contratantes a los efectos de la aplicación del impuesto personal progresivo a la renta de ese Estado, y que de conformidad a las disposiciones del presente Convenio, no están sometidas a imposición en ese Estado por ser atribuibles a la jurisdicción impositiva del otro Estado Contratante, podrán quedar sometidas en el primero de los Estados Contratantes a inclusión en la renta global del residente o domiciliado en ese Estado, para el solo efecto de aplicar la escala progresiva del impuesto personal a la renta.

3.829, 20.12.95.

Las Corporaciones Municipales de Desarrollo Social que administran colegios en virtud de convenios celebrados con el Ministerio de Educación, tienen derecho a acceder al crédito por gastos de capacitación que incurran en favor de su personal tanto docente como administrativo, efec-

tuados dentro del territorio nacional, consagrado en el Art. 21 del D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, imputando dicho beneficio o crédito al impuesto de Primera Categoría que deban declarar y pagar al obtener ingresos afectos al citado tributo, o a solicitar su devolución, en el caso que no sea aplicable dicho gravamen por no generar ingresos afectos, o encontrarse exentas de impuesto.

Fuente: Franquicias Tributarias - Capacitación y Empleo - Estatuto de - Actual Texto - Art. 21.

- 1.- Se ha solicitado a esta Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos un pronunciamiento en torno a la procedencia que las Corporaciones Municipales de Desarrollo Social y otras que administran colegios en virtud de convenios celebrados con el Ministerio de Educación, puedan acceder a los beneficios del descuento tributario consagrado en el artículo 21 del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de los gastos de capacitación que incurran en la capacitación del personal docente y administrativo, no sólo de la entidad sostenedora, sino también de los establecimientos educacionales propiamente tales.
- 2.- Sobre el particular, cabe señalar en primer lugar, que el artículo 21, del D.L. N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, se contiene en el D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en su inciso primero establece que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del N° 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados para el financiamiento de programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores, efectuados dentro del territorio nacional. Por este concepto podrán descontar, en el año, la suma máxima de equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

En relación con esta franquicia tributaria, este Servicio, mediante Circular N° 34, de 1993 ha establecido que para que proceda el crédito tributario que contiene la norma legal antes mencionada, basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el impuesto de dicha categoría contenido en el artículo 14 bis ó 20 de la ley del ramo, a base de la renta efectiva, determinada mediante contabilidad completa o simplificada o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también tal beneficio cuando el contribuyente se encuentre exento del citado impuesto de 1ª categoría, ya sea, por no exceder su base imponible del monto exento que contempla la ley para tal gravamen o dicha exención provenga de una norma legal expresa.

- 3.- En relación con lo anterior, cabe señalar, como norma general, que desde el punto de vista tributario, toda persona natural o jurídica reviste la calidad de contribuyente en la medida que pueda ser afectada con impuestos, lo cual sucede en el caso de que tales personas posean bienes o desarrollen actividades susceptibles de generar rentas que se clasifiquen en la Primera Categoría de la Ley de la Renta. Por lo tanto, salvo excepciones taxativas, no se atiende a la naturaleza de las personas para gravarlas con impuestos –persigan o no fines de lucro– sino que se considera la actividad que realizan en el plano económico, los actos o contratos que ejecuten y los beneficios que puedan obtener. En tal sentido, entonces, las personas que no persiguen fines de lucro, están afectas a impuestos como cualquier otra persona o entidad en la medida que obtengan o generen rentas clasificadas en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, atendido a la fuente generadora de los ingresos obtenidos.

- 4.- Ahora bien, las Corporaciones Municipales son personas jurídicas, sin fines de lucro, constituidas de conformidad con las normas previstas en el Título XXXIII del Libro I del Código Civil, es decir, son Corporaciones de Derecho Privado, que se rigen por sus propio estatutos y son entes distintos e independientes de la Municipalidad misma, aun cuando esta última pueda tener facultades de supervigilancia y fiscalización.

En tal sentido, entonces, las Corporaciones Municipales en referencia, son personas jurídicas que revisten la calidad de contribuyente, y estarán afectas a impuestos, en la medida que obtengan rentas clasificadas en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, atendiendo a la fuente generadora de los ingresos, los cuales pueden provenir, entre otras, de actividades rentísticas, de inversiones, del comercio, industrias, de servicios en general, o de cualquiera otra actividad que se encuentre comprendida en los N°s. 1 al 5 del artículo 20 de la Ley de la Renta.

- 5.- En consecuencia, y de conformidad a lo explicado en los números precedentes, las Corporaciones Municipales, constituidas bajo la normativa señalada, al realizar actividades de la Primera Categoría, como son las actividades de la educación, clasificadas en el N° 4 del artículo 20 de la Ley de la Renta, son consideradas contribuyentes de dicha categoría y, por consiguiente, tienen derecho a acceder al beneficio tributario de los gastos incurridos en el financiamiento de programas de capacitación ocupacional en favor de su personal, tanto administrativo como docente, efectuados dentro del territorio nacional, imputando dicho beneficio o crédito al impuesto de Primera Categoría que deban declarar y pagar al obtener ingresos afectos al citado tributo, o a solicitar su devolución respectiva, en el caso que no sea aplicable el referido gravamen por no generar ingresos afectos, o encontrarse exentas de impuestos.

9, 03.01.96.

Las comisiones para el financiamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se refiere el Art. 28 del D.L. N° 3.500, de 1980, deben entenderse devengadas para los fines tributarios, a partir del momento en que tales instituciones adquieren el título o derecho sobre ellas, circunstancia que acontece en el mes subsiguiente a aquél en que se devengó la remuneración del trabajador cotizante.

Fuente: Decreto Ley N° 3.500 - Art. 28 Nuevo Sistema de Pensiones.

- 1.- Se ha consultado a esta Dirección Nacional del Servicio de Impuestos Internos respecto del período en que las comisiones establecidas en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, deben ser consideradas como ingreso tributable de las Administradoras de Fondos de Pensiones, indicando al respecto las siguiente tres posibilidades: en el período en que se devenga la remuneración del trabajador de la cual se descuenta la cotización y, por ende, la comisión de la A.F.P., en el período en que la cotización es recaudada por la A.F.P.; o en el período en que las cotizaciones son acreditadas en las cuentas personales de los afiliados.
- 2.- De acuerdo a lo establecido por el inciso segundo del artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, los afiliados al sistema de pensiones contenido en dicho texto legal, además, de las cotizaciones destinadas a su cuenta de capitalización individual, deben efectuar una cotización adicional en la misma cuenta y calculada sobre la misma base, determinada por cada Administradora y estará destinada a su financiamiento, incluido el pago de la prima de seguro a que se refiere el artículo 59.

Por su parte, el artículo 28 de este mismo texto legal, establece que las Administradoras tendrán derecho a una retribución establecida sobre la base de comisiones de cargo de los afiliados, las que serán deducidas de las respectivas cuentas de capitalización individual o de los retiros, según corresponda. Agrega a continuación dicha disposición, que tales comisiones estarán destinadas al financiamiento de las Administradoras, incluyendo la administración del Fondo de Pensiones, de las cuentas de capitalización individual, de los sistemas de pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia y del sistema de beneficios garantizados por el Estado, el pago de la prima del contrato de seguro a que se refiere el artículo 59 y la administración de las demás prestaciones que establece esta ley.

Al respecto, cabe indicar que en definitiva las comisiones establecidas por el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.500, en beneficio de la Administradora, corresponden exactamente a la misma suma que establece el inciso segundo del artículo 17 del texto legal por concepto de cotización adicional del afiliado, circunstancia ésta que se encuentra expresamente establecida en el inciso tercero del artículo 29.

Finalmente debe señalarse, que las sumas por concepto de cotización adicional, están destinadas siempre a formar parte del Fondo de Pensiones considerado éste como un patrimonio independiente del patrimonio de la Administradora, toda vez que de acuerdo con el artículo 33, en la composición de éste, se incluye el monto de todas las cotizaciones establecidas en el artículo 17 del Decreto Ley N° 3.500, las cuales en su totalidad se benefician con la rentabilidad del fondo, ello sin perjuicio de que con posterioridad, al acreditarse las cotizaciones en la cuenta individual del afiliado junto con su rentabilidad, simultáneamente se carguen las comisiones de las A.F.P. sólo por el monto histórico descontado como cotización adicional.

- 3.- Ahora bien, en el aspecto tributario cabe señalar en primer término, que los impuestos que el texto de la Ley sobre Impuesto a la Renta establece, se aplican por regla general sobre el concepto renta que referido cuerpo legal define en el N° 1 de su artículo 2º, disposición ésta que establece "... Se entenderá: 1.- por "renta", los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban o devenguen, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación".

En consideración a que la definición transcrita incorpora los conceptos devengado y percibido, el mismo artículo 2º de la Ley de la Renta, en sus números 2 y 3, respectivamente, define tales conceptos, estableciendo que se entenderá: "2.- Por "renta devengada", aquélla sobre la cual se tiene un título o derecho, independientemente de su actual exigibilidad y que constituye un crédito para su titular" y "3.- Por "renta percibida", aquella que se ha ingresado materialmente al patrimonio de una persona. Debe, asimismo, entenderse que una renta devengada, se percibe desde que la obligación se cumple por algún modo de extinguir distinto al pago".

- 4.- Para los fines de la resolución de consulta, y considerando que el monto o suma sobre la cual deben aplicarse los impuestos de la Ley de la Renta, es la renta anual obtenida en un año comercial, entendido éste, por regla general, como el período de doce meses que termina el 31 de diciembre, procede determinar, entonces, el período en que las comisiones, establecidas en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.500 para el financiamiento de la Administradora de Fondos de Pensiones, deben ser consideradas por esta última, como ingreso tributable para los fines de la aplicación de los impuestos a la renta que correspondan.
- 5.- Para tales efectos, cabe expresar que los ingresos correspondientes a las comisiones establecidas en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.500, para el financiamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones, se entienden percibidas por éstas, en el período en que

ingresan materialmente a su patrimonio, esto es, en el mes en que se produce el cargo en la cuenta del afiliado por concepto de dichas comisiones.

- 6.- Respecto del período de devengamiento de los ingresos de las Administradoras de Fondos de Pensiones por el mismo concepto, cabe señalar que si bien tales comisiones corresponden a la misma cantidad que el afiliado entera por concepto de cotización adicional, ambos conceptos tienen orígenes y destinos diferentes.

En efecto, la cotización adicional tiene su origen en las remuneraciones devengadas por el afiliado, y su único destino junto con su rentabilidad, es el de incrementar el fondo de pensiones del mismo afiliado.

Por su parte, las comisiones tienen su origen en el fondo de pensiones del afiliado, y a través del descuento de dicho fondo, éstas pasan a formar parte del patrimonio de la Administradora.

- 7.- En conformidad a lo indicado en el número precedente, y de acuerdo con el concepto de renta devengada que al efecto define el N° 2 del artículo 2° de la Ley sobre Impuesto a la Renta, no puede sino concluirse, que las comisiones para el financiamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones, descontadas por éstas del fondo de pensiones de los trabajadores, deben entenderse devengadas por éstas para los fines tributarios, en el mes en que legalmente debe efectuarse la acreditación de las cotizaciones en la cuenta personal del afiliado, ello por cuanto, antes de dicha fecha las referidas cotizaciones adicionales siguen formando parte del patrimonio del imponente y sólo a partir de dicha fecha las instituciones previsionales adquieren el título o derecho sobre ellas.

Finalmente, cabe expresar que igual conclusión, y por las mismas razones antes anotadas, deberá arribarse en el caso de los cotizantes independientes.

- 8.- En consecuencia, las comisiones para el financiamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones, establecidas en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.500, de 1980, deben entenderse devengadas para los fines tributarios, a partir del momento en que tales instituciones adquieren el título o derecho sobre ellas, circunstancias que acontece en el mes subsiguiente a aquél en que se devengó la remuneración del trabajador cotizante.
- 9.- De acuerdo con lo señalado, y considerando que los ingresos de las Administradoras de Fondos de Pensiones, se clasifican para los fines tributarios como rentas del artículo 20 N° 3 de la Ley de la Renta, tales ingresos deben ser incluidos en los ingresos brutos del año en que sean devengados, o en su defecto, del año en que sean percibidos por las Instituciones de Previsión indicadas, de acuerdo a lo establecido por el artículo 29 de la Ley de la Renta, teniendo presente para tales efectos, la precisión sobre el período de percepción y devengamiento de las comisiones expresadas en el presente oficio.

63, 09.01.96.

En cuanto al procedimiento de recuperación de las cantidades pagadas con atraso por cotización adicional de salud que establece el Art 8° de la Ley N° 18.566, de 1986, que los empleadores del sector privado efectúen a su cargo en beneficio de sus trabajadores.

Fuente: Franquicias Tributarias - Ley N° 18.566 - Art 8°.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio de Impuesto Internos un oficio de la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, en el cual se expresa que las ISAPRES efectúan cobros retroactivos a los empleados por deudas de cotizaciones que incluyen fondos por concepto del 2% adicional que contempla el artículo 8º de la Ley N° 18.566, estando facultadas las citadas entidades, conforme al artículo 31 de la Ley N° 18.933, para cobrar estas deudas de cotizaciones de conformidad con el procedimiento establecido en la Ley N° 17.322.

En relación con lo anterior, y atendido a que su Institución es requerida permanentemente por las ISAPRES sobre la materia en consulta, es que solicita un pronunciamiento en cuanto a si procede la imputación de estos cobros a ejercicios posteriores y en caso que procediera, en qué forma debe realizarse.

- 2.- Sobre el particular, cabe señalar que el inciso primero del artículo 8º de la Ley N° 18.566, preceptúa que los trabajadores dependientes tendrán derecho a solicitar, a sus respectivos empleadores, que les efectúen de su cargo, en la Institución de Salud en la cual se encuentran afiliados, o se vayan a afiliarse, una cotización adicional de salud, equivalente al 2% de sus remuneraciones mensuales imponibles, siempre y cuando dicha cotización adicional sumada a la cotización que legalmente le corresponde efectuar al afiliado, no supere el equivalente a una Unidad de Fomento en el caso de trabajadores que no perciban asignación familiar, o esta última cifra incrementada en 0,5 Unidades de Fomento por cada personal por la cual se perciba asignación familiar y se tenga declarada o se declare en la Institución de Salud Previsional respectiva.

En todo caso, para los efectos de invocar este beneficio, la suma de ambas cotizaciones de salud –la adicional y la legal– no podrá ser superior a 4,2 Unidades de Fomento.

Para la determinación del referido beneficio, se debe utilizar el valor de la U.F. vigente el último día del mes anterior a aquél en el cual el trabajador se afilie a una Institución de Salud Previsional, o bien, modifique su contrato vigente.

La cotización adicional de salud determinada debe expresarse como un porcentaje de la renta imponible del trabajador, y se mantendrá en esos términos por todos aquellos meses en que el contrato de salud previsional se encuentre vigente y mientras no se modifique

Conforme a lo dispuesto por el inciso penúltimo del artículo 8º de la Ley N° 18.566, la citada cotización frente al trabajador en cuyo beneficio se efectúa, está exenta de todo impuesto. Por lo tanto, y de acuerdo a lo señalado, dicha cotización hasta el monto de los topes indicados anteriormente, no se considera como una mayor renta de los trabajadores para los efectos de la aplicación del Impuesto Unico de Segunda Categoría establecido en los artículos 42 N° 1 y 43 N° 1 de la Ley de la Renta.

Ahora bien, de acuerdo a lo previsto por el inciso tercero del artículo 8º de la Ley N° 18.566, los empleadores del "sector privado", incluyendo a las Universidades e Institutos Profesionales señalados en el artículo 99 de la Ley N° 18.681, tienen derecho a recuperar las sumas enteradas por concepto de cotización adicional en favor de sus trabajadores, deduciéndolas del monto de los pagos provisionales mensuales obligatorios de la Ley de la Renta, rebajando el remanente que resultare de dicha imputación, de cualquier otro impuesto de retención o recargo que deba pagarse en la misma fecha, y los saldos que aún quedaren podrán imputarse a los mismos impuestos a declarar en los meses siguientes, debidamente reajustados de acuerdo a la modalidad dispuesta por el artículo 27 del D.L. N° 825, de 1974. Finalmente, el saldo que quedare en la declaración del mes de diciembre de cada año o en el último mes en el caso de término de giro, una vez efectuadas las imputaciones anteriores, asumirá la calidad de un pago provisional

voluntario, de aquellos referidos en el artículo 88 de la Ley de la Renta, y en virtud de tal calidad, podrá imputarse a los impuestos anuales a la renta a declarar en cada año tributario.

Para la recuperación de dicha cotización adicional de salud mediante su imputación a los Pagos Provisionales Mensuales Obligatorios o a los impuestos de retención o recargo indicados, se utiliza el Formulario N° 29 de "Declaración y Pago Simultáneo Mensual", empleando para tales fines las Líneas 46 y 47 de dicho formulario, conforme a las instrucciones contenidas en su reverso.

Ahora bien, para la recuperación de los remanentes de cotización adicional que quedaren al término del ejercicio, en la Línea 51 del Formulario N° 29, correspondiente a la declaración del mes de diciembre de cada año, por no haber sido dichos excedentes absorbidos totalmente por los PPM e impuestos de retención o recargos del período, se utiliza el Formulario N° 22, vigente en Año Tributario respectivo, traspasando a dicho formulario el valor expresado en UTM que figura en la citada Línea 51 del Formulario N° 29, convertido previamente a pesos al valor que tenga dicha unidad en el mes de enero del año tributario correspondiente.

Por último, se señala que este Servicio por Circular N° 38, de 1988, publicada en el Boletín que edita este organismo del mes de julio del mismo año, impartió las instrucciones pertinentes relativas a dicho beneficio tributario.

- 3.- Ahora bien, de acuerdo a lo dispuesto por la norma legal que establece el beneficio previsional en comento, este Servicio no ve inconveniente para que los empleadores que paguen dicha cotización adicional en forma retroactiva, la recuperen bajo la modalidad de imputación que contempla la disposición legal pertinente, imputándola a las obligaciones mensuales a que se refiere dicho precepto legal que el contribuyente deba declarar y pagar en el mismo mes en que efectivamente se enteran o pagan las citadas cotizaciones adicionales. Ahora bien, si se tratan de cotizaciones adicionales pagadas y que el contribuyente no imputó oportunamente a las referidas obligaciones tributarias, dicha recuperación debe regirse por lo dispuesto en el artículo 126 del Código Tributario, norma legal ésta que contempla un plazo de un año para la devolución del impuesto respectivo, contado desde el acto o hecho que le sirve de fundamento.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

34.715, 02.11.95.

Se refiere al funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Municipalidades y a la obligación de éstas de efectuar la cotización adicional del artículo 15 letra b) de Ley N° 16.744, después de la entrada en vigencia de Ley N° 19.345.

Con referencia al personal de las municipalidades que, acorde con lo previsto en los artículos 3° transitorio del Decreto Ley N° 1.289, de 1975, y 3° transitorio de la Ley N° 18.695 –Orgánica Constitucional de esas corporaciones– conserva la protección a que alude la Ley N° 16.744 –sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales– la invariable jurisprudencia de esta Contraloría General, emitida incluso a solicitud de la Superintendencia de Seguridad Social recurrente, v. gr. Dictámenes N°s. 4.776, de 1993, y 1.206, de 1995, concluyó que es improcedente que en esas corporaciones se constituyan los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad consultados en el último ordenamiento citado y en el reglamento respectivo, aprobado por Decreto N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, como asimismo que los municipios no están en el imperativo de pagar la cotización adicional establecida en el artículo 15 letra b) de la mencionada Ley N° 16.744.

Para arribar a tales conclusiones, esta Entidad de Control tuvo presente que este cuerpo legal, al regular las situaciones de la especie, las circunscribió concretamente a las empresas, industrias o faenas, condición que no invisten las municipalidades atendida su naturaleza jurídica, definida expresamente por el legislador, especialmente en el artículo 1° de esa Ley N° 18.695.

La Superintendencia de Seguridad Social, atendido lo preceptuado en la Ley N° 19.345, de reciente vigencia –que dispuso la aplicación de la Ley N° 16.744 a los trabajadores del sector público que indica– ha pedido reconsideración del parecer sustentado en la aludida jurisprudencia argumentando, en síntesis, que de la discusión parlamentaria de este texto se infiere que la adscripción del personal de las entidades estatales a este último ordenamiento debe entenderse en los mismos términos en que se estableció para otros entes afectos a sus disposiciones, de modo que en su virtud existiría la obligación de constituir en ellas tales Comités Paritarios y de pagar la cotización adicional a que se hizo mención, sin perjuicio de reiterar diversas consideraciones también consignadas en anteriores presentaciones que –en su concepto– implicarían la necesidad de modificar el criterio en comento.

Sobre el particular, es menester hacer presente que, efectivamente, a partir de la vigencia de la referida Ley N° 19.345, han quedado obligatoriamente afectos a la Ley N° 16.744 los organismos públicos que señala su artículo 1°, inciso primero, en los términos que aquel texto establece.

En este sentido, corresponde destacar que el artículo 1° de esta Ley N° 19.345, en lo que interesa, previno que "Los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, de las instituciones de Educación Superior del Estado y de las municipalidades, incluido el personal traspasado a la administración municipal de conformidad con lo dispuesto en el D.F.L N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, que hubiere optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los empleados públicos; los funcionarios de la Contraloría General de la República, del Poder Judicial y del Congreso Nacional, a quienes no se aplique

en la actualidad la Ley N° 16.744, quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto legal".

Es menester agregar que el ordenamiento indica en forma expresa a quienes no les serán aplicables sus disposiciones –funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden, por ejemplo– como igualmente la forma y condiciones en que regirán determinadas modalidades para su aplicación.

Como puede advertirse, del tenor literal de la preceptiva en estudio fluye la intención de afectar integralmente a los personales civiles del sector público a esa Ley N° 16.744 –dentro de los cuales deben incluirse, por cierto, los que integran las dotaciones municipales– más aún si se considera que el legislador establece por vía excepcional los servidores marginados de su texto y los casos específicos que se regularán de una manera especial.

Así pues, el artículo 6° de la normativa en examen precisa que "El reglamento que señala el artículo 66 de la Ley N° 16.744 establecerá la forma como habrán de constituirse y funcionar, en las entidades empleadoras señaladas en el inciso primero del artículo 1° de la presente ley, los Departamentos de Prevención de Riesgos Profesionales y los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad", de manera, entonces, que la aplicación de la Ley N° 16.744, junto con considerar tales unidades en el ámbito de su vigencia, supone la observancia de todos los aspectos considerados en ella, por cierto en los términos fijados por la Ley N° 19.345. Siendo ello así, la constitución y funcionamiento de tales Comités Paritarios quedará subordinada, por ende, a lo que establezca el reglamento respectivo.

En estas condiciones, y comoquiera que la jurisprudencia recaída en el tema en comento fue emitida bajo el contexto legal en vigor a la sazón, es menester reiterar los fundamentos que le sirvieron de base, por lo que resulta improcedente reconsiderarla. Con todo, y habida cuenta a los términos de la Ley N° 19.345, es pertinente concluir que desde la data de su entrada en vigor –1° de marzo de 1995– los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad pueden funcionar en las municipalidades en la forma que lo establezca el reglamento correspondiente, como asimismo que éstas se hallan en el imperativo de efectuar la cotización adicional a que alude el artículo 15 letra b) de la citada Ley N° 16.744, todo ello en las condiciones indicadas en ese texto y en la Ley N° 19.345.

34.865, 03.11.95.

Persona que presta servicios en la Dirección del Trabajo en virtud de un contrato a honorarios, no puede asumir la defensa de un tercero en proceso por infracciones de Ley sobre Tráfico de Drogas.

Se ha remitido una presentación de doña N.N., mediante la cual ésta manifiesta que don Z.Z. ha asumido la defensa de un tercero en un proceso por infracciones a la Ley N° 19.366, no obstante que, por su condición de empleado estatal, se encontraría impedido para ello.

En relación con la materia, corresponde señalar que según lo dispuesto en el artículo 51 de la Ley N° 19.366, que sanciona el tráfico ilícito de estupefacientes y sustancias sicotrópicas –cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el D.F.L. N° 1, de 1995, del Ministerio de Justicia–, "los abogados, estudiantes y egresados habilitados para actuar judicialmente que se desempeñen como funcionarios o empleados contratados a cualquier título en los servicios de la Administración del Estado o en instituciones o servicios descentralizados, territorial o funcionalmente, no podrán patrocinar ni actuar como apoderado o mandatario de inculpados o procesados por crímenes, simples delitos o faltas a que se refiere esta ley".

Como puede advertirse, de la sola lectura de la norma en cuestión aparece en forma clara la intención del legislador, en orden a darle un carácter amplio a la prohibición que en ella se establece, en cuanto a los sujetos a que la misma se aplica.

En efecto, la prohibición en análisis no sólo rige para los funcionarios de las entidades a que alude, sino que para todos aquellos empleados contratados "a cualquier título", de lo cual se desprende que lo prescrito en el citado artículo 51 de la Ley N° 19.366, resulta plenamente aplicable a las personas que prestan servicios en virtud de un contrato a honorarios en los organismos que indica, ya que el objetivo de dicho precepto es impedir que quienes tengan alguna relación de carácter laboral con una entidad de la Administración del Estado a cualquier título que ésta sea, asuman la defensa de quienes se encuentren inculpados o procesados por crímenes, simples delitos o faltas, a que se refiere ese cuerpo legal.

En este orden de ideas, es necesario anotar que aun cuando los contratados a honorarios no tienen la calidad de funcionarios públicos, lo manifestado con anterioridad les es plenamente aplicable, atendido el carácter amplio de la norma en examen, que permite entender comprendidos en ella a quienes prestan servicios en la Administración del Estado en virtud de un contrato a honorarios.

En consecuencia, resulta forzoso manifestar que el señor Z.Z. se encuentra afecto a la prohibición consagrada en el artículo 51 de la Ley N° 19.366, considerando que presta servicios en la Dirección del Trabajo en virtud de un contrato a honorarios.

35.693, 09.11.95.

Se refiere al personal que efectúa visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de su oficina, específicamente, a la procedencia de otorgarle sólo uno de los siguientes beneficios: medios de transportes o asignación de movilización.

Se ha dirigido a esta Contraloría el Servicio de Salud del Ambiente, Región Metropolitana, consultando si a los funcionarios inspectores de ese Servicio que realizan visitas domiciliarias o desarrollan visitas inspectivas, y que utilizan vehículos de esa repartición por breves períodos de tiempo, se les debe descontar la asignación de movilización que perciben por todo el día.

Al respecto cabe tener presente que el artículo 93 letra b) de la Ley N° 18.834 previene que la asignación de movilización es aquella que se concede "al funcionario que por la naturaleza de su cargo, debe realizar visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de la oficina en que desempeña sus funciones habituales, pero dentro de la misma ciudad, a menos que la institución proporcione los medios correspondientes".

Asimismo, el artículo 4° del Decreto N° 10.559, de 1960, del Ministerio de Hacienda, que aprobó el reglamento sobre pago del estipendio de que se trata, regulado por el D.F.L. N° 338, de 1960, –texto que debe entenderse vigente en la actualidad, en los aspectos que no se contraponga con el nuevo Estatuto Administrativo, según se expresara en los Dictámenes N°s. 19.020 y 27.335, de 1990–, dispone que "No tendrán derecho a la asignación de movilización los funcionarios a quienes la institución empleadora proporcione medios para movilizarse".

Por su parte, en atención al carácter indemnizatorio de la asignación en comento –cuya finalidad es la de resarcir los gastos en que incurre un empleado en el desempeño de sus funciones–, mediante los Dictámenes N°s. 39.034, de 1964, 54.141, de 1967 y 5.287, de 1988,

entre otros, esta Entidad Fiscalizadora ha informado que las reparticiones que facilitan medios de movilización a sus trabajadores no les pueden pagar la asignación aludida; mientras que en los Oficios N^{os}. 38.173, de 1960 y 38.591, de 1979, se ha precisado que los funcionarios que perciben asignación de movilización no pueden emplear en el desempeño de las labores que realizan vehículos del Servicio.

En consecuencia, cabe concluir que procede reducir proporcionalmente de la asignación de movilización que perciben los funcionarios que realizan visitas domiciliarias o labores inspectivas, el período en que emplearon vehículos del Servicio al cual pertenecen, sin perjuicio de atenerse en lo sucesivo a lo informado por la jurisprudencia administrativa citada en este oficio.

35.738, 09.11.95.

Se refiere a Director de Asociación de Funcionarios que ocupa toda la jornada semanal en labores gremiales, específicamente, a la designación de otro empleado para que efectúe las tareas del Servicio que dirigente no realiza.

La Dirección del Trabajo ha remitido para el conocimiento y resolución de esta Contraloría General una presentación del Instituto Nacional de Hidráulica a través de la cual éste solicita un pronunciamiento en relación a la situación que indica.

Expresa ese Instituto que el presidente de la asociación de funcionarios de esa repartición, en ejercicio del derecho que le confiere el inciso segundo del artículo 31, de la Ley N^o 19.296, ocupa la jornada semanal completa en labores gremiales, situación que ha entorpecido el accionar del Servicio atendida la función específica del Operador de Canal de Calibración de Molinetes que ese funcionario tiene asignada. Lo anterior, agrega, ha obligado a designar a otro Operador, pero que, sin embargo, ese dirigente, basándose en la inamovilidad contemplada en el inciso segundo del artículo 25 de la citada ley, se ha negado reiteradamente a facilitar la oficina que ocupa, en circunstancia que esa dependencia es el lugar específico donde deben realizarse las labores de operador del aludido canal.

En relación con la materia es útil anotar, en primer término, que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del señalado artículo 25 de la Ley N^o 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, los directores de esas agrupaciones "gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado su mandato como tales", y que, según el inciso segundo del mismo precepto, durante ese lapso "los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito".

Como puede apreciarse, la inamovilidad a que alude la disposición en comento impide, en lo que importa, a la autoridad administrativa disponer el traslado de localidad o cambio de función de los dirigentes gremiales durante el ejercicio de su mandato y hasta seis meses después, a menos que se obtenga la autorización expresa del afectado.

Precisado lo anterior, y pronunciándose al tenor de lo solicitado, esta Contraloría General cumple con informar que, en su concepto, la situación planteada en la especie no se encuentra comprendida dentro de la regla de inamovilidad anotada, comoquiera que lo resuelto por la autoridad administrativa no ha implicado respecto del dirigente gremial a que se refiere la consulta un traslado de localidad o un cambio de funciones, sino sólo una medida de buen orden

administrativo de imperativa necesidad para el cumplimiento de los objetivos del Servicio y de carácter transitorio, derivada de las circunstancias anotadas y del hecho de que ese personero emplea la totalidad de la jornada semanal en labores de representación gremial.

En consecuencia, forzoso resulta concluir que la actitud del dirigente gremial del Instituto Nacional de Hidráulica, en orden a no facilitar la oficina que le ha sido asignada en razón de su cargo de Operador, no se encuentra amparada por la regla de inamovilidad contemplada en el inciso segundo del artículo 25 de la Ley N° 19.296.

38.660, 30.11.95.

Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de los discapacitados, no ha derogado ni orgánica ni tácitamente la Ley N° 18.600, que regula sobre deficientes mentales.

El señor Ministro de Planificación y Cooperación se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento acerca de si la entrada en vigencia de la Ley N° 19.284, que "establece normas para la plena integración social de las personas con discapacidad", ha implicado la derogación orgánica o tácita de la Ley N° 18.600, que "establece normas sobre deficientes mentales". Expone, al efecto, que ambas leyes contienen campos de acción coincidentes, siendo el espíritu que las orientó particularmente distinto.

Al respecto, es útil señalar que la Ley N° 18.600 contiene disposiciones que exceden el ámbito de la mera integración social de los deficientes mentales, por lo que no puede entenderse orgánicamente derogada por la Ley N° 19.284. En efecto, aquella ley regula diversas materias que no han sido contempladas en esta última ley, tales como subsidios y subvenciones en favor de los dementes y otras acciones de apoyo que deben efectuar los organismos públicos.

También, cabe consignar que la Ley N° 19.284, ha admitido implícitamente la vigencia de la Ley N° 18.600, al disponer en su artículo 27, inciso final, que el Estado colaborará en la integración –de las personas que tengan necesidades educativas especiales– a los cursos ordinarios o a clases especiales dentro del mismo establecimiento educacional, introduciendo las modificaciones necesarias al sistema de subvenciones educacionales y/o a través de otras medidas conducentes a este fin.

Ahora bien, las subvenciones que se deben adecuar a la nueva realidad normativa no pueden ser sino aquellas existentes a la fecha de entrada en vigencia de la citada ley, entre las cuales se encontraban las contempladas en diferentes preceptos de la Ley N° 18.600, los que, por lo tanto, no pueden entenderse derogados.

Enseguida, es dable manifestar, que la sola dictación de la Ley N° 19.284, tampoco ha podido significar la derogación tácita de todos los preceptos relacionados con los dementes, ya que al efecto, sólo ha podido tener lugar en la medida en que las antiguas disposiciones sean inconciliables con las nuevas, lo que no ha sucedido en el caso en comento.

En la especie, a juicio de esta Entidad de Control, únicamente se ha producido la derogación de las disposiciones de la Ley N° 18.600 que se refieren a la certificación de las incapacidades, esto es, los artículos 4º, 5º y 6º de esa ley, pues esas normas son inconciliables con aquellas que contiene el Título II de la Ley N° 19.284, artículos 7º a 12, que dan a la materia un tratamiento manifiestamente diverso.

Cabe hacer presente, finalmente, que la propia Administración ha entendido vigente la tantas veces citada Ley N° 18.600, como se desprende de los vistos del Decreto N° 27, de 1995, del Ministerio de Educación, en que se hace mención, entre otros, a ese cuerpo legal.

En consecuencia, en mérito de lo expuesto, cumple esta Contraloría General con informar que, en su concepto, la Ley N° 19.284 no ha derogado ni orgánica ni tácitamente la Ley N° 18.600, sin perjuicio de la derogación de las disposiciones antes señaladas.

40.044, 12.11.95.

Bonificación contemplada en artículo 3° de la Ley N° 19.200, no se incluye en la remuneración adicional a que alude artículo 3° transitorio letra c) de Ley N° 19.070.

Respecto de consulta formulada acerca de si la bonificación señalada en el artículo 3° de la Ley N° 19.200, debe incluirse en la remuneración adicional que se paga con arreglo al artículo 3° transitorio, letra c), de la Ley N° 19.070 –sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación– o, por el contrario, si corresponde considerar en las liquidaciones de sueldo como un rubro separado e independiente de aquélla, esta Contraloría General cumple con informar lo que a continuación se indica.

En primer término, es menester anotar que la remuneración adicional aludida fue establecida en el citado artículo 3° transitorio de la Ley N° 19.070, con el objeto de impedir que a contar de la data de su entrada en vigor –1° de julio de 1991– los docentes del sector municipal con rentas superiores a las que se fijan en conformidad con ese Estatuto, las vieran disminuidas como consecuencia de la adecuación de sus estipendios a los rubros remuneratorios en él consultados.

Al efecto, dicho artículo 3° transitorio letra c), previno que en estos casos, si luego de imputar las rentas que estaba percibiendo el funcionario a las asignaciones especiales que indica y que debe percibir estatutariamente el personal docente, "permaneciere una diferencia, ésta se seguirá pagando como una remuneración adicional, pero su monto se irá sustituyendo conforme se vayan aplicando las normas de gradualidad establecidas en los artículos 43, 44, 6° y 7° transitorios por medio de los cuales aumentarán los montos de las asignaciones de experiencia y de perfeccionamiento de la Carrera Docente, desde la entrada en vigencia de esta ley hasta la plena vigencia de dichas asignaciones".

Por su parte, el artículo 3° de la Ley N° 19.200 –que estableció nuevas normas sobre otorgamiento de pensiones a los trabajadores que indica, y dictó otras reglas de carácter previsional– dispuso que a contar del 1° de marzo de 1993, la definición de remuneración contenida en el Código del Trabajo será aplicable en materia previsional al personal traspasado a la Administración Municipal que hubiere optado por mantener el régimen previsional de empleado público, con lo cual aumentó el monto sobre el que dicho personal estaba efectuando sus imposiciones.

Enseguida, y con el objeto de compensar los efectos de aquella mayor imponderabilidad, el inciso segundo de ese mismo artículo otorgó al referido personal, a contar de igual fecha, una bonificación de cargo del empleador, de un monto tal que permitiera no alterar la remuneración líquida que estaba percibiendo el funcionario.

Como puede advertirse, la remuneración adicional y la bonificación compensatoria antes reseñadas fueron establecidas en épocas diversas, y con propósitos distintos, de modo, enton-

ces, que ellas deben ser consideradas como rubros independientes en las liquidaciones de sueldos. Entender lo contrario, esto es, que la bonificación debe incluirse en la remuneración adicional, implicaría efectuar un recálculo de la primera de ellas, lo que el legislador no ha previsto.

Por consiguiente, y en mérito de las razones que anteceden, este Organismo Contralor concluye que el rubro bonificación del artículo 3º de la Ley Nº 19.200, no debe ser incluido dentro de la remuneración adicional a que se hizo referencia.

40.744, 18.12.95.

Los Servicios Públicos no están actualmente obligados a instruir investigación sumaria en los casos en que los funcionarios sufran un accidente laboral.

La Subsecretaría de Hacienda se ha dirigido a esta Contraloría General solicitando un pronunciamiento que determine si la entrada en vigor de la Ley Nº 19.345 –que dispuso la aplicación de la Ley Nº 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, a los trabajadores del sector público que indica– ha implicado la derogación de los artículos 110 y 111 de la Ley Nº 18.834, sobre Estatuto Administrativo, que reglan la misma materia. La consulta de la especie incide específicamente en la mantención de la obligación de los servicios de instruir una investigación sumaria en los casos en que los funcionarios sufran un accidente laboral.

Al respecto, cabe anotar, en primer término, que la citada Ley Nº 19.345, previene que los trabajadores de la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada, y de las entidades que indica, "quedarán sujetos al seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a que se refiere este último texto letal", es decir, la Ley Nº 16.744; de modo, entonces, que del tenor literal del ordenamiento fluye la intención clara de afectar imperativamente a los personales pertinentes a la normativa indicada, con exclusión de cualquier otra que regule la materia en comento.

Enseguida, corresponde señalar que la preceptiva de la Ley Nº 16.744 no consulta la sustanciación de procesos administrativos para establecer la existencia de un accidente del trabajo, siendo dable agregar que es improcedente entender que esta exigencia –establecida en el contexto de las disposiciones estatutarias– pueda tener vigencia supletoria o complementaria en el ámbito de otras normativas que, por lo demás, comprenden integralmente todos los aspectos relativos a la protección y las circunstancias que generan determinadas prestaciones.

Por consiguiente, y sin perjuicio de la observancia de las formalidades contenidas en la Ley Nº 16.744 en relación con los accidentes y enfermedades de que se trata, este Organismo Contralor concluye que los servicios estatales, al amparo de la actual legislación, no están obligados a instruir las investigaciones sumarias correspondientes, por cuanto las reglas estatutarias han perdido su vigor.

DEL DIARIO OFICIAL

- 10.04.96.** Ley N° 19.451. Establece normas sobre trasplante de órganos.
- 12.04.96.** Fondo Nacional de Salud. Rectificación de Resolución N° 1.271 exenta, de 1995 (D.O. 29.12.95), que aprueba Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 19.469.
- Resolución N° 441 exenta, de 04.04.96, del Ministerio de Salud. Modifica Resolución N° 94 exenta, de 1996, sobre normas técnico administrativas para la aplicación del Arancel del Régimen de Prestaciones de Salud de la Ley N° 18.469 en la modalidad institucional.
- 16.04.96.** Ley N° 19.452. Modifica disposiciones que indica de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades.
- 27.04.96.** D.S. N° 166, de 23.02.96, del Ministerio de Educación. Fija Valor Unitario Mensual de la subvención por alumno para cada nivel y modalidad de enseñanza.

INDICE DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAG.
Bono escolaridad Ley Nº 19.429. Procedencia. Bono especial Ley Nº 19.429. Procedencia.	2.483/102	26.04.96	82
Contrato individual. Empleador. Locomoción colectiva. Licitación.	2.423/99	23.04.96	77
Contrato individual. Empleador. Locomoción colectiva. Licitación.	2.424/100	23.04.96	78
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remuneraciones.	2.248/88	16.04.96	54
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Remuneraciones. Remuneraciones. Periodicidad de pago.	2.022/83	02.04.96	42
Contrato individual. Legalidad de cláusula. Semana corrida.	2.422/98	23.04.96	74
Contrato individual. Modificaciones. Contrato individual. Modificaciones. Escrituración.	2.421/97	23.04.96	72
Dirección del Trabajo. Competencia. Higiene y Seguridad	2.284/93	17.04.96	64
Estatuto docente. Feriado. Duración.	2.419/95	23.04.96	69
Feriado. Suspensión. Licencia médica.	2.249/89	16.04.96	57
Horas extraordinarias. Base de cálculo.	2.087/84	03.04.96	43
Jornada de trabajo. Existencia.	2.088/85	03.04.96	46
Jornada de trabajo. Ferrocarriles	2.305/94	18.04.96	67
Naves pesqueras. Pescador marino. Funciones.	2.283/92	17.04.96	63
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	2.425/101	23.04.96	80
Organizaciones sindicales. Sindicato interempresa. Directores. Facultades.			
Organizaciones sindicales. Sindicato interempresa. Directores. Facultades.	2.282/91	17.04.96	61
Organizaciones sindicales. Permiso sindical. Facultades del empleador. Empresa. Facultades de administración.	2.250/90	16.04.96	59

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAG.
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia.	2.225/86	15.04.96	48
Protección a la maternidad. Salas cunas. Procedencia.	2.247/87	16.04.96	52
Registro de asistencia. Requisitos.	2.420/96	23.04.96	70

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Director del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Rafael Pereira Lagos	Jefe Deptos. Negociación Colectiva y Organizaciones Sindicales (S)
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Flavio Cortés Acevedo	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Hernán Albornoz Serrano	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Iván Herrera Catalán	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Marcelo Betancourt Merino

Abogado
Departamento Jurídico

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez

Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Marcela Gómez Aguirre

Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marco Díaz Aros

Composición:

Publitecsa

NOTAS DEL EDITOR

Con ocasión del Día Internacional del Trabajo, el Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social, rindió una cuenta anual en la cual expuso pormenorizadamente respecto de las prioridades, políticas, objetivos y acciones específicas del Ministerio. Atendida la especial trascendencia que reviste para comprender los fundamentos de la gestión gubernamental en estas materias, hemos estimado útil, encabezar esta edición con la ponencia completa que se difundiera en la ciudad de La Serena a fines del mes pasado.

Frecuentemente se consulta en las Inspecciones del Trabajo acerca de las obligaciones del empleador en una relación laboral. Para atender este requerimiento, el área de Planificación de la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo, elaboró una guía que reproducimos en la sección Doctrina, Estudios y Comentarios.

La entrevista del mes aborda las características principales del innovador proyecto para aumentar la calidad laboral que se realiza en la empresa Pizarreño.

La cartilla, esta vez, trata en detalle diversos temas relacionados con la constitución, funcionamiento y fiscalización de las organizaciones sindicales.

Por último, destacamos la Orden de Servicio N° 4, de 1996, que instruye sobre la actuación de la Inspección del Trabajo en la dictación de resoluciones referidas a reclamaciones de legalidad en procesos de negociación colectiva.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Director del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 10º piso, Santiago.
Imprenta : Publitecsa, París 823.
Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitecsa, París 823, Fono: 633 1107.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe de los Departamentos de Negociación Colectiva
y de Organizaciones Sindicales (S)

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
EL TRABAJO, EL DESARROLLO PRODUCTIVO Y LA JUSTICIA SOCIAL	1
GUIA PARA EL EMPLEADOR. OBLIGACIONES MAS FRECUENTES EN UNA RELACION LABORAL	11
INNOVADOR PROYECTO PARA AUMENTAR CALIDAD DE DESEMPEÑO LABORAL. TRABAJADORES SON INSTRUCTORES Y ALUMNOS EN PROGRAMA DE CAPACITACION LABORAL DE PIZARREÑO	16
SINTESIS DE PRENSA	20
CARTILLA: LAS ORGANIZACIONES SINDICALES	22
INFORMATIVO: LA REMUNERACION	40
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Depto. Jurídico	42
2.022/83, 02.04.96. La cláusula relativa a la fecha de pago de las remuneraciones inserta en los contratos individuales de trabajo suscritos entre la empresa Paisajismo ... y sus trabajadores se encuentra ajustada a derecho	42
2.087/84, 03.04.96. 1) El bono de segundo turno que perciben los trabajadores de Minería ... que laboran en turnos nocturnos, debe incluirse para los efectos del cálculo del valor de las horas extraordinarias. Por el contrario, no debe ser considerado para el pago del sobretiempo, la asignación de casa a que tienen derecho los dependientes de la misma empresa. 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° 02-01-95-338, de 28.08.95, cursadas a la empresa Minera ..., por el fiscalizador Sr. A.M.M., en cuanto ordenan a la referida empresa considerar la asignación de casa en la base de cálculo de las horas extraordinarias, manteniéndose, por el contrario, a firme las aludidas instrucciones en lo que respecta a la inclusión del bono de segundo turno en el pago del sobretiempo	43

2.088/85, 03.04.96.	La División ... no se encuentra obligada a cancelar horas extraordinarias por el tiempo anterior al inicio de la jornada que el personal del Area de Servicios emplea para acceder al Area Industrial, no obstante, la disposición que ordena a los dependientes iniciar el traslado desde Los Andes y en la madrugada, altera sustancialmente las condiciones habituales de inicio de la jornada, por lo cual debe incorporarse al Reglamento Interno de la Empresa, si no estuviese	46
2.225/86, 15.04.96.	Sobre obligatoriedad que asiste a la Zona Franca de Iquique S.A. de dar cumplimiento a la norma prevista en el inciso 1º del artículo 203 del Código del Trabajo, relativa al otorgamiento de sala cuna respecto de los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica	48
2.247/87, 16.04.96.	1) La empresa Sociedad de Recaudación ..., se encuentra obligada a otorgar a sus trabajadores el beneficio de sala cuna a que alude el artículo 203 del Código del Trabajo, independientemente del lugar físico en que les corresponda desempeñar sus funciones. 2) Las Instrucciones Nº 1.329, de 24.11.95, impartidas por la fiscalizadora Sra. M.T.V., de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Nororiente, en cuanto ordenan a dicha empresa proporcionar servicios de sala cuna, se encuentran ajustadas a derecho	52
2.248/88, 16.04.96.	Se ajustan a derecho las Instrucciones Nº 95-033 de fecha 26.06.95 impartidas a la Sociedad Café ..., en orden, por una parte, a completar los contratos de trabajo agregando una cláusula que fije una remuneración para el personal que sirve en el mesón en establecimientos del empleador arriba señalado y, por otra, a pagar las remuneraciones a quienes desempeñan la labor de mesoneras en los establecimientos del recurrente	54
2.249/89, 16.04.96.	1) No resulta procedente exigir los requisitos previstos en el inciso 1º del artículo 70 del Código del Trabajo para el fraccionamiento del feriado, en el evento de que dicho beneficio se suspenda por la presentación de una licencia médica. 2) En el mismo evento, el feriado puede reanudarse inmediatamente una vez vencida la respectiva licencia o, posteriormente, en la oportunidad que convengan las partes. 3) La doctrina contenida en el Dictamen Nº 6.256/279, de 09.10.95, resulta también aplicable tratándose de feriado colectivo	57
2.250/90, 16.04.96.	Industrias Metalúrgicas ... se encuentra facultada para controlar las horas de permiso sindical de que hacen uso los dirigentes al interior de la empresa, procediendo también que efectúe el descuento de las remuneraciones correspondientes a	

	las horas no laboradas que exceden de las 10 horas semanales de permiso convenidas en el contrato colectivo suscrito el 07.09.95.	59
2.282/91, 17.04.96.	A los miembros del directorio del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción les asiste el derecho a ingresar al lugar de trabajo de sus asociados en las condiciones precisadas en el cuerpo de este oficio	61
2.283/92, 17.04.96.	El determinar cuando las reparaciones de aparejos, redes y artes de pesca son de gran cantidad y que deben, por lo tanto, ser ejecutadas por personal ajeno a la dotación del barco pesquero, es una situación de hecho que debe ser resuelto en cada caso particular, ya sea por la Inspección del Trabajo o por los Tribunales de Justicia, cuando corresponda	63
2.284/93, 17.04.96.	Deniega reconsideración de instrucciones impartidas a la empresa Salmones ... en los centros de cultivos de salmones Balsas de Mechuque, Ancud, Balsas de Relán, Castro, como asimismo de las Resoluciones de multa N°s. 95.100, 95.102 y 95.103, todas de 04.12.95, por encontrarse ajustadas a derecho	64
2.305/94, 18.04.96.	1) No resulta aplicable al personal que desarrolla labores a bordo de ferrocarriles, el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo, que fija en un máximo de 48 horas semanales la duración de la jornada ordinaria de trabajo. 2) Por establecer de manera precisa el mismo ordenamiento legal una jornada ordinaria de trabajo ascendente a 192 horas mensuales para el personal que labora a bordo de ferrocarriles, corresponde que ése sea el régimen de trabajo aplicable a dicho personal y no otro. 3) No resulta aplicable al personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles, el artículo 25 inciso 4° del Código del Trabajo	67
2.419/95, 23.04.96.	No constituye infracción al artículo 37 del Estatuto Docente, la medida adoptada por diversos establecimientos educacionales, afectos en materia de feriado al citado precepto legal, en orden a que el personal que presta servicios en ellos se incorporare a laborar la última semana del mes de febrero del año en curso.	69
2.420/96, 23.04.96.	El sistema propuesto por ... C.F.T. para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo del personal docente de dicha Institución, no constituye un libro de asistencia en los términos de la normativa legal y reglamentaria vigente, no siendo procedente, además, autorizar a la aludida entidad para implantar dicho sistema	70
2.421/97, 23.04.96.	1) No resulta jurídicamente procedente que el empleador modifique unilateralmente las funciones de director y el lugar de	

	trabajo que, de acuerdo a sus contratos, deben cumplir los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales dependientes de una Corporación Municipal, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio. 2) De las modificaciones a las estipulaciones del contrato de trabajo debe dejarse constancia escrita en los ejemplares del mismo o en documento anexo, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio	72
2.422/98, 23.04.96.	1) La cláusula relativa a remuneraciones inserta en los contratos individuales de trabajo celebrados entre la empresa Calzados ... y el personal a que se refiere el presente informe no se ajusta a derecho. 2) Niega lugar a la reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95-1749, de 09.10.95, cursado a la citada empresa por la fiscalizadora M.A.M.A.	74
2.423/99, 23.04.96.	Se deniega solicitud de reconsideración de los Dictámenes Ords. N°s. 1.278/74, de 08.03.94, 883/44, de 09.02.94 y 1.136/72, de 17.03.93, que concluyen que los conductores de vehículos de la locomoción colectiva que cumplen recorridos licitados prestan servicios bajo subordinación y dependencia de las empresas adjudicatarias de tales recorridos. Asimismo, rechaza impugnación de instrucciones impartidas por el fiscalizador H.H.A., N°s. 95-171 y 95-98 a la Empresa de Transporte de Pasajeros ..., basadas en dichos dictámenes	77
2.424/100, 23.04.96.	Se rechaza impugnación de Instrucciones N° 0.13.13.95-196, impartidas por la fiscalizadora H.Y. a la Sociedad de Transportes ..., por las cuales se ordena escriturar contratos de trabajo al personal de conductores de vehículos de la locomoción colectiva licitada que administra por encontrarse ajustadas a derecho.	78
2.425/101, 23.04.96.	... no se encontraba obligada a pagar anticipos de gratificación legal en la primera quincena de diciembre de 1994	80
2.483/102, 26.04.96.	No resulta jurídicamente procedente otorgar al personal que labora en el Instituto ... Forestal el bono de escolaridad y el bono especial establecidos en los artículos 17 y 24 de la Ley N° 19.429	82
ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		84
Orden de Servicio.		
4, 16.04.96.	Depto. Negociación Colectiva. Instruye sobre la actuación de las Inspecciones del Trabajo en dictación de resoluciones referidas a reclamaciones de legalidad en procesos de Negociación Colectiva	84

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes	110
08006, 1º.08.95. Asignación familiar elevada al duplo. Fecha desde la cual procede su pago	110
08096, 02.08.95. Licencia médica. Notificación de reducción del reposo	111
08264, 04.08.95. Licencias médicas. Reducción del reposo	111
08335, 08.08.95. Subsidio por reposo maternal prenatal. Base de cálculo cuando en los meses a promediar ha habido huelga legal	112
08392, 09.08.95. Contratación de experto en prevención de riesgos	114
08708, 16.08.95. Licencia médica rechazada por ISAPRE y confirmada su resolución por la COMPIN	114
09243, 28.08.95. Bono denominado "Vuelta de Vacaciones" que perciben los choferes de la empresa constituye una remuneración variable pero no ocasional por lo que debe incluirse en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral	115
09264, 29.08.95. La sola circunstancia que una persona cuente con las 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. Reconsideración	117
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	120
3.809, 19.12.95. De la forma de tributar, tasa y documentos a emitir por las remuneraciones que se cancelan a una Universidad Argentina, cuando los docentes de dicha entidad universitaria presten servicios de capacitación en Chile	120
3.829, 20.12.95. Las Corporaciones Municipales de Desarrollo Social que administran colegios en virtud de convenios celebrados con el Ministerio de Educación, tienen derecho a acceder al crédito por gastos de capacitación que incurran en favor de su personal tanto docente como administrativo, efectuados dentro del territorio nacional, consagrado en el Art. 21 del D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, imputando dicho beneficio o crédito al impuesto de Primera Categoría que deban declarar y pagar al obtener ingresos afectos al citado tributo, o a solicitar su devolución, en el caso que no sea aplicable dicho gravamen por no generar ingresos afectos, o encontrarse exentas de impuesto	122

9, 03.01.96.	Las comisiones para el financiamiento de las Administradoras de Fondos de Pensiones a que se refiere el Art. 28 del D.L. N° 3.500, de 1980, deben entenderse devengadas para los fines tributarios, a partir del momento en que tales instituciones adquieren el título o derecho sobre ellas, circunstancia que acontece en el mes subsiguiente a aquél en que se devengó la remuneración del trabajador cotizante	124
63, 09.01.96.	En cuanto al procedimiento de recuperación de las cantidades pagadas con atraso por cotización adicional de salud que establece el Art. 8° de la Ley N° 18.566, de 1986, que los empleadores del sector privado efectúen a su cargo en beneficio de sus trabajadores	126
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes		129
34.715, 02.11.95.	Se refiere al funcionamiento de Comités Paritarios de Higiene y Seguridad en Municipalidades y a la obligación de éstas de efectuar la cotización adicional del artículo 15 letra b) de Ley N° 16.744, después de la entrada en vigencia de Ley N° 19.345	129
34.865, 03.11.95.	Persona que presta servicios en la Dirección del Trabajo en virtud de un contrato a honorarios, no puede asumir la defensa de un tercero en proceso por infracciones de Ley sobre Tráfico de Drogas	130
35.693, 09.11.95.	Se refiere al personal que efectúa visitas domiciliarias o labores inspectivas fuera de su oficina, específicamente, a la procedencia de otorgarle sólo uno de los siguientes beneficios: medios de transportes o asignación de movilización	131
35.738, 09.11.95.	Se refiere a Director de Asociación de Funcionarios que ocupa toda la jornada semanal en labores gremiales, específicamente, a la designación de otro empleado para que efectúe las tareas del Servicio que dirigente no realiza	132
38.660, 30.11.95.	Ley N° 19.284, que establece normas para la plena integración social de los discapacitados, no ha derogado ni orgánica ni tácitamente la Ley N° 18.600, que regula sobre deficientes mentales	133
40.044, 12.11.95.	Bonificación contemplada en artículo 3° de la Ley N° 19.200, no se incluye en la remuneración adicional a que alude artículo 3° transitorio letra c) de Ley N° 19.070	134
40.744, 18.12.95.	Los Servicios Públicos no están actualmente obligados a instruir investigación sumaria en los casos en que los funcionarios sufran un accidente laboral	135

DEL DIARIO OFICIAL	136
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABA- JO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	137

