



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Abril 1995



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



LA PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA NORMATIVA LABORAL

Manuel Parra Garrido
Médico
Sectorialista en Salud Laboral

La regulación de las condiciones de trabajo en pro de garantizar procesos de trabajo seguros que no afecten la calidad de los mismos ni la salud de los trabajadores, reconoce en términos generales tres marcos normativos principales: la ley N° 16.744, el Código Sanitario y el Código del Trabajo. Si bien delimitan algunos campos de acción, son complementarios entre sí.

La ley 16.744, del año 1968, junto a sus reglamentos, es una de las principales de la Seguridad Social chilena; aunque tiene su origen y es parte integrante del Derecho del Trabajo, en el devenir de los años ha adquirido una cierta autonomía relativa. La perspectiva previsional ha experimentado una evolución a lo largo del siglo; inicialmente puso el acento en los mecanismos indemnizatorios del accidente laboral para luego incorporar una orientación preventiva en el entendido que ésta es más eficiente que la reparación (siempre insuficiente) del daño. Asimismo, su doctrina evolucionó desde la concepción que ponía el acento en la culpabilidad, hacia la idea de una responsabilidad social frente a los daños a la salud derivados del trabajo.

El Decreto N° 745, de 1992 (M. de Salud), Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los centros laborales, es uno de los cuerpos reglamentarios del Código Sanitario. Desde el punto de vista sanitario se busca establecer las pautas mínimas aceptables para asegurar que un ambiente laboral determinado no afectará la salud o seguridad de quienes trabajan allí. Sus criterios derivan fundamentalmente del avance en el conocimiento científico y tecnológico y secundariamente de la experiencia concreta en materia de prevención.

El Código del Trabajo, no obstante las modificaciones de que ha sido objeto a lo largo del siglo, reconoce un origen en el sentido protector hacia el trabajador como parte más débil de la relación salarial. En tal sentido, originalmente muchas regulaciones que estableciera nuestro primer Código del Trabajo en las relaciones individuales y colectivas entre empleadores y asalariados, estaban orientadas a asegurar a los trabajadores un ambiente y condiciones de trabajo que no implicaran un excesivo desgaste físico; por ejemplo, normas sobre jornada máxima de trabajo, restricciones al trabajo de menores y otras. Por otra parte, las disposiciones sobre higiene y seguridad y las formas de indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales fueron títulos del Código del Trabajo en algún momento.

Aunque los tres cuerpos legales operan con cierta autonomía en la práctica, su campo de acción y su orientación son las mismas: el mundo laboral, la protección del trabajador y la prevención del riesgo. Los dos primeros cuerpos legales señalados son específicos en cuanto a la salud de los trabajadores. Sin embargo, dentro de la normativa que regula las relaciones individuales y colectivas de trabajo, contenida dentro del Código del Trabajo, se encuentran una serie de normas a las que cabe prestar atención desde un punto de vista preventivo; el objetivo del presente artículo es pasar revista a esas normas y paralelamente comentar las obligaciones de la Dirección del Trabajo en relación a las mismas.

Intervención de la Dirección del Trabajo en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo.

La Dirección del Trabajo debe realizar una importante labor preventiva tanto en la atención dentro de las oficinas como en las visitas a empresas, además de intervenir observando el estado de cumplimiento de la legislación contenida en los 3 cuerpos legales citados, cursando las denuncias a los Servicios que corresponda en caso de irregularidades.

Como dato ilustrativo, se puede observar que en la actividad de atención a público, fueron atendidos un total de 552.140 trabajadores en el primer semestre de 1994 en el país, quienes formularon más de 650.000 consultas. Si bien la mayoría de conceptos consultados corresponden a contratos de trabajo, remuneraciones y feriados, también se atendieron diversas materias que tocan a la protección de los trabajadores:

Jornada laboral	:	9,7%
Maternidad	:	2,8%
Protección a los trabajadores	:	2,4%
Contrato de menores y mujeres	:	1,5%
Contratos especiales	:	1,3%
Higiene y Seguridad	:	0,6%
Reglamento Interno	:	0,4%

A continuación se revisarán las normas específicas que mandatan un quehacer de la Dirección del Trabajo en materia de prevención.

a.- Normas de protección a los trabajadores

El artículo 184 del Código del Trabajo, que encabeza el título referido a protección de los trabajadores, establece la obligación de los empleadores de garantizar la protección eficaz de la vida y salud de quienes laboran bajo su dependencia, manteniendo condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas y proporcionando los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. El mismo artículo señala que debe prestar o garantizar los elementos necesarios para acceder a una oportuna atención médica en caso de accidente o emergencia.

Por otra parte, el artículo 187 del Código señala que no puede admitirse el desempeño de trabajadores en faenas superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad, dejando en manos de la autoridad la calificación de la situación, sobre la base de la opinión experta de organismos especializados.

Los artículos 188 y 189 se refieren al trabajo en faenas portuarias, subterráneas, canteras, minas y salitreras. Para estas circunstancias se entregan atribuciones de fiscalización a las autoridades marítima y minera y/o se reenvía a disposiciones reglamentarias especiales.

Bajo este título del Código se otorga facultades de fiscalización a los Servicios de Salud (art. 191). Sin embargo, se mandata a la Dirección del Trabajo con facultades generales de fiscalización en materia de protección a los trabajadores (art. 190). Especial énfasis se pone en señalar la obligación de los inspectores del trabajo de denunciar las infracciones a este Título del Código del Trabajo (art. 192).

Una norma específica contenida en este título se refiere a la obligatoriedad de mantener un número suficiente de sillas o asientos a disposición de los trabajadores en almacenes, tiendas, bazares, bodegas y demás establecimientos comerciales, materia que también debe fiscalizar la Dirección del Trabajo; esta norma de antigua data reconoce la peligrosidad del trabajo de pie en forma continuada y mantiene plenamente su vigencia.

b.- Normas de protección a la salud de la trabajadora embarazada

El embarazo involucra una serie de modificaciones en el organismo de la mujer que deben ser tenidas en cuenta desde la perspectiva del trabajo. Las adaptaciones físicas y síquicas propias del embarazo están previstas para soportar la carga adicional que significan el desarrollo embrionario y fetal; desde ese punto de vista, el trabajo habitual significa una sobrecarga que repercute en todos los sistemas, especialmente en el cardiovascular y en el aprovechamiento de la energía.

Determinados factores de riesgo en las condiciones de trabajo entrañan una amenaza para un buen desarrollo embrionario y fetal; se sabe que la postura de pie en el trabajo tiene más riesgos de aborto espontáneo y que la fatiga derivada del trabajo puede provocar partos prematuros. Se encuentra documentado que algunas sustancias usadas en el medio laboral pueden provocar malformaciones o pueden intoxicar al feto cruzando a través de la placenta; por ejemplo, algunos metales de uso industrial, algunos pesticidas, ciertos gases, las radiaciones usadas en el sector salud, algunos agentes biológicos.

Desde el punto de vista de vulnerabilidad al riesgo, los períodos críticos se sitúan en los tres primeros meses del embarazo, durante el período de formación del embrión. Lamentablemente no es habitual que se conozca el embarazo durante esa etapa para actuar con un criterio preventivo desde la inspección laboral.

El artículo 202 del Código del Trabajo prohíbe el trabajo de mujeres embarazadas en faenas que resulten perjudiciales para su salud, entendiéndose como especialmente de riesgo las que obligan a grandes esfuerzos físicos, las realizadas en horario nocturno, las horas extraordinarias y las que la autoridad declare inconvenientes. Este derecho implica que la embarazada debe ser trasladada de funciones sin reducción de sus remuneraciones.

Otros artículos del mismo título relativo a protección de la maternidad señalan los derechos irrenunciables de descanso pre y post natal, así como los derechos a descanso suplementario en ambos períodos por enfermedades intercurrentes durante el embarazo o con posterioridad al parto y los derechos a subsidio y fuero maternal (arts. 195, 196, 198 y 201).

De acuerdo al artículo 207, corresponde fiscalizar estas normas a la Dirección del Trabajo.

c.- Normas de protección a menores y jóvenes que trabajan

La situación de menores trabajadores sometidos a condiciones insalubres de trabajo, a jornadas extensas y ritmos fatigantes, fue motivo de preocupaciones y demandas de reformas sociales durante buena parte del siglo XIX en los países que iniciaban procesos de industrialización. También fue objeto de los primeros convenios internacionales del trabajo suscritos luego de la constitución de la OIT en 1919.

En la actualidad el tema de la edad límite para ingresar al mundo laboral se evalúa desde tres dimensiones: la situación de pobreza de las familias cuyos niños trabajan, la necesidad de fijar un mínimo de años de educación obligatoria y la necesidad de fijar un marco adecuado para el buen desarrollo físico, mental y social de un grupo de edad que se encuentra en fase de crecimiento acelerado.

Existe un rango de edad que va desde las primeras señales de la adolescencia hasta los inicios de la edad adulta en que tanto hombres como mujeres se encuentran en una situación de equilibrio frágil e inestable derivada de los procesos de crecimiento y desarrollo de todos los sistemas. Particular fragilidad existe a nivel del sistema óseo-muscular, de donde derivan los riesgos del esfuerzo físico excesivo. Jóvenes y menores son más susceptibles a la fatiga y a la acción de algunos factores de riesgo del ambiente laboral (ruido, agentes químicos y otros).

Es también un período de crisis ligadas al desarrollo de ciertas características de personalidad y de puesta en prueba de formas definitivas de procesar emociones. La primera experiencia de trabajo constituye en tal sentido un evento que puede generar desfases, que luego se traducirán en actitudes disfuncionales explicativas fenómenos como mayor accidentabilidad y ausentismo.

Las normas sobre trabajo de menores, en tanto forman parte del título relativo a contratación individual de trabajo, se aplican sólo a las relaciones de trabajo asalariado y no a las formas de trabajo independiente.

Según el artículo 13 del Código del Trabajo, en Chile se prohíbe el trabajo de menores de 14 años o menos y, se conceptualiza como menores para los efectos de la legislación laboral a los niños mayores de 14 y menores de 18 años de edad.

En ese rango de edad se establecen categorías, con normas propias. En todo caso, una norma común para todos los menores de 18 años de edad es que no pueden trabajar más de 8 horas diarias en ningún caso (art. 13).

Asimismo, no se admite el trabajo de menores de 18 años en faenas que resulten peligrosas para su salud o seguridad ni en faenas que requieran fuerzas excesivas (art. 14). En faenas subterráneas es exigible previamente un examen médico de aptitud (art. 14). En establecimientos industriales y comerciales, se prohíbe el trabajo nocturno con excepción de aquellas actividades que un reglamento autorice por razones de la naturaleza del trabajo, en los cuales podrán trabajar mayores de 16 años (art. 18).

Según el artículo 17, el inspector del trabajo puede actuar de oficio o a petición de parte para vigilar el cumplimiento de las normas, siendo su obligación ordenar el cese de la relación laboral y la aplicación de las sanciones que correspondan.

Una situación específica atingente a los jóvenes, regulada por el Código del Trabajo, se refiere al contrato de aprendizaje, definido por el artículo 78 como aquél por medio de cual se contrata a un aprendiz (siempre menores de 21 años de edad, art. 79), obligándose el empleador a impartir los conocimientos y habilidades de un oficio, en un tiempo y condiciones determinadas, según un programa que debe cumplir el contratado, quien recibirá por ello una remuneración (la cual no se rige por las normas sobre remuneraciones ni es objeto de negociación colectiva, arts. 81 y 82).

Es de interés para la materia que aquí se trata, que el empleador se obliga a ocupar al aprendiz sólo en los trabajos propios del programa, designar un maestro guía para el aprendiz, entregar los implementos de trabajo y permitir el control del SENCE.

d.- Normas de protección a los trabajadores agrícolas

El trabajo agrícola en Chile, al igual que en otros países, presenta una mezcla de procesos tradicionales e introducción de procesos mecanizados y uso intensivo de preparados químicos y biológicos. Ciertas características propias del trabajo agrícola requieren atención especial desde la óptica de protección a la salud de los trabajadores, entre otras:

- es un trabajo estacional que demanda rapidez en ciertas fases, con largas jornadas y mano de obra temporal.
- se desarrolla en su mayor parte al aire libre.
- es difícil establecer períodos regulares de actividad y descanso.
- alto nivel de exposición a riesgos biológicos: animales, plantas, bacterias, hongos.
- uso intensivo de productos químicos.
- accesibilidad difícil de predios y plantaciones, que obliga a grandes desplazamientos y habilitación de campamentos transitorios.

A lo anterior se agrega que la prevención en el medio agrícola se dificulta tanto por los factores enumerados como por la falta de calificación de la mano de obra temporal, además de la ausencia de hábitos preventivos en la agricultura tradicional.

El problema para la regulación de la relación laboral no es sólo asegurar la continuidad de la actividad agrícola como un área económicamente rentable, sino cómo hacer una prevención eficaz en el marco reseñado.

El ámbito de aplicación de las normas en Chile está circunscrito a los trabajos agrícolas donde existe relación de dependencia, excluyendo los por cuenta propia. Se excluye también del ámbito del trabajo agrícola permanente a los trabajadores forestales, excepto los de aserraderos móviles.

De acuerdo a los artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, en el trabajo agrícola se debe considerar los factores geográficos, climáticos y demás circunstancias propias de la agricultura para determinar la forma de aplicar las normas sobre limitación de jornada; se establece del mismo modo la noción de que las condiciones climáticas rigurosas constituyen motivo justificado para la no realización de las labores comprometidas (siempre que se justifique oportunamente), manteniendo los trabajadores el total de su remuneración y pudiendo ser asignados a labores compatibles con el clima.

El artículo 92 obliga a incluir dentro del contrato de los trabajadores agrícolas permanentes, en caso de ser necesario, la obligación de proporcionar habitación higiénica y adecuada por parte del empleador.

Además de la obligación de fiscalizar el cumplimiento de estas disposiciones, le corresponde al Inspector del Trabajo el calificar si una determinada categoría de trabajadores se encuentra comprendida en estas normas (en caso de duda, pues se entrega un listado en el art. 87).

Para la contratación de trabajadores agrícolas de temporada existen una serie de normas específicas que se verán a continuación. En primer lugar, incluye dentro de su ámbito de aplicación a los trabajadores forestales y a las actividades industriales y comerciales derivadas de la agricultura, de carácter temporal.

De acuerdo al artículo 95, el empleador está obligado a proporcionar condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento que consideren las características geográficas, climáticas y demás de importancia; se le exceptúa de esta obligación sólo hacia trabajadores que tengan un fácil acceso a las faenas desde sus propias residencias o lugares de alojamiento.

También el empleador está obligado a proveer condiciones adecuadas e higiénicas para la mantención, preparación y consumo de alimentos, llegando a proporcionarlos si fuese necesario.

Finalmente, si existe necesidad, el empleador debe proporcionar un medio de movilización adecuado y seguro para el transporte entre el lugar de alojamiento y las faenas, cuando media una distancia mayor de tres kilómetros y no existiesen medios de transporte público.

Además de fiscalizar el cumplimiento de estas normas, la Inspección del Trabajo respectiva debe recibir copia de los contratos de trabajo cuando los mismos superen los 28 días de duración. Por otra parte, a los inspectores del trabajo les corresponde calificar las dudas sobre el ámbito de aplicación de estas normas a una empresa determinada.

e.- Normas relativas al tiempo de trabajo

A partir fundamentalmente de la evidencia empírica, la distribución del tiempo de trabajo (y de su complemento, el tiempo asignado al descanso) se ha ido ajustando conforme a ciertas características de las personas; en efecto, la predominancia del trabajo diurno por sobre el nocturno da cuenta de la natural tendencia humana a descansar de noche y la menor adaptabilidad de nuestra visión a la falta de luz.

Pero el conocimiento actual acerca de los ritmos diarios, mensuales y anuales de una gran cantidad de funciones humanas, permitiría asumir el tiempo de trabajo con una óptica que privilegie la protección y el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

Diversas investigaciones demuestran que algunas funciones determinantes de la aptitud humana para el trabajo, operan más eficaz y eficientemente durante las horas de luz diurna (no reemplazable por luz artificial en tal sentido); por ejemplo, la temperatura corporal, la presión arterial, el nivel de atención, la fuerza muscular, las reacciones visuales, la resistencia a agentes tóxicos, son variables que alcanzan sus máximos dentro del período de tiempo que va entre las 6:00 A.M. y las 18:00 P.M. Como contrapartida, durante la noche se activan procesos ligados a la reparación del desgaste ocurrido durante el día.

Asimismo, algunas investigaciones han sido encaminadas a determinar los ritmos naturales óptimos de ingesta y asimilación de nutrientes así como los ritmos de eliminación de sustancias tóxicas.

En lo anterior se encuentran involucrados complejos procesos de regulación del organismo y de adaptación a las condiciones ambientales y a las exigencias sociales del medio. No obstante la utilidad práctica de las investigaciones en este campo, en los hechos, las regulaciones en la mayor parte del mundo siguen basándose sólo en la intuición.

Por otra parte, es conocido el hecho que una jornada laboral extensa y mal distribuida ocasiona problemas como fatiga excesiva que no se logra recuperar con el descanso, mayor tiempo de exposición a los agentes de riesgo del medio laboral y mayor propensión a accidentes.

La jornada laboral ordinaria en Chile se encuentra reglamentada por los artículos 21 y 28 del Código del Trabajo; allí se señala que tendrá una duración semanal de 48 horas, distribuida en un mínimo de 5 y un máximo de 6 días, no pudiendo exceder las 10 horas diarias.

Corresponde a los Inspectores del Trabajo vigilar el cumplimiento de esta medida.

La limitación de jornada señalada no es válida para diversas categorías laborales, las que se encuentran listadas en los artículos 22 al 27. Entre ellos se incluye a trabajadores con facultades de supervisión, trabajadores de naves pesqueras, dependientes del comercio en ciertas circunstancias, trabajadores de transporte interurbano de carga y de pasajeros, actividades de hotelería y restaurantes, servicios de atención continua al público, por ejemplo. Ahora bien, las excepciones señaladas, se ajustan a determinadas reglamentaciones específicas; por ejemplo, las existentes para conductores del transporte interurbano.

A la Dirección del Trabajo le compete decidir en caso de duda acerca de si procede o no una forma excepcional de jornada ordinaria y le corresponde vigilar el cumplimiento de las normas específicas.

A la jornada normal de trabajo es habitual que se le superpongan horas de trabajo extraordinarias, cuyo efecto inmediato y sensible para el trabajador es el aumento de sus ingresos; pero su efecto en el mediano y largo plazo, será un aumento en los niveles de fatiga. De acuerdo al artículo 31 del Código del Trabajo pueden pactarse horas extraordinarias sólo en faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, hasta un máximo de dos horas por día.

La Dirección del Trabajo tiene la facultad de prohibir, de oficio o a petición de parte, el trabajo en horas extraordinarias en faenas que no cumplan con el requisito señalado.

El control de las horas extraordinarias, importante en la tarea de inspección, se debe realizar por medio de un libro de registro o de un reloj control y las horas deben quedar pactadas por escrito, materias que los inspectores del trabajo deben fiscalizar.

Aunque la investigación actual ha mostrado que las pausas representan ventajas desde el punto de vista de la productividad, la legislación laboral chilena reconoce insuficientemente el derecho a descanso dentro de la jornada, excepto la pausa para colación, la cual es breve y puede tener excepciones (art. 34). Existen normas adicionales sobre descanso durante la jornada, establecidas por el D.S. N° 745 del M. de Salud; ellas se aplican a grupos laborales específicos: trabajo de digitación, faenas con exposición al frío, faenas con exposición al calor en función de la carga de trabajo; en relación a estas normas, la Dirección del Trabajo carece de competencias.

El derecho a descanso semanal se encuentra claramente estipulado y debe realizarse sólo en días domingo, excepto para un listado de actividades que se especifican (arts. 37 y 38), que incluyen las labores que exigen continuidad, las estacionales, las portuarias y otras, en donde el descanso semanal se traslada a otro día.

Asimismo, los establecimientos comerciales deben otorgar el descanso semanal al igual que las demás actividades, uno de los cuales obligatoriamente será en día domingo (un domingo mensual) para los trabajadores contratados por más de treinta días y por más de veinte horas semanales.

Además de fiscalizar el cumplimiento de estas normas, corresponde a la Dirección del Trabajo la facultad de autorizar formas excepcionales de distribución de la jornada.

f.- Normas específicas relativas a higiene y seguridad

En relación a la higiene y seguridad como campo de acción especializado para asegurar una protección eficaz de la salud de los trabajadores, la mayor parte de las competencias radican en los Servicios de Salud. No obstante, la Dirección del Trabajo recibe algunos mandatos legales específicos que se detallan a continuación.

Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad

Según el artículo 153 del Código del Trabajo, las empresas que ocupan en forma permanente a más de 25 trabajadores deben confeccionar un Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. En él se estipulan las normas de organización interna del trabajo dentro de la empresa o faena, por ejemplo, hora de comienzo y término de la jornada, descansos durante la jornada; asimismo, reglamenta y da instrucciones sobre prevención, higiene y seguridad al interior de los centros laborales.

El Reglamento Interno puede conceptualizarse como la legislación interna de la empresa que emana de ésta y que es visada por la autoridad administrativa. Deben entregarse copias de estos Reglamentos al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo, teniendo ambos facultades para hacer modificaciones de acuerdo a la legislación vigente.

Los trabajadores deben conocer el Reglamento 30 días antes que entre en vigencia. El empleador debe entregar copia al Sindicato, al delegado del personal y al Comité Paritario de Higiene y Seguridad, pudiendo impugnar sus disposiciones.

Las empresas deben enviar copia de sus Reglamentos al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo en un plazo de 5 días desde su puesta en vigencia. La Dirección del Trabajo estudia su juridicidad, fiscaliza que se dé cumplimiento a la norma y resuelve, además, las reclamaciones de los trabajadores que hayan sido sancionados por eventuales transgresiones al Reglamento (art. 157).

La jurisprudencia de la Superintendencia de Seguridad Social ha interpretado que el Reglamento Interno ordenado por la Ley 16.744 (y por el D.S. 40 de 1969, M. de Trabajo y P. Social), se aplica en empresas de menos de 25 trabajadores y en empresas que no cumplan con el requisito de ser establecimientos industriales y comerciales.

Comités Paritarios de Higiene y Seguridad

El Art. 66 de la Ley 16.744 y el Decreto Supremo N° 54 (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 1969), obligan a toda empresa que tenga más de 25 trabajadores a formar Comités Paritarios de Higiene y Seguridad.

El Comité deberá enviar una copia del acta de constitución a la respectiva Inspección del Trabajo. El control del cumplimiento de las normas para la constitución y funcionamiento de los CPHS corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las atribuciones que competen a la Superintendencia de Seguridad Social y a los Organismos del Sector Salud.

Faenas que implican riesgo de peligro inminente

El artículo N° 28 del DFL N° 2, de 1967 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, faculta a los inspectores del trabajo para suspender inmediatamente labores que a su juicio constituyan peligro inminente para la salud o vida de los trabajadores.

Conclusiones

En su misión de supervigilar la aplicación de las normas que garantizan los derechos laborales de los trabajadores, a la Dirección del Trabajo le cabe un importante rol en cuanto a asegurar una eficaz protección de la salud y de la vida de los trabajadores.

Desde una perspectiva amplia e integral de las relaciones de trabajo, ámbito de acción por excelencia de la Dirección del Trabajo, el tema de la protección del trabajador no es un aspecto marginal. El trabajo, siendo un medio a través del cual las personas y la sociedad procuran acceder a un mayor bienestar, no puede sino realizarse en condiciones que aseguren la mantención de un bienestar físico, mental y social de las personas, en tanto individuos y en tanto miembros de la sociedad.

Lo anterior implica una búsqueda permanente del mejor estado de equilibrio posible, en el entendido que el bienestar absoluto constituye un ideal óptimo que otorga un marco de referencia para el desarrollo social y económico, para la investigación científica y tecnológica, y para las aspiraciones de los actores sociales directa o indirectamente involucrados con el mundo del trabajo.

La actividad de inspección en el trabajo permite tender un puente entre la realidad laboral concreta y las aspiraciones ideales y/o los estándares mínimos definidos para el país. Ello es posible de realizar tanto en las tareas de fiscalización como en las de información y orientación a los trabajadores, empresarios y público en general. Asimismo una labor permanente de observación del mundo laboral de la información permite priorizar las necesidades de protección de la salud en el trabajo y proponer los debates y reformas pertinentes. Es decir, las tareas no se agotan en las facultades para aplicar sanciones frente al incumplimiento de normativas, sino más bien que éstas formen parte de una labor de promoción y prevención en aquellos aspectos que influyen en un mayor bienestar del trabajador.

Bibliografía

Leyes y Reglamentos

Ley 16.744, de 1968, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Código del Trabajo, DFL N° 1 de 1994, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Decreto Supremo N° 745, de 1992, Ministerio de Salud.
Decretos Supremos N° 40 y N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, D.F.L. N° 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

OIT

Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, edición del M. de Trabajo y Seg. Social, España, 1989.

Gaumy, M.; Proteau, J.

"Protection des jeunes de moins de 18 ans et de la femme au travail". *Encycl. Méd. Chir.*, Paris, Intoxications, 16690 A10, 12–1982.

Papiernik, E.

"Relation entre la fatigue physique et l'accouchement premature" (abstract). *Encycl. Méd. Chir.*, Paris, Intoxications, 16690 A10, 12–1982.

Vinacur, J. et al.

"Efectos reproductivos de la postura materna en el trabajo", en *Primeras Jornadas Interdisciplinarias sobre Condiciones de Trabajo* (págs. 278–282). CEIL, Argentina, 1983.

Chavarría, F.

"Cronoergonomía, ritmos biológicos y trabajo". En *Temas de Ergonomía*, Editorial MAPFRE, España, 1987.

EL IUS VARIANDI EN CHILE: DOCTRINA Y LEGISLACION

José Luis Ugarte C.*

La celebración de un contrato, cualquiera sea su naturaleza, importa para las partes un útil instrumento para eliminar de las relaciones interpersonales la incertidumbre e inseguridad propia de seres que, como las personas, están en continuo cambio.

En ese sentido todo contrato permite rebajar el umbral de riesgo que a futuro pueda presentar las relaciones que el derecho regula, entre otras, las laborales.

Dentro de ese contexto toma relevancia el principio general del derecho "pacta sunt servanda" (lo pactado obliga) y la imposibilidad, en principio, de modificaciones unilaterales en los acuerdos convencionales.

Sin embargo, la certeza jurídica que importa la inmutabilidad e intangibilidad de los contratos puede, en determinadas circunstancias (sociales, políticas, económicas, etc.), transformarse en un obstáculo para el logro de los fines que las partes tuvieron al momento de celebrarlos.

Por lo mismo, el derecho ha incorporado diversos mecanismos para evitar la rigidización excesiva de las relaciones contractuales y en el derecho laboral, específicamente, uno de esos instrumentos corresponde a lo que la doctrina llama, usando una expresión latina, ius variandi.

I.- Definición: El ius variandi es definido por Plá Rodríguez como "la potestad del empleador de variar dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de servicios de las tareas del trabajador". A su turno, Bayon y Pérez, lo define como "el poder que permite alterar los límites de la prestación de servicios". Nosotros lo vamos a definir como la facultad de que se encuentra dotado el empleador para que cumplidas ciertas condiciones altere o modifique las modalidades de la prestación de servicios ya sea en cuanto a la naturaleza misma del servicio prestado, el lugar o la jornada en que se desarrolla la actividad laboral.

II.- Fundamento: Para justificar o fundamentar la existencia de esta facultad del empleador, se han elaborado diversas tesis que en forma muy sucinta revisaremos.

Algunos autores han fundamentado el ius variandi en el llamado deber de colaboración del trabajador y así lo señala Ludovico Barassi cuando expresa que "dentro del deber de colaboración el trabajador debe desempeñar eventualmente tareas de otras categorías distintas de aquellas a la que pertenece. Las categorías no pueden ser compartimentos estancos en forma tal que paraliquen la marcha de la producción. Se necesita una cierta elasticidad ya prevista en el derecho común que conceda un ius variandi al empresario, si bien esa elasticidad debe ser contenida dentro de ciertos límites".

* Egresado de Derecho, Universidad de Chile y funcionario del Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo

Para otros autores como Rodolfo Napoli, "el *ius variandi* es sólo un aspecto del poder disciplinario. Según él, "debe entenderse como la facultad que tiene el empresario de mudar, alterar y hasta suprimir parcialmente el trabajo de sus subordinados en la empresa. Nace esta facultad a consecuencia de la jerarquía que acuerdan el contrato y las leyes del trabajo al empresario de dirigir, coordinar y fiscalizar".

Ernesto Krotoschin, por su parte, ha sostenido que el *ius variandi* deriva de lo que el llama el deber de prevención del empleador ya que "el trabajador se ha sometido a una dirección ajena no para esclavizar ni mucho menos, sino para que contra la entrega de la labor, el empleador provea en lo posible que esta entrega redunde en beneficio y no en daño para el trabajador" y agrega, "para poder cumplir ese deber de previsión debe ser capaz de ejercer ampliamente esa potestad de dirección de la empresa, entre la cual se incluye la variación de las condiciones impuestas por las circunstancias o exigencias o peligros que surgen en los hechos. No puede asumir esa responsabilidad, si no tiene las prerrogativas que lo habilitan para hacer frente a ellas".

Por último la mayor parte de la doctrina sostiene que el *ius variandi* encuentra su fundamento en el poder de dirección. Baste para ello citar a dos autores que explican esta posición.

En primer lugar, cabe referirse a la postura de Guillermo Cabanellas quien señala que si el patrón tiene la facultad de dirigir, coordinar y fiscalizar la empresa, es natural que de ella se deduzca la potestad de orientar a sus subordinados, en forma tal que la prestación se desarrolle de acuerdo con las exigencias de la producción de los servicios. Forman parte del poder directivo del empresario, pero esas variaciones no comprenden la facultad de modificar las cláusulas esenciales del contrato como la cuantía del salario (salvo que aumente el mismo) y los beneficios que el trabajador tiene en su prestación de los servicios. Los cambios se limitan generalmente, a la propia prestación de servicios.

De esta opinión participa el autor español Manuel Alonso García, que señala que "a este poder (*ius variandi*) como tal, genéricamente entendido, añaden otros tratadistas determinadas razones, en último término, no suponen sino una derivación de aquel (del poder de dirección).

Así, los que hablan de autonomía técnica del empresario o quiénes agregan la idea de jerarquía, sin que falten tampoco los que, en relación especialmente con los cambios impuestos por sanción, lo hacen radicar en el poder disciplinario.

La libertad de variación pugna así entre las solicitudes del poder de dirección de la empresa, que trata de ejercitarse sin limitación de ninguna clase, y el derecho del trabajador a que su situación no sea alterada, que desembocaría, lógicamente en la intangibilidad absoluta de las condiciones bajo las cuales el trabajador presta sus servicios".

III.- Elementos: esta facultad jurídica comprende los siguientes elementos:

- Facultad; es un poder jurídico que habilita al empleador para hacer algo.
- del empleador; en rigor el *ius variandi* importa una modificación unilateral del contrato de trabajo que sólo corresponde al empleador y no al trabajador.
- de variar o alterar; se modifican ciertos aspectos de la prestación de servicios.
- bajo ciertas condiciones legales; para que el empleador haga ejercicio de esta facultad deben cumplirse ciertos requisitos establecidos en la ley.

- ciertos aspectos de la prestación de servicios como la naturaleza misma de la prestación, el lugar y el tiempo de ella.

IV.- El ius variandi en Chile: el ordenamiento jurídico laboral de nuestro país ha contemplado de diversas maneras el ius variandi y es necesario para conocer la historia de su evolución legislativa distinguir 3 períodos fundamentales.

- a) Antes del Decreto Ley 2.200.** Esto es, durante la vigencia del Código del Trabajo de 1931, se contemplaba el ius variandi como la facultad del empleador para exceder la jornada ordinaria, pero únicamente en la medida indispensable para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena, cuando sobreviniera fuerza mayor o caso fortuito, o cuando se deben impedir accidentes o efectuar reparaciones impostergables en las maquinarias o instalaciones.

De esta disposición legal la jurisprudencia administrativa hizo interpretación estricta, así el Dictamen 4.740 citado por W. Thayer, indicó que el empleador no puede cambiar unilateralmente el turno de un obrero, pues importa una modificación unilateral del contrato.

Asimismo el Dictamen 6.662 de 1964, señaló que la empresa no puede trasladar al obrero fuera del lugar de trabajo determinado en el contrato, sólo podrá hacerlo si existiese una cláusula que lo permita.

- b) Durante la vigencia del DL 2.200.** En el año 1978 se modifica la legislación laboral con la dictación del ya citado DL 2.200. Este cuerpo legal mantiene la norma ya analizada del Código de 1931, pero agrega una nueva norma en el artículo 12, que señalaba que las "estipulaciones del contrato de trabajo sólo podrán modificarse por acuerdo de las partes. No obstante, el empleador podrá por causa justificada alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello importe menoscabo para el trabajador".

Como se ve, esta norma amplió considerablemente el ámbito de aplicación del ius variandi y no lo refirió sólo a la jornada, sino que además, contempló la posibilidad de ejercerlo respecto al lugar y de la forma de la prestación de servicios.

- c) Código del Trabajo de 1987.** En el año 1987, entra en vigor la ley 18.620 que aprueba un nuevo Código del Trabajo. El ius variandi en ese cuerpo legal se encontraba recogido fundamentalmente en el artículo 12 y de ese modo se ha mantenido en la legislación posterior, incluido el DFL N°1.

De su análisis se concluye que el ius variandi puede referirse a la modificación de los siguientes aspectos de la prestación de servicios.

- a la distribución de la jornada de trabajo. Se faculta al empleador para alterar la jornada de trabajo convenida hasta en 60 minutos, sea anticipando o postergando la hora del ingreso al trabajo. Sin embargo, la ley exige que se cumplan dos condiciones para el ejercicio de esta modalidad del ius variandi: que se de aviso al trabajador de esta modificación con a lo menos de 30 días de anticipación y que ella obedezca no a cual-quiera, sino a específicas circunstancias, a saber, las que afecten a todo proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

El fin de esta norma es claro: se busca evitar que se cometan arbitrariedades en el ejercicio del *ius variandi* y se le exige al empleador que la causa de la modificación de la jornada no sea su propio arbitrio sino causas objetivas de cierta generalidad.

- al lugar donde se prestan los servicios: el empleador podrá alterar el lugar o ciudad donde deban prestarse los servicios. Sin embargo, debe cumplir dos condiciones: el nuevo sitio o recinto debe quedar dentro del mismo lugar o ciudad y este cambio no debe representar menoscabo para el trabajador.

La noción del menoscabo ha sido analizada por la Dirección del Trabajo en el dictamen 155/04 de 8 de enero de 1992, señalando que constituye "todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución del ingreso, etc". Esta noción, parece demasiado restringida, ya que el menoscabo según lo declara la propia Dirección puede ser material o moral y en este último caso el menoscabo no se reduce a la sola disminución del nivel socio-económico del trabajador, como se desprende de la enumeración del dictamen, que se refiere a mayor subordinación jerárquica o condiciones ambientales adversas.

- a la modalidad de la prestación de servicios: el empleador puede variar la naturaleza de los servicios, o sea, alterar la forma en que se van a prestar los servicios.

Para ello es necesario que se cumplan dos condiciones: debe tratarse de labores similares y al igual que en la hipótesis anterior no debe causar menoscabo al trabajador afectado.

Respecto de las labores similares la Dirección del Trabajo ha señalado en Oficio Circular N° 5 de 1982, que son "aquellas que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico, que se realicen en condiciones higiénicas y ambientales parecidas a aquellas en que se desempeñaba el dependiente y que se efectúen en un nivel jerárquico semejante a aquel en que se prestaban los servicios convenidos primitivamente".

De esta noción se sigue, que para que se satisfaga este requisito de labores similares es necesario que concurren 3 condiciones copulativas, a saber:

- + idéntico esfuerzo intelectual o físico: no habría labores similares si, por ejemplo, se han convenido labores de operador de computación con un trabajador, no pudiendo variarse su labor a las propias de un ingeniero en computación.
- + que las condiciones ambientales sean parecidas: no se exige que sean iguales sino nada más parecidas, eso importa, que para que no se cumpla el requisito de labores similares es necesario una variación significativa en el espacio ambiental donde se prestan los servicios. Así por ejemplo, si a una persona se le contrató para realizar trabajos en una Oficina de un Hospital no podría el empleador en uso del *ius variandi* cambiarla para que realizara su labor en la sala de calderas del mismo hospital.
- + que la nueva modalidad de prestación de servicios no importe un mayor grado de subordinación jerárquica dentro de la empresa, como si por ejemplo, a un ejecutivo de cuentas de un Banco se le exigiera realizar labores de cajero.

Además, de tratarse de labores similares, al igual que el caso anterior, no debe causar menoscabo al trabajador y, por tanto, reiteramos la consideración que ya hicimos de esa noción en el punto anterior.

Cabe por último, señalar que el *ius variandi* se encuentra recogido de modo fundamental pero no exclusivo, en el artículo 12 del Código del Trabajo, ya que es necesario hacer mención a otros artículos del mismo cuerpo legal, donde también se trata esta institución. El primero, es el artículo 24, que permite extender la jornada de trabajo ordinaria de los dependientes de comercio hasta en dos horas diarias, en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades.

Para que el empleador ejercite esta facultad es necesario que se den dos condiciones copulativas: que se trate de dependientes de comercio y que sea en períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades.

Respecto, de lo primero cabe señalar que el Código de Comercio ha definido expresamente qué ha de entenderse por dependientes de comercio en el artículo 237, señalando que son "los empleados subalternos que el comerciante tiene a su lado para que le auxilién en las diversas operaciones de su giro, obrando bajo su dirección inmediata". Esta definición legal, tiene plena validez en el derecho laboral de conformidad al artículo 20 del Código Civil, que expresa que las palabras definidas por la ley deberán entenderse en su significado legal.

En cuanto al otro requisito, es necesario esclarecer dos cuestiones: qué ha de entenderse por períodos inmediatamente anteriores a las citadas festividades y, en segundo lugar, cuales son éstas.

La Dirección del Trabajo expresó en el Dictamen 1164 de 1988, que el período en el cual se faculta al empleador para extender la jornada es 7 días inmediatamente anteriores a la festividad respectiva, ello basado en dos razones interpretativas. La primera de ellas relativa a la historia del precepto, ya que este artículo vino a reemplazar la norma que permitía extender la jornada de trabajo, previa autorización, con el objeto de "asegurar la atención de público". Este plazo que de acuerdo a ese Servicio, resulta un tiempo prudente para el abastecimiento de la población. En segundo lugar, el Dictamen apela a la regla interpretativa del artículo 24 del Código Civil, referido a la equidad natural, que es, "según los tratadistas" y como lo señala el Dictamen, el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo y lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana".

Esta regla y la historia del precepto, según el Dictamen, "autoriza al interprete para sostener que el lapso prudencial a que se ha aludido no puede exceder de 7 días, toda vez que ese número de días normal y necesariamente debe bastar para asegurar a toda la población de contar con un aprovisionamiento seguro".

Esclarecido este punto, queda pendiente determinar que ha de entenderse por festividades según reza el art. 24 del Código Civil.

Desde luego, la norma del *ius variandi* opera para navidad y fiestas patrias ya que están expresamente señalados en el artículo citado, pero queda la tarea de saber que días han de entenderse comprendidos en la voz "otras festividades".

La Dirección del Trabajo ha expresado que la oración otras festividades debe entenderse como "todos aquellos días festivos en que se celebra algún acontecimiento" y los enumerados.

De la lista de días feriados, el referido servicio, ha indicado que no debe considerarse para los efectos del art. 24 del Código del Trabajo como festividades, el día de las

elecciones presidenciales en cuanto "no debe estimarse con propiedad que éste constituya un día en que se celebra algún acontecimiento, sino que más bien, su carácter de feriado al propósito del legislador de permitir a la ciudadanía el cumplimiento de su obligación de votar en dicha elección" y por otra parte, los días domingos, dado que "diversas disposiciones del Código, entre otras el artículo 35, han distinguido expresamente entre días domingos y festivos, atribuyendo al primero únicamente el carácter de día de descanso semanal", además que se le daría "el carácter de permanente a una facultad excepcional".

El tercer artículo, que junto con el 12 y el 24 del Código del Trabajo, recepciona la institución del *ius variandi*, es el art. 89, que se refiere a trabajadores agrícolas y en el se faculta al empleador para que en el caso que sus trabajadores no pudieran realizar su labor debido a las condiciones climáticas, pueda encomendarles otras labores agrícolas compatibles con esas condiciones, aun cuando no sean las determinadas en el respectivo contrato.

Lo importante en este artículo, es que las labores encomendadas por el empleador sean agrícolas, esto es, de acuerdo con el art. 87 del Código del Trabajo, las que se refieran al cultivo de la tierra y no a las propias de empresas comerciales o industriales derivadas de la agricultura.

EL INP Y EL SEGURO SOCIAL CONTRA RIESGOS DE ACCIDENTES DEL TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES PARA EL SECTOR PUBLICO

QUE ES ESTE SEGURO?

El Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales definido en la Ley N° 16.744, es un seguro obligatorio de cargo del empleador, que cubre las contingencias derivadas de las lesiones sufridas por una persona a causa o con ocasión del trabajo, o las enfermedades causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o trabajo y que le produzcan la incapacidad o la muerte.

El seguro también se extiende a los accidentes de trayecto, esto es, a los producidos entre la casa-habitación y el lugar de trabajo o vice versa, y a los que afecten a los dirigentes sindicales en el desempeño de sus cometidos gremiales.

A QUIENES BENEFICIA?

La Ley N° 19.345 ha dispuesto la aplicación de la Ley N° 16.744 a los trabajadores del Sector Público que se indican:

- De la Administración Civil del Estado, centralizada y descentralizada.
- De las Instituciones de Educación Superior del Estado.
- De las Municipalidades, incluido el personal traspasado a la Administración Municipal que haya optado por mantener su afiliación al régimen previsional de los Empleados Públicos.
- De la Contraloría General de la República, Poder Judicial y del Congreso Nacional. *

AMBITOS DE LA LEY

- Prevención de Riesgos
- Prestaciones médicas
- Prestaciones económicas

* N. del E.: La ley 19.345 fue publicada en Boletín N° 71, p. 65.

Prevención de Riesgos

Prevenir los riesgos es planificar, organizar, ejecutar y supervisar acciones permanentes para evitar accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Para eso se contemplan los siguientes aspectos:

- Reconocimiento y evaluación de riesgos de accidentes o enfermedades.
- Control de riesgos del ambiente
- Acción educativa
- Adiestramiento de trabajadores y empleadores
- Apoyo en creación y funcionamiento de Comités Paritarios.

Prestaciones médicas

- Atención Médica, Dental y Quirúrgica
- Hospitalización y Gastos de traslado
- Instalación de prótesis y aparatos ortopédicos y su reparación
- Rehabilitación física y reeducación profesional
- Medicamentos y productos farmacéuticos.

Prestaciones económicas

Invalidez Parcial: Indemnización Global o Pensión Mensual.

Invalidez Total: Pensión por Invalidez Total.

Gran Invalidez: Pensión por Gran Invalidez.

Muerte: Pensión de Viudez y Orfandad.

Durante el período de incapacidad temporal del accidentado o enfermo laboral, el trabajador seguirá percibiendo de su empleador el total de sus remuneraciones. No obstante el Instituto de Normalización Previsional reembolsará a la entidad empleadora una suma equivalente al subsidio que corresponda de acuerdo con la Ley N° 16.744, incluidas las cotizaciones previsionales.

Cuando el trabajador sufra un Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional que lo incapacite en un porcentaje igual o superior al 70%, o que le cause la muerte, la pensión mensual que le corresponda de acuerdo con la Ley N° 16.744 no podrá ser inferior a la que le hubiese correspondido percibir en las mismas circunstancias de haberse aplicado las normas por las que se regía en esta materia con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de esta nueva Ley.

Acción del INP

La nueva ley dispone que a contar del 1º de marzo de 1995, los beneficiarios del Sector Público se incorporan de pleno derecho para estos efectos al Instituto de Normalización Previsional.*

Ante esta situación, el INP ha creado el Departamento de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, con el fin de atender a los funcionarios y Servicios del Sector Público.

Este nuevo Departamento ha entrado ya en funciones en sus oficinas de Moneda 1416, Santiago.

Al mismo tiempo, para responder consultas, el INP ha puesto a disposición el teléfono 800-20-25-00, al cual es posible llamar sin costo desde cualquier punto del país.

* N. del E.: La afiliación a las Mutualidades de la ley 16.744, requiere autorización del Ministerio respectivo, salvo se trate del Congreso Nacional, Poder Judicial y Municipalidades.

APRUEBA REGLAMENTO PARA LA EVALUACION Y CALIFICACION DE LA DISCAPACIDAD*

Ministerio de Salud

Núm. 2.505.- Santiago, 16 de Septiembre de 1994.- Visto: Lo dispuesto en el artículo 3º de la Ley Nº 19.284 y el artículo 32 Nº 8 de la Constitución Política de la República.

Decreto:

Apruébase el siguiente Reglamento para la Evaluación y Calificación de la Discapacidad a que se refiere la Ley Nº 19.284, en adelante "la ley" que tiene por objeto lograr la plena integración social de las personas con discapacidad.

TITULO I

Definiciones

Artículo 1º.- Para los efectos de la aplicación del artículo 3º de la Ley Nº 19.284, la discapacidad deberá estar referida a la plena capacidad de satisfacer las exigencias del medio respecto de un sujeto sin discapacidad de igual edad, sexo, capacitación, condición social, familiar y de igual localidad geográfica que el sujeto a evaluar.

Artículo 2º.- Se entenderá por discapacidad educativa, laboral y de integración social, lo siguiente:

- a) Discapacidad Educativa es aquella en la que la persona por sus características particulares tiene necesidades especiales ante las tareas de aprendizaje, las que demandan adecuaciones curriculares, a fin de garantizarle reales posibilidades de educación.
- b) Discapacidad Laboral es la incapacidad para procurarse o realizar un trabajo de acuerdo al sexo, edad, formación y capacitación, que le permita obtener una remuneración equivalente a la que le corresponde a un trabajador no discapacitado en situación análoga.
- c) Discapacidad para la integración social es aquella en la que una persona por sus deficiencias psíquicas o mental, física y/o sensorial presenta un menoscabo de su capacidad de inserción en la actividades propias de la sociedad humana de la familia y/o de los grupos organizados de la sociedad, viendo disminuidas así sus posibilidades para realizarse material y espiritualmente en relación a una persona no discapacitada en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social y familiar y de igual localidad geográfica.

Artículo 3º.- Se considera que se encuentra disminuida en un tercio la capacidad de una persona, en el orden educativo, laboral o de integración social, cuando presente a lo menos alguna de las siguientes deficiencias en las áreas psíquico-mental, física y/o sensorial:

* Publicado en el Diario Oficial del 07 de Marzo de 1995.

- a) Deficiencia síquica o mental: es aquella que presentan las personas cuyo rendimiento intelectual es igual o inferior a 70 puntos de coeficiente intelectual, medidos por un test validado por la Organización Mundial de la Salud y administrado individualmente, y/o presenten trastornos en el comportamiento adaptativo, previsiblemente permanentes.
- b) Deficiencias sensoriales: son aquellas deficiencias visuales, auditivas o de la fonación, que disminuyen en a lo menos un tercio la capacidad del sujeto para desarrollar actividades propias de una persona no discapacitada, en situación análoga de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y localidad geográfica. Las deficiencias visuales y auditivas se ponderarán, considerando los remanentes del mejor ojo u oído corregido el defecto.
- c) Deficiencias físicas: son aquellas que producen un menoscabo en al menos un tercio de la capacidad física para la realización de las actividades propias de una persona no discapacitada, de edad, sexo, formación, capacitación, condición social, familiar y geográfica, análoga a la persona con discapacidad.

TITULO II

Procedimiento para el Diagnóstico de la Discapacidad

Artículo 4º.– A solicitud del interesado, de las personas que lo representen, o del Ministerio de Planificación y Cooperación, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, de los Servicios de Salud, en adelante COMPIN, y las instituciones públicas reconocidas para estos efectos por el Ministerio de Salud, deberán evaluar, constatar, calificar y declarar la condición de persona con discapacidad. Asimismo, deberán realizar su reevaluación, cuando se funde en la aparición de nuevas deficiencias o discapacidades o en la agravación de las ya reconocidas. En la solicitud respectiva deberá indicarse el impedimento o deficiencia en que se funda la discapacidad.

Las personas sometidas al proceso de diagnóstico y calificación deberán concurrir a los exámenes y entrevistas a que sean citadas por la COMPIN, bajo apercibimiento de suspensión de la tramitación de la solicitud respectiva, a menos que acredite que estuvo impedida para concurrir. Cuando se aplique la medida de suspensión, no podrá continuarse la tramitación antes de 6 meses.

Artículo 5º.– Los informes que sirvan de base a las evaluaciones deberán contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- a) breve anamnesis, examen físico e informes de los medios de apoyo diagnóstico;
- b) indicación de la discapacidad de que se trata y su grado;
- c) la deficiencia que la provoca;
- d) las aptitudes y habilidades que la persona con discapacidad conserva y las que puede desarrollar;
- e) los aspectos de personalidad del sujeto diagnosticado y de su entorno familiar;
- f) los lineamientos generales de la rehabilitación que debe recibir, y
- g) la periodicidad con la que debe ser reevaluado.

Los informes que no contengan algunas de las menciones señaladas precedentemente o que resulten insuficientes para resolver, serán devueltos por la respectiva COMPIN a la entidad evaluadora informante, a fin de que dentro del plazo de 25 días hábiles, contados desde la fecha del respectivo requerimiento, proporcione la información solicitada.

Artículo 6º.– Corresponderá a la COMPIN, del Servicio de Salud en cuyo territorio se encuentre el domicilio del interesado, certificar la discapacidad.

Esta certificación se materializará en un documento único, diseñado y proporcionado por el Ministerio de Salud, en el cual se consignarán todos los antecedentes de identificación del interesado y del profesional y/o de la institución responsable del procedimiento de diagnóstico de la discapacidad. Además, se incluirá una breve anamnesis, examen físico e informe de los medios de apoyo diagnóstico.

Artículo 7º.– Para el cumplimiento de las funciones que les otorga la ley, las COMPIN, podrán:

- a) Realizar visitas domiciliarias cuando es necesario, a las personas en trámite de evaluación de la discapacidad;
- b) Solicitar interconsultas o informes a otros profesionales del Sistema Nacional de Servicios de Salud.
- c) Solicitar informes o copias de historias clínicas a los establecimientos asistenciales u otras instituciones públicas o privadas de cualquier lugar del país;
- d) Disponer, si se estimare conveniente, la concurrencia del profesional o representante de la institución patrocinante a la sesión en la que se trate el caso respectivo, con el fin de informar;
- e) Requerir de los organismos públicos o privados y/o de los profesionales que hayan intervenido en el tratamiento de las personas con discapacidad, los antecedentes clínicos y otros que estime necesarios.

Las instituciones públicas o privadas y los profesionales que hubieran intervenido en el tratamiento de las personas con discapacidad estarán obligados a proporcionar la información que se solicite, según lo establecido en el artículo 9º de la Ley, dentro del plazo de 15 días hábiles contados desde la fecha de la remisión de la solicitud de informe.

Artículo 8º.– El interesado o las personas que lo representen, podrán solicitar a la COMPIN respectiva, el otorgamiento de un certificado que acredite su calidad de persona con discapacidad, para ser presentado al Servicio de Registro Civil e Identificación, a fin de ser inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Artículo 9º.– Toda persona con discapacidad que desee acceder a los beneficios y franquicias que otorga la Ley deberá acompañar, al Ministerio o repartición respectiva, además del certificado emanado del Registro Nacional de la Discapacidad el certificado de la COMPIN a que alude el artículo 7º de la Ley.

El acceso a la educación especial, sea que ésta se imparta en establecimientos de educación común o especial, la modalidad y el establecimiento pertinente, así como el tiempo durante el cual se imparte dicha educación, se determinará, sobre la base de los informes emanados de los equipos multiprofesionales del Ministerio de Educación, sin perjuicio de las facultades que la ley otorga a las COMPIN y de los certificados que ellas emitan.

Artículo 10.— El reconocimiento de la discapacidad caducará de pleno derecho si el interesado no concurre, injustificadamente, a las reevaluaciones que le sean fijadas o incumple reiteradamente y sin justificación el proceso de rehabilitación conducente a su plena recuperación.

Al efecto, la COMPIN respectiva oficiará al Servicio del Registro Civil e Identificación para que cancele la inscripción de estas personas, en el Registro Nacional de la Discapacidad.

Las entidades públicas o privadas, encargadas del proceso de rehabilitación deberán informar a la COMPIN respectiva, el incumplimiento reiterado e injustificado de dicho proceso por parte de personas con discapacidad.

Artículo 11.— Para el financiamiento de las prestaciones de salud necesarias para la obtención de la certificación, se aplicará lo dispuesto en la ley N° 18.469.

Artículo 12.— Corresponderá al Ministerio de Salud otorgar el reconocimiento de las entidades públicas o privadas destinadas a calificar, constatar, evaluar y declarar la condición de personas con discapacidad, conforme a las normas que dicte para ese fin.

Anótese, tómesese razón, comuníquese y publíquese.— EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.— Carlos Massad Abud, Ministro de Salud.— Luis Maira Aguirre, Ministro de Planificación y Cooperación.— Ernesto Schiefelbein Fuezalida, Ministro de Educación.— Jorge Arrate MacNiven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

1.117/43, 13.02.95.

Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por la Corporación Municipal de la Florida, cuyos contratos de trabajo de plazo fijo se transformaron en indefinidos en virtud de lo resuelto por este Servicio en dictamen N° 1205/73, de 22.03.93, mantienen este último carácter, atendido que el nuevo pronunciamiento que sobre la materia se contiene en dictamen N° 3459/169, no opera con efecto retroactivo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Código Civil arts. 1545 y 1691 y siguientes. Ley N° 19.070, art. 52.

Concordancias: Ords. N°s. 5287/125, de 30.07.90 y 3060/179 de 21.06.93.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de la situación contractual de los profesionales de la educación contratados a plazo fijo por la Corporación Municipal de La Florida, cuyos contratos se transformaron en indefinidos conforme con lo resuelto por este Servicio en dictamen N° 1205/73, de 22.03.93, en lo que a su plazo de duración se refiere, luego de reconsiderado el citado dictamen por Ord. N° 3759/169, de 27.06.94.

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

El dictamen N° 3759/169, de 27.06.94, reconsideró la doctrina contenida, entre otros, en dictamen N° 1205/73, de 22.03.93, el cual establece que resulta jurídicamente procedente calificar como contratos de duración indefinida aquellos contratos de plazo fijo suscritos por profesionales de la educación, dependientes de una Corporación Municipal, que han sido renovados por tercera vez.

Ahora bien, en la especie, se trata de determinar si el nuevo pronunciamiento de esta Dirección afecta la situación contractual, específicamente, en lo que al plazo de duración del contrato se refiere, de aquellos profesionales de la educación que vieron transformados sus contratos de plazo fijo en uno de duración indefinida, por aplicación de lo dispuesto en el actual N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, norma legal en que se funda el dictamen reconsiderado.

Para absolver adecuadamente la consulta planteada, cabe advertir que la doctrina vigente de esta Dirección sobre los efectos de los dictámenes en relación al tiempo se encuentra contenida, entre otros, en dictamen N° 5287/125, de 30.07.90, el cual en su parte pertinente establece que los dictámenes no pueden ser aplicados a un período anterior a la fecha en que se han evacuado por este Servicio, habida consideración que rige plenamente a su respecto el principio de la no retroactividad de los actos administrativos, según el cual dichos actos no pueden regular el pasado sino únicamente disponer para el futuro.

A la luz de lo expuesto, no cabe sino concluir que el mencionado ordinario 3759/169, que concluye que no resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida a aquellos suscritos por profesionales de la educación, dependientes de una Corporación Municipal que tengan la calidad de contratados, no rige respecto de aquellas transformaciones de contrato de trabajo de plazo fijo en indefinido ocurridas en el período anterior al 27.06.94, data en que el mismo fue emitido.

Sin perjuicio de lo expuesto precedentemente, y acorde con lo resuelto en el dictamen mencionado en el párrafo que antecede, en el evento de estimarse que, en un caso puntual, es incompatible la naturaleza indefinida del contrato con las labores que ejecuta el trabajador, por no ser éstas de carácter permanente sino momentáneo, temporal o fugaz, como lo son, precisamente, las transitorias, experimentales optativas, especiales o de reemplazo de titulares, a que alude el artículo 25 del Estatuto Docente y los artículos 69 y 70 del Reglamento del mismo, circunstancia en que se funda el Ord. 3759/169, podría estimarse que el respectivo contrato adolecería de un vicio de legalidad.

Con todo, es necesario señalar que de conformidad con la reiterada jurisprudencia de este Servicio y sobre la base de lo dispuesto en el artículo 1545 y 1691 y siguientes del Código Civil esta Dirección ha sostenido reiteradamente que todo acto o contrato es plena y legalmente válido mientras no se declare la nulidad del mismo por sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada.

Corroborada la afirmación precedente lo sustentado por la doctrina que, al efecto, ha expresado que toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada; mientras la nulidad absoluta o relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte todos sus efectos, porque lleva envuelto en sí una presunción de validez, bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado. (Curso de Derecho Civil. A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo I, Volumen I, Pág. 435).

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia invocada y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Uds. que los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por la Corporación Municipal de la Florida, cuyos contratos de trabajo de plazo fijo se transformaron en indefinidos en virtud de lo resuelto por este Servicio en dictamen N° 1205/73, de 22.03.93, mantienen este último carácter, atendido que el nuevo pronunciamiento que sobre la materia se contiene en dictamen N° 3459/169, no opera con efecto retroactivo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

1.118/44, 13.02.95.

Las sumas pagadas por concepto de premios en un concurso para incentivar la creatividad y participación de los trabajadores de la Empresa de Correos de Chile no deben necesariamente guardar una proporción dada con las remuneraciones de los acreedores a dichos premios.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 41.

Concordancias: Ord. 6532/213 de 02.10.91.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los premios que la Empresa de Correos de Chile asigne a los ganadores de un concurso para incentivar la creatividad y participación, deben guardar relación con las correspondientes remuneraciones de quienes resulten acreedores a dichos estímulos.

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

El artículo 41, del Código del Trabajo, dispone:

"Artículo 41.- Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

"No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del Trabajo".

Del precepto legal preinserto se colige que las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que el trabajador perciba del empleador, en la medida que ellas reconozcan por causa el contrato de trabajo, constituyen remuneración. No tienen este carácter, en cambio, según la propia ley lo dispone, los beneficios señalados en el inciso 2º de la norma en comento, entre otros, las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación.

Ahora bien, la jurisprudencia de este Servicio ha sido reiterativa y uniforme en el sentido de considerar como elemento sine que non para atribuir a una suma pagada a un trabajador el carácter de remuneración, el que ella, como se señalara, tenga como causa inmediata, el respectivo contrato de trabajo.

Analizada a la luz de lo expuesto en párrafos anteriores la materia en consulta, aparece de manifiesto, que, tanto la instauración dentro de la Empresa de Correos de Chile de un concurso, como el mecanismo de determinación de los premios que ella adopte, son circunstancias de hecho que no guardan relación causal alguna con el contrato de trabajo, siendo, por el contrario, asuntos que inciden derechamente en las facultades de administración de la empresa y por ende, objeto de la decisión unilateral del empleador, aún cuando los premios los fije este último, sea en dinero o en especie.

Se sigue de lo señalado, que no existe obligación alguna para que las sumas fijadas como premios de un concurso para incentivar la creatividad y participación en la Empresa de Correos de Chile, al ser independientes de las remuneraciones del trabajador, deban, obligadamente, guardar proporción alguna con estas últimas.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas, consideraciones efectuadas sobre ellas y reiterada jurisprudencia del Servicio, cúpleme informar a Ud. que las sumas pagadas por concepto de premios en un concurso para incentivar la creatividad y participación de los trabajadores de la Empresa de Correos de Chile no deben necesariamente guardar una proporción dada con las remuneraciones de los acreedores a dichos premios.

1.119/45, 13.02.95.

No resulta jurídicamente procedente centralizar la emisión de los certificados a que se refiere el artículo 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

Fuentes: D.F.L. Nº 2, de 1967, artículo 43.

Se ha remitido presentación de la empresa Aseos Industriales Casino Ltda. en que se solicita un pronunciamiento acerca de la factibilidad de que nuestro Servicio pueda centralizar la emisión de los certificados a que se refiere el artículo 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, atendida la circunstancia de que hay empresas, como la recurrente, que deben efectuar este trámite en forma mensual en varias Inspecciones a la vez, por tener contratos en distintas Municipalidades y Entidades.

Sobre el particular, cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El D.F.L. Nº 2, de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, en el inciso 1º del artículo 43, establece:

"Los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas creadas por la ley en que el Estado tenga aporte de capital, deberán acreditar, para que pueda darse curso a los estados de pago y para la devolución de las garantías que hubieren otorgado, que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal, mediante certificados expedidos por la Inspección del Trabajo en que estén ubicadas las faenas correspondientes, y de imposiciones a las leyes de previsión mediante certificado expedido por el instituto previsional correspondiente".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que los estados de pago de los contratistas de obras públicas, fiscales o municipales y de las personas jurídicas, creadas por la ley en que el Estado tenga aporte de capital, sólo pueden ser cursados previa exhibición por parte de éstos, de un certificado expedido por la Inspección del Trabajo del lugar en que se desarrollan las faenas, en que conste que no tienen reclamos pendientes por remuneraciones de su personal o por conceptos previsionales.

Ahora bien, el tenor literal de la disposición en análisis permite sostener que la Inspección del Trabajo que se encuentra facultada para otorgar los certificados de que se trata es la del lugar en que se desarrollan las faenas correspondientes, de suerte que, no resulta procedente que nuestro Servicio centralice la emisión de los aludidos certificados en la forma que estima posible la recurrente.

Cabe hacer presente, por otra parte, que las Inspecciones del Trabajo Provinciales y Comunes ejercen sus atribuciones en conformidad al D.F.L. Nº 2, exclusivamente en el territorio de la jurisdicción que le corresponde a cada una, circunstancia que impide a este Servicio centralizar la documentación que se solicita.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente centralizar la emisión de los certificados a que se refiere el artículo 43 del D.F.L. Nº 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo.

1.120/46, 15.02.95.

Niega lugar a la reconsideración de las instrucciones N°s. 94–279 de 16.11.94 y 94–390, de la misma fecha, en los puntos que indica, impartidas a la Corporación de Desarrollo Social de... por la fiscalizadora Sra. M.M.F.

Se deja sin efecto el punto que señala de las referidas instrucciones N° 94–390.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 7º, 9º inciso 1º, 10 N°s. 3 y 5; Ley 19.070, artículo 38; D.L. 3.500, artículo 19 inciso 2º; D.S. 453, de 1992, artículo 97.

Concordancias: Ord. 2436/149, de 14.05.93; Ord. 3563/139, de 01.07.92; Ord. N° 3943, de 03.08.84.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de las instrucciones N°s. 94–279 y 94–390, de 16 de noviembre de 1994, impartidas a la Corporación de Desarrollo Social de— por la fiscalizadora Sra. M.M.F., que ordenan a dicha Entidad lo siguiente:

- a) Actualizar el contrato de trabajo de la señora N.N. quien se desempeña en el Colegio..., en cuanto a la labor y función a desempeñar y la distribución de la jornada semanal de trabajo.
- b) Ajustar cláusula 8ª del contrato de trabajo de los paradocentes, auxiliares y otros al beneficio adquirido por cláusula tácita.
- c) Ajustar cláusula 3ª del contrato de trabajo del personal docente de la Corporación al artículo 97 D.S. N° 453 del Reglamento de la Ley N° 19.070 (artículo 38).
- d) Pagar descuentos previsionales efectuados al personal docente que adhirió al paro del día 18.05.94.

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

- a) En lo que respecta a la instrucción signada con esta letra cabe tener presente que el artículo 10 del Código del Trabajo, en sus números 3 y 5, establece:

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

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

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

Del contexto de la disposición legal transcrita fluye que el contrato de trabajo, entre otras menciones obligatorias, debe establecer la naturaleza de los servicios prestados y la forma en que la jornada de trabajo va a ser distribuida.

Ahora bien, en lo que respecta a la primera obligación, esta Dirección en dictamen N° 2768, de 4 de junio de 1984, ha señalado que la obligación de determinar la naturaleza de los servicios debe ser entendida en orden a establecer o consignar, en forma clara y precisa, el trabajo específico para el cual ha sido contratado el dependiente.

En otros términos, esto significa conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicios que el dependiente se obliga a efectuar al respectivo empleador.

En efecto, es necesario tener presente que la finalidad o intención que tuvo en vista el legislador al obligar a las partes a determinar en el contrato de trabajo la naturaleza de los servicios fue, conforme lo ha reiterado la doctrina de este Servicio, la de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva, puesto que, a través de esta exigencia, el dependiente conoce la labor específica que debe cumplir, y el empleador los servicios que puede requerirle, propósito éste que sólo podrá cumplirse si la determinación de los mismos se hace en los términos concretos señalados precedentemente.

Asimismo, y en lo que dice relación con la segunda de las obligaciones mencionadas, ella obedece al deseo del legislador de que el dependiente conozca con certeza también la distribución de la jornada de trabajo, tanto diaria como semanal, en términos que se evite que en este aspecto quede sujeto al arbitrio del empleador.

En la especie, y de los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que el contrato de trabajo de la dependiente Sra. E.T.R. no tiene establecida la labor que desempeña actualmente, como tampoco, contiene dicho instrumento la distribución de su jornada de trabajo, razón que motivó la instrucción de que se trata.

En efecto, de los aludidos antecedentes aparece que el contrato de trabajo de la dependiente Sra. T. consigna que "se compromete y obliga a ejecutar labores de biblioteca y a realizar todas aquellas demás actividades que emanen precisamente de la naturaleza de su empleo, directa o indirectamente relacionados con lo que disponga la ley, el reglamento de autoridad, el reglamento interno de los Establecimientos Educativos y el Reglamento Interno de la Corporación de Desarrollo Social de—".

Ahora bien, de acuerdo al informe de fecha 06.01.95, de la fiscalizadora actuante Sra. M.M.F. a la referida trabajadora a contar del 25 de abril de 1994, se le ordenó tomar a su cargo las rendiciones de cuentas de caja chica y talleres que implican manejar el dinero que la Corporación de Desarrollo Social de — entrega al Colegio— para gastos de material de oficina, movilización, fotocopias, aulas de electricidad y vestuario. Posteriormente, a contar del 28.11.84, después de una licencia médica, la referida dependiente asume funciones en la elaboración de material didáctico, tales como guías de trabajo en la asignatura de matemáticas.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto y doctrina del Servicio citada, posible es concluir que la instrucción cursada en el sentido de actualizar el contrato de trabajo de la trabajadora de que se trata, tanto en cuanto a las funciones que desempeña actualmente como a la distribución de su jornada de trabajo, se encuentra ajustada a derecho.

- b) En lo concerniente a la segunda instrucción anotada, vale decir, aquella relativa a ajustar la cláusula 8ª del contrato de trabajo de los paradoscentes, auxiliares y otros al beneficio adquirido por cláusula tácita que dice relación con el feriado de que estos trabajadores hacen uso en la práctica, cabe señalar que para absolver adecuadamente el caso en

estudio, se hace necesario recurrir al artículo 9º del Código del Trabajo, que en su inciso 1º, prescribe:

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

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

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

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

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

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

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

En la especie, de los antecedentes que obran en poder de este Servicio, en especial, del informe de la fiscalizadora Sra. M.M.F., aparece que el empleador ha otorgado anualmente y desde hace varios años a todo el personal paradocente y de auxiliares del Liceo— y Colegio—, vacaciones en período de invierno, fiestas patrias y verano, cuyo número de días depende en cada caso del trabajo pendiente que exista, tanto administrativo, como de reparaciones y mantención. Existe para tales efectos un sistema de turnos. A modo de ejemplo el referido informe consigna que al personal paradocente se le ha otorgado en

período de invierno, dos semanas, haciendo uso en general del mismo número de días que los alumnos, debiendo asistir un solo día al colegio durante dicho lapso, para efectos de supervisar el aseo. Luego, para fiestas patrias también se les concede el mismo número de días que a los alumnos, con igual obligación de asistir un día, para vigilar las labores de aseo. Finalmente, en época de verano, el mismo personal una vez terminado su trabajo administrativo, hace uso de vacaciones aproximadamente desde la segunda semana de enero, teniendo en total un lapso superior a los 30 días de descanso en este período.

Ahora bien, si se analiza el caso en estudio a la luz de las conclusiones doctrinarias anotadas en acápite que anteceden, no cabe sino sostener que ha existido un acuerdo tácito de voluntades entre empleador y trabajadores en orden a otorgar a éstos en total un feriado superior al legal, beneficio del que se hace uso en la forma y oportunidades señaladas precedentemente, lo que se ha traducido, a la vez, en una cláusula tácita de los respectivos contratos individuales de trabajo.

Se sigue de lo expuesto que no procede jurídicamente acceder a la reconsideración solicitada en lo que respecta a este punto.

- c) En relación a la instrucción signada con esta letra, cabe tener presente que la cláusula tercera de los contratos de trabajo suscritos entre la Corporación de Desarrollo Social de — y los docentes dependientes de la misma, establece que: "sin perjuicio del establecimiento fijado para que el trabajador preste sus servicios, las partes autorizan a la Corporación para disponer que dichos servicios los realice el docente en otros establecimientos de la comuna cuando las necesidades docentes así lo requieran previa consulta al profesor y sin que ello implique menoscabo para el mismo".

Por su parte, es necesario tener presente que el inciso 1º del artículo 38 de la Ley Nº 19.070, que aprobó el Estatuto Docente, publicada en el Diario Oficial de fecha 01.07.91, prescribe:

"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales, dependientes de un mismo Departamento de Administración de la Educación o de una misma Corporación Educacional según corresponda, a solicitud suya o por resolución fundada de la autoridad para hacer la designación, previa consulta al profesional respectivo y sin que signifique menoscabo en su situación laboral y profesional".

De la disposición legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III del Estatuto Docente, referida a la carrera de los profesionales de la educación del sector municipal, entre los que se encuentran los docentes de establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se deduce que dichos profesionales pueden ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de una misma Corporación Educacional, ya sea a solicitud suya o bien por resolución de la autoridad facultada para hacer tal designación.

Se infiere asimismo que, en el evento que tal destinación opere por la vía de la autoridad competente, se exige, para que tal medida se ajuste a derecho, la concurrencia de tres requisitos copulativos, a saber:

- 1) Que se consulte previamente al profesional respectivo.

- 2) Que la destinación no produzca menoscabo en la situación laboral y profesional del docente.
- 3) Que la resolución en que se materializa la destinación sea fundada.

Así lo ha sostenido este Servicio en ordinario N° 3563/139, de 01.07.92.

Por su parte, el artículo 97 del D.S. N° 453, reglamentario del Estatuto Docente, publicado en el Diario Oficial del día 3 de septiembre de 1992, establece:

"Los profesionales de la educación podrán ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales, dependientes de un mismo Departamento de Administración de Educación Municipal o de una misma Corporación Educacional, según corresponda.

"La destinación podrá ser:

- "a) Voluntaria, a petición suya, que la autoridad puede o no aceptar discrecionalmente; o
- "b) Por Resolución fundada del Alcalde, previa consulta al profesional de la educación y siempre que no signifique menoscabo en su situación laboral y profesional.

La norma legal transcrita precedentemente consigna en términos similares a la disposición contenida en el aludido artículo 38 de la ley N° 19.070, la forma en que el profesional de la educación puede ser objeto de destinaciones a otros establecimientos educacionales de una misma Corporación Educacional, entre otros casos.

Como es dable apreciar, la modificación del lugar de la prestación de los servicios puede operar por decisión unilateral de cualquiera de las dos partes, esto es, a solicitud del docente o por resolución de la autoridad competente para tal efecto, caso en el cual ésta debe cumplir los requisitos signados con los números 1, 2 y 3 precedentes.

Ahora bien, analizada la cláusula a la luz de la doctrina citada y consideraciones expuestas, posible es convenir, a juicio de la suscrita, que el hecho de que las partes hayan pactado en el contrato, la posibilidad de modificar el lugar de la prestación de los servicios, no implica una transgresión de la disposición contenida en el artículo 38 de la ley 19.070, transcrito y comentado precedentemente, si se considera que tal medida operaría, en tal caso, previo acuerdo de las partes, en circunstancias que el legislador posibilita que ésta se lleve a efecto por voluntad unilateral de cualquiera de ellas, en la medida que se de cumplimiento a los requisitos legales correspondientes.

La afirmación anterior se corrobora aún más si aplicamos a la situación en análisis el aforismo jurídico que establece que "quien puede lo más, puede lo menos".

Por otra parte, cabe tener presente que cualquiera sea la forma en que se lleve a efecto la destinación, esto es, sea producto de un acuerdo entre docente y empleador, o por decisión unilateral de alguno de ellos, las partes se verán en la obligación de cumplir la totalidad de los requisitos a que se ha hecho mención en los párrafos que anteceden.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto no cabe sino concluir que la instrucción de que se trata no se encuentra ajustada a derecho y procede, por lo tanto, su reconsideración.

- d) En lo concerniente a la última de las instrucciones impugnadas, que ordenan a la requirente pagar el descuento previsional efectuado al personal docente que adhirió al paro del día 18.05.94, cabe tener presente que el artículo 7º del Código del Trabajo, dispone:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que el contrato de trabajo es un acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para ambas partes.

Se desprende, asimismo, que para el empleador tales obligaciones consisten, fundamentalmente, en proporcionar al trabajador el trabajo convenido y pagar por él la remuneración acordada y, para el trabajador, en ejecutar el servicio para el cual fue contratado.

Ahora bien, atendido el carácter bilateral del contrato de trabajo, esta Dirección ha sostenido en forma reiterada y uniforme que el trabajador sólo tiene derecho a remuneración en cuanto cumpla con su obligación correlativa de prestar servicios, salvo la concurrencia de causa legal que establezca dicho pago o del acuerdo de las partes en este sentido.

De esta manera, en la especie, posible resulta afirmar que si los trabajadores de que se trata no laboraron el día 18.05.94 su jornada de trabajo convenida debido a que adhirieron a un paro de docentes realizado ese día, el empleador se encontró facultado para descontar el valor correspondiente al tiempo no laborado por tal causa.

En lo que se refiere específicamente a la obligatoriedad del empleador de pagar las cotizaciones correspondientes, es necesario tener presente que ésta es una obligación de carácter legal y accesorio a la de pagar las remuneraciones, de suerte tal que si el empleador se encuentra exonerado de pagar estas últimas debe entenderse por tanto liberado del pago de las primeras.

Lo anterior se encuentra corroborado por el inciso 2º del artículo 19 del D.L. 3.500, precepto que, en concordancia con el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo, obliga al empleador a deducir las cotizaciones de las remuneraciones del trabajador.

Cabe recordar que a partir del 1º de marzo de 1981 fecha de entrada en vigencia del D.L. 3.501, las cotizaciones son de cargo exclusivo de los trabajadores por expresa disposición del artículo 1º del citado texto legal.

En tales circunstancias, es posible concluir que el empleador no se encuentra obligado a pagar las cotizaciones correspondientes cuando existe una causa justificada que lo exonera de pagar al trabajador la remuneración convenida.

En la especie, encontrándose la Corporación requirente liberada de la obligación de pagar la remuneración de los docentes por el día 18 de mayo de 1994, por las razones señaladas en acápite que anteceden, posible resulta afirmar que también se encontró liberada de la obligación de efectuar las cotizaciones previsionales correspondientes a ese día, circunstancia ésta que autoriza para sostener que el descuento efectuado a los trabajadores por el concepto antes referido, no resulta jurídicamente procedente.

De consiguiente, la instrucción que ordenó devolver a dichos dependientes el descuento previsional efectuado por el día en referencia, se encuentra ajustada a derecho, y no procede, por ende, su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de las instrucciones N°s. 94-279, de 16.11.94 y 94-390, de la misma fecha, en los puntos que se indican en el presente oficio, impartidas a la Corporación de Desarrollo Social de — por la fiscalizadora Sra. M.M.F.

Se deja sin efecto la instrucción impartida por la referida fiscalizadora a la misma Entidad, contenida en el oficio N° 94-390, que ordenaban ajustar la cláusula 3ª del contrato del personal docente de aquella, a las normas del artículo 38 de la ley N° 19.070 y D.S. N° 453.

1.152/47, 14.02.95.

- 1) Si una empresa invoca como causal de término de contrato las necesidades de la empresa, establecimiento o negocio, o desahucio, para el cálculo de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, debe seguir el procedimiento legal de cálculo del artículo 172, inciso 1º, y considerar para determinar la última remuneración, toda gratificación que no sea pagada una sola vez al año y sea entregada en cuotas periódicas a título de adelanto o anticipo, sin perjuicio de utilizar el procedimiento convencional del cálculo, de aplicar una causal distinta a las señaladas.**

- 2) Declárase que no ha lugar a la reconsideración solicitada.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 172, inciso 1º.

Concordancias: Ords. N°s. 5716/334 de 21.10. 93; 6304/355 de 16.11.93, 3344/192 de 06.07.93 y 4953/236 de 24.08.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si dentro del procedimiento de cálculo de la indemnización por años de servicio y la sustitutiva del aviso previo que contempla el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, deben incluirse las sumas mensuales pagadas por concepto de adelanto de gratificación y solicita igualmente, la reconsideración del ordinario del antecedente N° 2 que así lo concluyó, en contraposición a su argumento de que los instrumentos colectivos vigentes en la empresa han reiteradamente contemplado un procedimiento de cálculo que excluye dicho beneficio.

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

El Código del Trabajo, en el artículo 172, inciso 1º, prescribe:

"Para los efectos del pago de las indemnizaciones a que se refieren los artículos 168, 169, 170,171, la última remuneración mensual comprenderá toda cantidad que estuviere percibiendo el

trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobre tiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de navidad".

De la norma precedentemente transcrita se infiere que para los efectos de calcular la última remuneración mensual que sirve de base para determinar la indemnización legal por años de servicios y las sustitutivas del aviso previo, debe considerarse todo estipendio que tenga el carácter de remuneración conforme al inciso 1º del artículo 41 del Código del Trabajo, siempre que sea de carácter mensual, que responda específicamente a la prestación de servicios del trabajador y que, si se trata de una remuneración consistente en una regalía o especie, se encuentre debidamente valuada en dinero, incluyendo, finalmente, las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social de cargo del trabajador.

Como es dable apreciar, el ordenamiento jurídico vigente en el artículo 172 en análisis, ha establecido la base de cálculo de la indemnización legal por años de servicio, vale decir, de aquella indemnización que el empleador se encuentra obligado, por expreso mandato de la ley, a pagar cuando funda la terminación del contrato de trabajo en la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o en la causal de desahucio y de la indemnización sustitutiva del aviso previo, esto es, aquella cuyo pago resulta exigible cuando el empleador, al poner término a la relación laboral por las causales señaladas, no otorga al trabajador un aviso con, a lo menos, treinta días de anticipación.

De ello se sigue, que la regla que se contiene en el inciso 1º del artículo 172 en análisis, no resulta aplicable respecto de indemnizaciones convencionales cuya exigibilidad proceda por causales distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o al desahucio, las cuales pueden ser determinadas conforme a la base de cálculo que las partes contratantes hayan convenido.

De la misma disposición se colige, a la vez, que en forma excepcional, deben excluirse también para el cálculo de que se trata, los pagos por sobre tiempo y los beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, señalando dicho precepto, por vía ejemplar, las gratificaciones y los aguinaldos de navidad.

Ahora bien, atendido el carácter de norma excepcional de aquella que excluya a la gratificación del cálculo de la indemnización legal que contiene el inciso 1º del artículo 172 del Código del Trabajo, es preciso destacar que, ella debe ser interpretada en forma restrictiva y, por lo tanto, procede dicha excepción sólo cuando el beneficio es efectivamente pagado por una sola vez en el año, y no en cuotas mensuales, aún cuando se les pretenda dar el carácter de "anticipos".

El criterio anteriormente sustentado, evita que, por esa vía, se vulnere el derecho del trabajador a percibir por concepto de última remuneración ante un despido por aplicación de la causal legal de necesidades de la empresa, negocio o servicio o desahucio así como por concepto de indemnización substitutiva del aviso previo, una cantidad inferior a la percibida mensualmente, rebajando así el monto parcial de la indemnización legal establecida por el legislador ante tales causales.

Lo anterior, guarda estricta concordancia con la jurisprudencia de este Servicio sobre la cual se fundó el pronunciamiento de la Inspección Comunal del Trabajo de Maipú, cuya reconsideración se solicita, el cual, por encontrarse ajustado a derecho, sería, en consecuencia, en opinión de este Servicio, improcedente reconsiderar.

A mayor abundamiento, cabe señalar a Ud., para una mejor información, que la doctrina que sustenta el Ord. N° 0823 de 24.11.94, del Sr. Inspector Comunal de Maipú, se encuentra complementada por nuestro Ord. N° 4953/236 de 24.08.94 cuya copia se adjunta, pronunciamiento, que efectúa claramente la distinción según la cual, el procedimiento de cálculo de las indemnizaciones convencionales que procedan por derivarse de la circunstancia de haber invocado el empleador una causal distinta de las necesidades de la empresa, establecimiento o negocio, o desahucio, etc., así como de la substitutiva del aviso previo vgr. renuncia voluntaria, muerte, término del plazo convenido, etc., puede ser aplicado por las partes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones transcritas y comentadas y jurisprudencia del Servicio sobre la materia, cúpleme informar a Ud. que

- 1) Cúpleme informar a Ud. que si una empresa invoca como causal de término de contrato, las necesidades de la empresa establecimiento o negocio o desahucio, para el cálculo de la indemnización por años de servicios y de la substitutividad del aviso previo, debe seguir el procedimiento legal de cálculo del artículo 172 inciso 1º, y considerar para determinar la última remuneración, toda gratificación que no sea pagada una sola vez al año y sea entregada en cuotas periódicas a título de adelanto o anticipo, sin perjuicio de utilizar el procedimiento convencional del cálculo, de aplicar una causal distinta a las señaladas.
- 2) Declárase que no ha lugar a la reconsideración solicitada.

1.153/48, 14.02.95.

Los dueños de Taxibuses — N°— A.G., pueden cerrar el período de cálculo mensual de horas extraordinarias los días 25 de cada mes.

Fuentes: Resolución exenta N° 1719, de 1990, Dirección del Trabajo, artículos N°s. 2º letra b) y 7º inciso 1º; Código Civil, artículo 48 inciso 2º.

Se consulta a esta Dirección, sobre la procedencia legal de que los días 25 de cada mes se cierre el período de cálculo mensual de horas extraordinarias de los choferes de los asociados de la entidad recurrente.

Al respecto, cabe precisar en primer término, que por resolución exenta N° 1719, de 16 de octubre de 1990, se fijaron los requisitos y se reguló el procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de los vehículos de los servicios de locomoción colectiva particular urbana, el que consiste, en síntesis, en una planilla de ruta y una liquidación mensual.

Es así, como el artículo 2º letra b) de la mencionada resolución establece que formará parte de este sistema especial de control:

"b) Una liquidación mensual, complementaria de la planilla de ruta, cuyo formato e instrucciones para su utilización se incluyen en el Anexo N° 2 de esta resolución, que, asimismo, constituye parte integrante de ésta para todos los efectos legales".

Enseguida, el inciso 1º del artículo 7º de la misma resolución prescribe:

"La liquidación a que se refiere la letra b) del artículo 2º de esta resolución, se practicará después de cumplido el último turno de cada mes, debiendo confeccionarse una liquidación mensual por cada chofer".

En fin, el artículo 48 del Código Civil en su inciso 2º acápites inicial, dispone que:

"El primero y último día de un plazo de meses o años deberán tener un mismo número en los respectivos meses".

Del análisis conjunto de estas disposiciones, es dable inferir que la expresión "último turno de cada mes" que emplea el artículo 7º de la resolución del Servicio, debe entenderse referida al concepto jurídico de "mes", que no necesariamente es coincidente con la noción ordinaria de mes calendario. Así entonces, lo realmente importante para conservar la esencia y la finalidad de estos instrumentos de control, es que su uso sea uniforme, esto es, que se emplee siempre como día de cierre para el cálculo mensual de horas extraordinarias, el mismo día –signado por su número– en cada mes calendario.

En consecuencia, esa Asociación Gremial de Dueños de Taxibuses puede los días 25 de cada mes, cerrar el período de cálculo mensual de horas extraordinarias de los choferes dependientes de sus asociados.

1.154/49, 14.02.95.

El beneficio denominado "vueltas vacaciones" que perciben los trabajadores de la Empresa..., no es un estipendio ocasional sino la remuneración ordinaria de monto variable que les corresponde por el período de feriado legal; por lo que procedería su consideración en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 67, inciso primero; y 71.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 4841/299, de 15.09.93.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la remuneración denominada "vueltas vacaciones", que percibe el personal de la Empresa..., reviste el carácter de ocasional o se trata de un estipendio variable, lo que se consulta para efectos de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

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

El artículo 67, inciso primero, del Código del Trabajo, dispone:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que todos los trabajadores con más de un año de servicio tienen derecho a gozar de un feriado anual con remuneración íntegra.

Ahora bien, el concepto de remuneración íntegra a que se refiere el legislador está contenido en el artículo 71 del mismo cuerpo legal, el que al efecto prescribe:

"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 últimos tres meses trabajados.

"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".

De la norma antes transcrita fluye que el legislador estableció dos formas de pago del feriado, atendiendo a si los trabajadores están sujetos a un sistema de remuneración fija o variable.

En el primer caso procede pagar por concepto de feriado, el sueldo; en la segunda alternativa, el trabajador recibirá el promedio de lo ganado en los últimos tres meses laborados.

Ahora bien, concordando las disposiciones analizadas, cabe colegir que el espíritu que inspiró al legislador para regular el feriado fue que este beneficio fuese 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 el caso de estar prestando servicios.

Lo expresado guarda armonía con la reiterada doctrina de este Servicio sobre la materia contenida entre otros, en dictamen Ord. N° 4841/299, de 15.09.93.

Establecido lo anterior, cabe precisar que en la especie, de informe de 28.11.94, de la Fiscalizadora R.A.S.H., se desprende que el beneficio denominado "vueltas vacaciones", que perciben los trabajadores de la Empresa..., 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.

De tal manera, el beneficio en comento no es sino la forma de remunerar de modo íntegro el feriado legal de los trabajadores mencionados, de acuerdo a lo exigido por las disposiciones legales comentadas, configurándose en un estipendio ordinario y no ocasional, aún 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.

De este modo como el beneficio indicado conforma remuneración ordinaria del trabajador corresponde que sea considerado en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral, dado que no reviste carácter ocasional sino permanente, al posibilitar la continuidad del ingreso durante el feriado legal.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que el beneficio denominado "vueltas vacaciones" que perciben los trabajadores de la Empresa..., no es un estipendio ocasional sino la remuneración ordinaria de monto variable que les corresponde por el período de feriado legal; por lo que procedería su consideración en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.

1.155/50, 14.02.95.

La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para interpretar la legislación y reglamentación social e impartir las instrucciones que correspondan, no obstante existir un caso resuelto o sometido al pronunciamiento de los Tribunales sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes los mismos trabajadores que han solicitado la intervención del Servicio.

Niega lugar a Reconsideración de instrucciones que se indican en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Código Civil, artículo 3º, inciso 2º D.F.L. N° 2, de 1967, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 5º letra b).

Concordancias: Ords. N° 4200/193, de 19.07.94 y 5363/165, de 05.08.91.

Se ha solicitado reconsideración de las instrucciones notificadas a la Corporación Municipal de — por la Dirección Regional del Trabajo de la XII Región de Magallanes y Antártica Chilena con fecha 24 de agosto de 1994 y reiteradas por Resolución N° 276, que ordenan a la misma el pago del complemento de zona respecto de los 35 profesionales de la educación que se individualizan en nómina anexa a la Resolución N° 276, a partir del mes de enero de 1994.

La solicitud referida se fundamenta en que, en la especie, se ha vulnerado el artículo 5º, letra b) del D.F.L. N° 2 de 1967, Ley Orgánica de la Dirección del Trabajo, que impide a este organismo interpretar la legislación y reglamentación social e impartir instrucciones al respecto, cuando el caso esté sometido al pronunciamiento de los Tribunales y esta circunstancia esté en su conocimiento.

Lo anterior, por cuanto se encuentra en tramitación ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Magallanes demanda interpuesta en contra de la Corporación Municipal de — por los profesionales de la educación dependiente de la misma, excluidos los 35 docentes que se individualizan en nómina anexa a la referida Resolución N° 276, en que solicitan de dicha entidad el pago del complemento de zona y esta circunstancia estaba en conocimiento de este Servicio.

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

El artículo 3º del Código Civil, en su inciso 2º, establece:

"Las sentencias no tienen fuerza obligatoria sino respecto de las causas en que actualmente se pronunciaren".

De la norma legal preinserta se desprende que la sentencia de los Tribunales de Justicia sólo tienen validez y fuerza obligatoria respecto de la situación particular en que hayan recaído, no siendo posible hacer extensiva sus conclusiones a casos similares a aquel que ha sido materia del juicio.

Al respecto, la doctrina ha señalado que "... la sentencia del Juez, sólo obliga a las partes que litigan; por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural; sólo los individuos

que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial". ("Curso de Derecho Civil", Arturo Alessandri y Manuel Somarriva, Tomo I, Parte General, página 150).

Ahora bien, el efecto relativo de las sentencias judiciales a que se ha aludido anteriormente, se traduce, en el caso en análisis, en que el respectivo fallo una vez que se encuentre firme o ejecutoriado, jamás tendrá una validez genérica, sólo afectará a los trabajadores de la Corporación que la demandaron.

En otros términos, si no son parte los trabajadores respecto de los cuales nuestro Servicio ha impartido instrucciones aún cuando la materia sea la misma, la sentencia que se dicte en definitiva afectará sólo a los trabajadores que intervinieron en el respectivo juicio, de acuerdo a lo señalado en párrafos precedentes.

En la especie, en el caso que se tramita ante el Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Magallanes varios profesionales de la educación de la Corporación Municipal de — demandarán a ésta por el pago del complemento de zona. En dicha causa no son parte los trabajadores a quienes afectan las instrucciones impartidas por nuestro Servicio, de manera que aún cuando la materia discutida en ella sea la misma, la sentencia que se dicte en definitiva no afectará sino a las partes que intervinieron en el respectivo juicio, de conformidad con lo expuesto.

A mayor abundamiento, es del caso hacer presente que pretender que nuestro Servicio se inhíba de pronunciarse sobre una materia determinada, cuando ella está sometida al conocimiento de Tribunales, sin que las partes que intervengan en el juicio sean las mismas que están recurriendo ante esta Repartición, significaría llegar al absurdo de que la Dirección del Trabajo no podría ejercer en plenitud las facultades que en materia de interpretación le confiere el artículo 5º del D.F.L. Nº 2, de 1967, ya que siempre existirán "materias" iguales o similares sometidas, a la vez, al conocimiento de Tribunales.

De esta suerte, resulta posible afirmar que la Dirección del Trabajo puede fijar la interpretación de la legislación y reglamentación social e impartir instrucciones sobre el particular no obstante existir un caso sometido al pronunciamiento de los Tribunales sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes las mismas que han solicitado la intervención del Servicio.

Al tenor de lo expuesto, forzoso resulta concluir que nuestro Servicio al impartir las instrucciones cuya reconsideración se solicita, no ha vulnerado el artículo 5º letra b) del D.F.L. Nº 2, de 1967.

Lo expuesto en acápite que anteceden permite sostener que las instrucciones de que se tratan se encuentran plenamente ajustadas a derecho y han sido impartidas en uso de las facultades que la ley le ha otorgado a la Dirección del Trabajo, no resulta procedente, de consiguiente, acceder a su reconsideración.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra facultada para interpretar la legislación y reglamentación social e impartir las instrucciones que correspondan, no obstante existir un caso resuelto o sometido al pronunciamiento de los Tribunales sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes los mismos trabajadores que han solicitado la intervención del Servicio.

Niega lugar a Reconsideración de instrucciones que se indican en el cuerpo del presente oficio.

1.157/52, 14.02.95.

No resulta jurídicamente procedente considerar que Servicios Empresariales S.A., Distribuidora Automotriz de Chile S.A. y Compañía Distribuidora Industrial S.A. constituyen una sola empresa para efectos de organizaciones sindicales, por lo que los trabajadores que laboran para las dos primeras no pueden afiliarse al sindicato constituido en la última.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, letra a) e inciso final; 7º; 8º, inciso 1º y 216 letra a).

Concordancias: Dictamen Nº 5424/257, de 13.09.94.

Se solicita que esta Dirección determine si los trabajadores que laboran para las empresas "Servicios Empresariales S.A.", y "Distribuidora Automotriz de Chile S.A." pueden afiliarse al sindicato constituido en la Empresa "Compañía Distribuidora Industrial S.A.", que revestiría el carácter de empleador de todos ellos dado que la primera de las empresas nombradas tiene el mismo domicilio que la última, y la segunda, si bien tiene un domicilio distinto, sería una sucursal de "Compañía Distribuidora Industrial S.A.", existiendo una administración y un control de asistencia comunes a ambas.

Al respecto, cúpleme informar a Uds. lo siguiente:

El artículo 216 del Código del Trabajo, en su letra a), dispone:

"Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

De la disposición legal transcrita fluye que los sindicatos de empresa están compuestos exclusivamente por integrantes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la respectiva empresa.

De consiguiente, como el sindicato de empresa está ligado por su propia definición a la empresa, independientemente de toda otra circunstancia, debe también concluirse que dicha organización sindical existe legalmente en la empresa en la cual ha sido constituido.

Ahora bien, para fijar el alcance de la norma en comento, es preciso dilucidar previamente lo que se entiende jurídicamente por empresa, debiendo recurrirse para tal efecto al concepto dado por el artículo 3º, inciso final, del Código del Trabajo, que establece:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para

el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta se encuentra constituida por los siguientes elementos:

- a) Una organización de medios personales, materiales o inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan tales medios;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Una individualidad legal determinada.

Además, de la misma norma en comento se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que éstos puedan experimentar.

Encontrándose el sindicato de empresa, por definición, ligado a una determinada entidad de esta naturaleza, cabe convenir que, sus trabajadores, sólo pueden pertenecer o afiliarse al sindicato constituido en aquella, no resultando conforme a derecho que lo puedan hacer respecto de una organización sindical que tenga por base otra empresa.

En la especie, a la luz de los antecedentes tenidos a la vista y especialmente del informe de la fiscalizadora señorita—, de 29 de diciembre de 1994, aparece que Servicios Empresariales S.A. Rut N° —, constituida, bajo el nombre de Comercial Limitada, mediante escritura pública de 30 de noviembre de 1979, suscrita ante el Notario Público de Santiago, don— ; Distribuidora Automotriz de Chile S.A., Rut N°—, constituida por escritura pública de 16 de junio de 1981, suscrita ante el Notario Público del mismo Departamento don— y Compañía Distribuidora Industrial S.A., Rut N°—, constituida por escritura pública de 11 de abril de 1985, suscrita ante el Notario Público de Santiago don—, son Empresas independientes y autónomas entre sí, por cuanto tienen su propia razón social, personal, administración, contabilidad, patente, etc.

De lo anterior se colige que cada una de las sociedades mencionadas constituye una empresa en sí, al reunir separadamente los elementos que integran el concepto de empresa ya analizado y contar, tanto con una identidad legal propia y determinada, como con trabajadores contratados por cuenta de cada una de ellas.

De consiguiente, pretender que las empresas de que se trata constituyen una sola para los efectos de organizaciones sindicales significa establecer que esas sociedades legalmente constituidas no han nacido a la vida del derecho, que representan una mera apariencia o que son inexistentes o nulas, en circunstancias que semejante calificación, en definitiva, corresponde solamente a los Tribunales de Justicia.

Por su parte, y en otro orden de ideas, cabe agregar que el artículo 3º del Código del Trabajo define el concepto "empleador" en los siguientes términos:

"Para todos los efectos legales se entiende por:

"a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Del precepto legal preinserto se infiere que es "empleador" toda persona natural o jurídica que, en virtud de un contrato de trabajo, emplea los servicios, ya sean intelectuales o materiales, de una o más personas.

A continuación, el artículo 7º del mismo cuerpo legal dispone:

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

Del contexto de los preceptos anotados se desprende que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose, además, que el vínculo de subordinación está sujeto en su existencia y características a las particularidades y naturaleza de los servicios prestados por el trabajador".

En el caso que nos ocupa y de acuerdo con el informe de fiscalización citado en párrafos que anteceden, se ha podido determinar que cada empresa imparte instrucciones y supervigila el trabajo de los dependientes contratados por cada una de ellas, toda vez que se dedican a faenas distintas, Servicios Empresariales S.A., a prestar toda clase de servicios en computación, aseo e instalación de radios en autos, Distribuidora Automotriz de Chile S.A., a importación de repuestos de automóvil y Compañía Distribuidora Industrial S.A., a importación y reparación de vehículos y ventas de repuestos que importa directamente.

Lo anteriormente expresado autoriza para sostener que el vínculo de subordinación o dependencia que se ha señalado como característico de la relación laboral se configura en la especie con cada una de las empresas de que se trata, esto es, que los trabajadores contratados por cada una de ellas, prestan servicios personales a cada una, las que los reciben para sus fines sociales bajo subordinación y dependencia.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente, que del informe de fiscalización aludido precedentemente aparece que Distribuidora Automotriz de Chile S.A. no es una sucursal de Compañía Distribuidora Industrial S.A., toda vez que en las facturas de venta emitidas por la primera ella figura como casa matriz y local único, sin que exista ningún otro establecimiento bajo dicha razón social.

El mismo informe agrega que no existe traslado de personal ni de mercaderías de una empresa a otra, como afirman los peticionarios.

Finalmente, es posible señalar que la simple circunstancia de hecho de que Servicios Empresariales S.A. y Compañía Distribuidora Industrial S.A. desarrollen sus faenas en el inmueble ubicado en avenida—, compartiendo baños, casino, patio de estacionamiento y reloj control, carece de toda relevancia jurídica frente a las consideraciones expuestas en los párrafos precedentes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmplame informar a que no resulta jurídicamente procedente considerar que Servicios Empresariales S.A., Distribuidora Automotriz de Chile S.A. y Compañía Distribuidora Industrial S.A. constituyen una sola empresa para efectos de organizaciones sindicales, por lo que los trabajadores que laboran para las dos primeras no pueden afiliarse al sindicato constituido en la última.

La conclusión anterior está en armonía con la doctrina contenida en el dictamen citado en la concordancia.

1.158/53, 14.02.95.

- 1) El personal de choferes de locomoción colectiva urbana se encuentra afecto a la jornada de trabajo ordinaria contemplada en el artículo 22 del Código del Trabajo, pudiendo ésta cumplirse por turnos pactados conforme lo autoriza el artículo 26 del mismo cuerpo legal.**
- 2) Este mismo personal puede, en todo caso, desempeñar dos horas extraordinarias por día.**
- 3) La seguridad del tránsito público impide que un arriendo o un mandato suscrito por un chofer de taxibús modifiquen su régimen ordinario de jornada y de descansos.**
- 4) Finalmente, este personal puede alcanzar a desempeñarse durante diez horas diarias, siempre que no se exceda la jornada ordinaria semanal de 48 horas o la convenida, si fuese menor, pudiéndose agregar a continuación, un máximo de dos horas extraordinarias por día.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, 26, 28, 30, 31 inc. 1º; Resolución Exenta Nº 1719, de 1990, de esta Dirección.

Concordancias: Dictámenes N°s. 3627/215, de 22.07.93 y 7467/351, de 22.12.94.

Mediante las presentaciones 1) y 2) del antecedente, se solicita un pronunciamiento de esta Dirección respecto a las siguientes materias:

- 1) Jornada de trabajo del personal de choferes de la locomoción colectiva urbana.

- 2) Si este personal puede laborar dos horas extraordinarias por día, particularmente en el caso del artículo 26 del Código del Trabajo.
- 3) En el evento que a un conductor de taxibuses se le otorgue poder amplio para administrar el vehículo, precisar los cambios que se producirían en la limitación de la jornada, en el descanso semanal y en la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo establecida en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.
- 4) Asimismo, en el evento que un conductor sea arrendatario del taxibús que conduce, si quedaría excluido de lo estipulado en el artículo 22 precedente.
- 5) Si puede un conductor de taxibus trabajar diez horas diarias.

Ahora bien, sobre estas consultas esta Dirección cumple con manifestar a Uds. lo siguiente:

- 1) Respecto a la jornada de trabajo del personal de choferes de la locomoción colectiva urbana, conforme a las reglas generales aplicables en la especie, el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo dispone:

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

Complementa lo anterior el artículo 28 del mismo cuerpo legal, al prescribir:

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

"En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38".

Sin perjuicio de las normas generales precedentes, el Código contempla normas especiales aplicables, en particular y opcionalmente, al personal que se desempeña en el transporte urbano colectivo de trabajadores, y así, el artículo 26 del Código del Trabajo establece:

"Si en el servicio de transporte urbano colectivo de pasajeros, las partes acordaren cumplir en turnos la jornada ordinaria semanal, éstos no excederán de ocho horas de trabajo, con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. En todo caso, los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas".

Así, conforme a este precepto, las partes libremente pueden acogerse a un sistema de turnos para cumplir la jornada ordinaria semanal, que no debe exceder de cuarenta y ocho horas, y en turnos que a su vez no podrán exceder de ocho horas de trabajo diarias con un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno. El acuerdo debe comprender un sistema de distribución de las horas de trabajo en que los choferes no manejen más de cuatro horas continuas.

En todo caso, es útil recordar, que deberá darse cumplimiento a la resolución exenta N° 1719, de 1990, de la Dirección del Trabajo, que fija requisitos y regula procedimiento para establecer un sistema de control de las horas de trabajo y del cálculo de las remuneraciones para los trabajadores que laboran a bordo de vehículos de los servicios de locomoción colectiva particular urbana, debiéndose tener presente muy especialmente su artículo 9º que, en lo que interesa, establece:

"...la jornada de trabajo se iniciará con el registro en la respectiva planilla de ruta de la hora de presentación del chofer de la respectiva garita o terminal y concluirá con el registro de su última llegada".

- 2) Enseguida se consulta si este personal puede laborar dos horas extraordinarias por día.

Respecto a esta materia, cumple manifestar a esta Dirección que el artículo 30 del Código del Trabajo prescribe:

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

Precisando lo anterior, el inciso 1º del artículo 31 del mismo texto legal señala:

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

Ahora bien, esta Dirección no advierte impedimento para que el personal de choferes de la locomoción colectiva urbana trabaje dos horas extraordinarias por día; en particular, en el caso de que la jornada se cumpla de acuerdo a turnos acordados conforme al artículo 26 del Código del Trabajo, las dos horas adicionales se deberán trabajar a continuación de la jornada pactada contractualmente y cuyo límite es de ocho horas diarias; y, en el caso que se trate de personal afecto a la regla general del artículo 22 del citado cuerpo legal, o sea, a una jornada ordinaria que no puede exceder de cuarenta y ocho horas semanales distribuidas en no más de seis ni menos de cinco días, las dos horas extraordinarias podrán desempeñarse a continuación de la jornada diaria.

- 3) Se consultan también los casos en que al chofer de taxibús se le otorgue poder amplio para administrar el vehículo, y también, la situación en que éste es arrendatario del taxibús que conduce; en ambos eventos, se solicita un pronunciamiento sobre si estos contratos tendrían la consecuencia de modificar el régimen de jornada de trabajo y de descanso semanal de los choferes que se desempeñen en virtud de estos títulos.

Al respecto, por Informe de Fiscalización N° 94-964, de 19.10.94, de la D.R.T. de Talca, se estableció que Taxutal Ltda. cuenta entre sus asociados a un total de 73 empresarios y 104 choferes, de estos últimos, cuatro tienen la calidad de arrendatarios y nueve de apoderados.

Ahora bien, esta Dirección ha venido desarrollando una jurisprudencia aplicable a los choferes de locomoción colectiva –urbana y rural– que se orienta a la consecución simultánea del respeto a los derechos laborales de este personal y a la seguridad del tránsito público

En efecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha precisado, en su dictamen N° 1268/071, de 7 de marzo de 1994, que:

"b) Los descansos a bordo, si bien no forman parte de la jornada representan tanto un derecho como una obligación del conductor en el sentido de tomarlos o hacerlos efectivos, en razón de constituir tiempo que, –por tener un preciso sentido laboral, cual es el de reponer energías para el siguiente tiempo de conducción–, son de naturaleza vinculante para las partes.

"En consecuencia, el no otorgamiento del descanso por parte del empleador, como el no hacerlo efectivo por el trabajador, representarían graves faltas a la ley y al contrato de trabajo.

"Lo mismo cabe establecer respecto de los descansos o esperas en tierra, entre turnos laborales, y en particular respecto del reposo mínimo de ocho horas, después de cumplirse la respectiva jornada a bordo".

Por otra parte, el dictamen N° 7467/351, de 22 de diciembre de 1994, dejó establecido que:

"..., la reposición de energías para el siguiente tiempo de conducción a que alude este pronunciamiento (el transcrito precedentemente), es una finalidad normativa a la que también aspira el mencionado artículo 26 del Código del Trabajo (también transcrito precedentemente), al consignar un descanso mínimo de diez horas entre turno y turno, y además, al prescribir que los choferes no podrán manejar más de cuatro horas continuas".

Así entonces, y como conclusión, este dictamen manifestó:

"Teniendo, en consecuencia, estas disposiciones legales el carácter de normas de orden público, desde que, las partes contratantes no pueden libremente disponer de estas modalidades de jornada y descanso por responder éstas al adecuado resguardo de la seguridad en el tránsito público, no resulta conforme a derecho el desempeño de choferes de locomoción colectiva urbana en jornadas ordinarias de 48 horas semanales para dos empleadores distintos, puesto que, en una situación de esta índole, inevitablemente se verían burladas las finalidades que el legislador se propuso al sancionar el mencionado artículo 26, tantas veces aludido".

Conforme se ha destacado en la jurisprudencia citada, la normativa laboral sobre jornadas y descansos además de vincular a trabajador y empleador –tratándose de choferes de locomoción colectiva– añade prescripciones destinadas a garantizar la seguridad del tránsito público que rebasan el marco estrictamente laboral y que, independiente del tipo de contratación ideado, constituye una finalidad legislativa cuya consecución debe procurarse permanentemente.

Por lo anterior, tanto el arrendamiento como el mandato en que incide la consulta, resultan jurídicamente irrelevantes en relación a un eventual cambio del régimen ordinario de jornada y descansos del personal de choferes de locomoción colectiva; predicamento contrario implicaría abandonar el propósito legislativo de garantizar la seguridad del tránsito público ya referido.

- 4) Luego, se solicita un pronunciamiento sobre si puede legalmente un conductor de taxibús trabajar diez horas diarias.

Sobre ésto y teniendo presente las normas que regulan la materia, esta Dirección estima que no existen impedimentos de orden legal para extender la jornada ordinaria diaria en la forma señalada.

En efecto, conforme a las reglas generales de los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo –transcritos precedentemente– se distribuya en cinco o seis días la jornada ordinaria semanal de cuarenta y ocho horas, podrán alcanzarse las diez horas diarias de trabajo por las

cuales se consulta, –no en todos, pero en algunos días– de tal forma que no se exceda la jornada ordinaria semanal de cuarenta y ocho horas o la que se hubiere convenido, si fuese menor; a esta jornada, podrán agregarse períodos extraordinarias con un máximo de dos horas por día.

En consecuencia, sobre la base de lo señalado precedentemente y normas legales invocadas, esta Dirección concluye que:

- 1) El personal de choferes de locomoción colectiva urbana se encuentra afecto a la jornada de trabajo ordinaria contemplada en el artículo 22 del Código del Trabajo, pudiendo ésta cumplirse por turnos pactados conforme lo autoriza el artículo 26 del mismo cuerpo legal.
- 2) Este mismo personal puede, en todo caso, desempeñar dos horas extraordinarias por día.
- 3) La seguridad del tránsito público impide que un arriendo o un mandato suscrito por un chofer de taxibus modifiquen su régimen ordinario de jornada y de descansos.
- 4) Finalmente, este personal puede alcanzar a desempeñarse durante diez horas diarias, siempre que no se exceda la jornada ordinaria semanal de 48 horas o la convenida, si fuese menor, pudiéndose agregar a continuación, un máximo de dos horas extraordinarias por día.

1226/54, 16.02.95.

Informa afirmativamente sobre la procedencia del pago del beneficio establecido en el artículo 7º de la Ley 19.278, denominado "Unidad de Mejoramiento Profesional (U.M.P.)", a los profesores del Sector Particular Subvencionado y señala procedimiento para su pago cuando el profesor se desempeña en dos establecimientos distintos.

Fuentes: Ley 19.278, artículo 7º, 9º y 10; Ley 19.070, artículo 53. D.F.L. Nº 5 de 1993 del Ministerio de Educación.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si procede el pago del beneficio establecido en el artículo 7º de la Ley 19.278, denominado "Unidad de Mejoramiento Profesional (U.M.P.)", a los profesores del Sector Particular Subvencionado y, de ser así, qué sucede cuando un profesor se desempeña en dos establecimientos, cumpliendo una jornada superior a 30 horas cronológicas semanales en el primero y, en el otro, una de 8 horas cronológicas semanales.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Uds. que, consultado sobre la materia el Ministerio de Educación, autoridad competente al respecto, mediante ord. del antecedente Nº 1, ha informado lo siguiente:

"1.– Mediante Oficio Nº 6804 de 21 de noviembre de 1994, ese Departamento Jurídico nos consulta la procedencia del pago de la Unidad de Mejoramiento Profesional, establecida en el

artículo 7º de la Ley Nº 19.278, a los profesores del sector particular subvencionado, y sobre la forma de pago a un profesor que se desempeña en dos establecimientos distintos, cumpliendo una jornada superior a 30 horas cronológicas semanales en un colegio y 8 horas cronológicas semanales en otra unidad educativa, si la primera consulta fuera positiva.

"2.- Sobre el particular informo a Uds. que el beneficio que establece el artículo 7º de la Ley Nº 19.278, en favor de los profesionales de la educación a que se refiere el artículo 53 de la Ley Nº 19.070, abarca a aquellos que se desempeñan en establecimientos educacionales subvencionados.

"La referida norma del artículo 7º debe entenderse relacionada con el artículo 10 de la Ley Nº 19.279, que señala el medio de financiamiento con que el Estado contribuye al pago de dicho beneficio, la forma de determinación y la entrega de fondos pertinentes.

"El mencionado artículo 10, prescribe: Para los efectos de la aplicación de esta Ley, y hasta el mes de febrero de 1996, se pagará una subvención adicional a todos los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993. El valor unitario mensual por alumno, por cada nivel y modalidad de enseñanza, se fijará en unidades de subvención educacional (U.S.E.), mediante un decreto conjunto de los Ministerios de Educación y de Hacienda. Esta subvención adicional se pagará conforme a los procedimientos establecidos en los artículos 13 y 14 de dicho decreto con fuerza de Ley, con los incrementos señalados en su artículo 12, cuando corresponda".

"4.- Al señalar el inciso primero del artículo 10, transcrito en el párrafo, que se pagará una subvención adicional a todos los establecimientos educacionales regidos por el D.F.L. Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993, está comprendiendo no sólo a los establecimientos educacionales del sector Municipal, sino también a los particulares.

"5.- Por tanto, concordando los artículos 7º y 10º inciso primero de la Ley Nº 19.278, cabe concluir que son beneficiarios de la Unidad de Mejoramiento Profesional, los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos educacionales particulares subvencionados.

"6.- Ahora, respondiendo la consulta sobre la forma de pagar a un profesor que se desempeña en dos establecimientos educacionales. La Ley Nº 19.278, en su artículo 9º señala que respecto de los profesionales de la educación que tengan pactadas dos o más jornadas para uno o varios empleadores tanto del sector municipal como del particular subvencionado, se les considerará el número de horas semanales de cada contrato, sin que la suma de los beneficios que obtengan pueda exceder de \$12.585 mensuales, excluyendo el monto complementario que dispone el artículo 3º de la presente Ley".

"En el caso que les resultare una suma superior, el monto que corresponda por cada nombramiento o contrato se les deducirá proporcionalmente, en relación al número de horas incluido en cada cargo o convenio".

"Así, en la situación específica que se nos consulta debe pagarse la U.M.P. en forma proporcional entre los 2 empleadores, no pudiendo exceder en su totalidad al máximo de \$12.585 mensuales establecido en el artículo 7º de la Ley 19.278. Esto implica que para el cálculo correspondiente se suman las horas de trabajo que se prestan a ambos empleadores, este total se divide por \$12.585, (\$ 14.120 a contar del 1º de diciembre de 1994), luego el cociente resultante se multiplica por el número total de horas que presta el docente individualmente a cada empleador, el resultado de esta multiplicación nos arroja la cifra que proporcionalmente cada empleador debe pagar".

1227/55, 16.02.95.

El Sr. N.N., tiene derecho al pago de las bonificaciones contempladas en los artículos 9º de la Ley Nº 19.267 y, 10º de la Ley Nº 19.355, por desempeñar labores no regidas por la Ley Nº 19.070, en los diversos establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Servicios Públicos Traspasados de Rancagua, no obstante estar asignado al nivel central de dicha Corporación.

Fuentes: Ley Nº 19.355, artículo 10, incisos 1º y 2º. Ley Nº 19.267 artículo 9º, incisos 1º y 2º.

Concordancia: Dictamen Nº 5092/313, de 28.09.93.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si tiene derecho al pago de las bonificaciones contempladas en los artículos 9º de la Ley Nº 19.267 y, 10º de la Ley Nº 19.355, atendido que desempeña labores no regidas por el Estatuto Docente, en los diversos establecimientos educacionales dependientes de la Corporación Municipal de Servicios Públicos Traspasados de Rancagua.

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

Los incisos 1º y 2º del artículo 10 de la Ley Nº 19.355, publicada en el Diario Oficial de fecha 02.12.94, prevén:

"Otórgase, una subvención complementaria a la subvención educacional que, conforme a las disposiciones del decreto con fuerza de ley Nº 5, de 1992, del Ministerio de Educación, corresponda a los establecimientos educacionales del sector municipal y a los establecimientos particulares subvencionados, cuyo monto será de \$ 57.500 en el mes de diciembre de 1994 y de \$29.000 en junio de 1995, por cada trabajador que desempeñe labores no regidas por la ley Nº 19.070 y que tenga contrato vigente a lo menos desde el 1º de junio de 1994. Estos recursos deberán ser utilizados por los sostenedores de dichos establecimientos en la concesión, por una sola vez, en las fechas indicadas, de una bonificación a sus trabajadores que reúnan las condiciones antes señaladas. Dicha bonificación no constituirá ingreso, remuneración o renta para ningún efecto legal y, en consecuencia, no será imponible ni tributable.

"Asimismo, otórgase a los establecimientos educacionales regidos por el decreto ley Nº 3.166, de 1980, un aporte del mismo monto, condiciones y fechas de pago que las del inciso anterior, con el objeto de que concedan, por una sola vez, igual bonificación a sus trabajadores que reúnan las mismas características de los del inciso precedente".

Del análisis de la norma legal preinserta se infiere que, por una sola vez, en los meses de diciembre del año 1994 y junio de 1995, se otorgaría una subvención complementaria a la subvención educacional que corresponde percibir a los establecimientos del sector municipal y a los particulares subvencionados, de acuerdo al decreto con fuerza de ley Nº 5, de 1992, del Ministerio de Educación, y a los regidos por el decreto ley Nº 3.166, de 1980, ascendente a la suma de \$ 57.500 y \$ 29.000, respectivamente, por cada trabajador que ejecute labores no afectas a las disposiciones del Estatuto Docente en algunos de los establecimientos referidos, siempre que hubieren tenido contrato vigente a lo menos al 1º de junio de 1994.

Asimismo se desprende que la mencionada subvención complementaria debería ser destinada al pago, por una sola vez, en los meses antes indicados, de una bonificación en favor de los trabajadores que reúnan las siguientes condiciones copulativas:

- a) Que laboren en un establecimiento educacional del sector municipal, particular subvencionado o regido por el decreto ley 3.166, de 1980;
- b) Que dentro de dicho establecimiento realicen funciones no docentes, y
- c) Que hayan tenido contrato vigente a lo menos al 1º de junio de 1994.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, consta, que Ud. suscribió con fecha 15.05.84, un contrato de trabajo con la Corporación Municipal de Servicios Públicos Traspasados de Rancagua, por el cual se obligó a ejecutar la función que demande la mantención de las instalaciones eléctricas en los establecimientos que administra la Corporación.

De lo anterior se deriva que el consultante ejecuta labores no docentes, por ende, no afectas al Estatuto Docente, teniendo un contrato vigente al 1º de junio de 1994, cumpliendo, por ende, los requisitos signados con las letras b) y c) de párrafos que anteceden, para acceder al beneficio de que se trata.

Por su parte y en lo que respecta al lugar en que ejecuta sus labores no docentes, cabe señalar que, si bien es cierto, Ud. se encuentra asignado a formar parte del nivel central de la Corporación, no indicándose en forma específica en el contrato de trabajo en qué establecimiento educacional queda adscrito, no lo es menos que, desempeña efectivamente sus funciones en los diversos establecimientos educacionales dependientes de la referida Corporación. De este modo, atendido que es el lugar de trabajo el que determina el derecho al beneficio en estudio, preciso es concluir que concurre a su respecto igualmente el requisito de la letra a) antes señalada.

Lo anterior se encuentra en armonía con la doctrina de este Servicio contenida en Dictamen Nº 5092/313, de 28.09.93, cuya copia se adjunta.

De consiguiente, de conformidad con lo expuesto, posible resulta concluir que al consultante le asiste el derecho a percibir la bonificación prevista en el artículo 10 de la Ley Nº 19.355, ascendente a la suma de \$ 57.500 en el mes de diciembre de 1994 y de \$ 29.000 en el mes de junio de 1995.

En cuanto a la bonificación contemplada en el artículo 9º de la Ley Nº 19.267, cabe señalar que dicha norma legal contemplaba una asignación para el mes de diciembre de 1993 en los mismos términos y cumpliéndose iguales requisitos que los exigidos en el artículo 10 de la Ley Nº 19.355, antes analizado, con la salvedad de haber tenido el trabajador, en este caso, contrato vigente a lo menos al 1º de junio de 1993, de manera tal que, a la luz de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio forzoso resulta afirmar que a Ud. igualmente le asiste el derecho al pago de dicha bonificación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que tiene derecho al pago de las bonificaciones contempladas en los artículos 9º de la Ley Nº 19.267 y, 10º de la Ley Nº 19.355, por desempeñar labores no regidas por la Ley Nº 19.070, en los diversos establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Servicios Públicos Traspasados de Rancagua, no obstante estar asignado al nivel central de dicha Corporación.

1.228/56, 16.02.95.

No resulta jurídicamente procedente aplicar al personal que se desempeña como auxiliar en el Colegio Particular Instituto..., la norma del inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, afectos dichos trabajadores a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 22, inciso 1º y, 27, inciso 1º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5460/255, de 21.09.92; 9572/183, de 20.12. 88 y; 360, de 16.01.84.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente aplicar al personal que se desempeña como auxiliar en el Colegio Particular Instituto —, la norma del inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, atendido que los referidos trabajadores desarrollarían labores discontinuas.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 22 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, establece:

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

Por su parte, el artículo 27 del mismo cuerpo legal en su inciso 1º, señala:

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

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se infiere que la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales que constituye la regla general en materia laboral, no se aplica, entre otras, a las personas que desarrollan labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

Ahora bien, esta Dirección en forma reiterada ha precisado, pudiendo citarse a vía ejemplar los dictámenes N°s. 360, de 16.01.84 y 9572/183, de 20.12.88, que la labor "discontinua" se caracteriza por el hecho de que la prestación de los servicios se realice en forma interrumpida, cesando y volviendo luego a proseguir y esta interrupción, sea una circunstancia permanente o de ordinaria ocurrencia.

En la especie, conforme a los antecedentes tenidos a la vista y, especialmente, del informe emitido por el fiscalizador de este Servicio, don — de fecha 11.01.95, se ha podido establecer que en el colegio de que se trata existen seis trabajadores que se desempeñan como auxiliares cuyas labores consisten en lo siguiente:

- a) Mantener el aseo de la totalidad de las dependencias del establecimiento educacional, salas de clases, oficinas, baños, salas de profesores, biblioteca, laboratorio, patios, jardines, etc;
- b) Vigilancia de los baños durante los recreos;

- c) Mensajes a los profesores durante las horas de clases;
- d) Turnos rotativos en portería;
- e) Trabajos ocasionales en el mimeógrafo;
- f) El auxiliar Sr. —, cumple además de las funciones antes descritas, la de mayordomo residente;
- g) Los auxiliares Sr. — y Sr. —, cumplen también labores de estafeta.

Con el mérito de lo expuesto en el párrafo que antecede, es posible afirmar que las prestaciones de servicios del personal por cuya situación se consulta no se realizan en forma interrumpida, toda vez que durante el tiempo que se encuentran a disposición del empleador están permanentemente ejecutando alguna o algunas de las labores antes aludidas.

Corroborar la afirmación anterior el informe de fiscalización señalado en párrafos que anteceden que indica que las funciones antes enumeradas se realizan en forma constante, con una interrupción diaria de una hora para colación, tiempo que es de cargo del trabajador.

De consiguiente, en virtud de lo expuesto no cabe sino concluir que las labores desarrolladas por los auxiliares de que se trata, en opinión del suscrito, no pueden entenderse incluidas dentro de aquellas que se califican como discontinuas de acuerdo a lo previsto en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, de suerte tal que su jornada de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmplame informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente aplicar al personal que se desempeña como auxiliar en el Colegio Particular Instituto —, la norma del inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, afectos dichos trabajadores a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales .

1.229/57, 16.02.95.

Resulta procedente que la Empresa... pueda establecer un sistema computarizado de control de asistencia y de jornada activado mediante tarjetas de banda magnéticas, siempre que permita determinar semanalmente las horas extraordinarias laboradas para su aprobación por los trabajadores, como asimismo la verificación de los datos al momento de operar el registro.

Fuentes: Código del Trabajo, art. 33, inciso primero; y 3º, transitorio. Reglamento N° 969, de 1933, art. 20.

Concordancias: Dictámenes Ords. 3562/138, de 01.07.92 y 241/09, de 13.01.92.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de la procedencia del establecimiento por parte de la Empresa — Ltda. de un sistema computarizado de control de asistencia y de jornada a través de tarjetas magnéticas, el cual no cumpliría con las exigencias legales correspondientes.

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

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

De la norma legal antes transcrita se infiere que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, son determinadas mediante un registro que puede consistir en:

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

Ahora bien, de los antecedentes aportados aparece que el sistema de que se trata consiste efectivamente en la utilización por parte de cada trabajador de una tarjeta con banda magnética que al ser deslizada en un lector transmite su información a un terminal de computación, registrando en forma diaria la fecha, hora de entrada y de salida y las horas ordinarias y extraordinarias laboradas, con resúmenes mensuales.

De lo expuesto precedentemente, es dable concluir que el sistema computacional antes descrito presenta, en la práctica, las mismas características de un reloj control, lo cual permite asimilarlo a una de las formas de registro contempladas por la legislación laboral para controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, tanto ordinarias como extraordinarias, procediendo por tanto su implantación sin que previamente se requiera autorización del Director del Trabajo, tal como lo ha sostenido invariablemente la doctrina del mismo Servicio, contenida, entre otros, en dictamen Ord. N° 3562/138, de 01.07.92.

Con todo, cabe hacer presente, que en la utilización del sistema antes descrito, deberá darse cumplimiento a las normas reglamentarias que, en lo pertinente, se encuentran vigentes de acuerdo a lo que dispone el artículo 3º transitorio del Código del Trabajo, en especial las previstas en el artículo 20 del reglamento N° 969, de 1933, en cuya virtud deberá existir reportes escritos semanales que contengan la suma total de las horas trabajadas por cada dependiente, quién los firmará en señal de aceptación, lo que resulta especialmente válido para la determinación semanal de las horas extraordinarias trabajadas.

Por otra parte, como igualmente se ha sostenido por esta Dirección, la implantación de un sistema de control como el analizado no puede significar un menoscabo al debido resguardo de los derechos de los trabajadores para cuyo fin podrán verificar en el instante en que registran su asistencia y hora de entrada y salida que ello corresponda a la realidad, para lo cual tales datos deberían hacerse visibles a través de un visor, o de una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos.

De esta manera, según lo expresado, si bien el sistema de que se trata puede ser implantado por la empresa deberá observarse que registre semanalmente las horas trabajadas para su aprobación por el trabajador y permita la verificación por parte del mismo de la exactitud de los datos consignados al momento de operar.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y a las disposiciones legales citadas cúmplame informar a Uds. que resulta procedente que la Empresa — Ltda. pueda establecer un sistema computarizado de control de asistencia y de jornada activado mediante tarjetas de banda magnéticas, siempre que permita determinar semanalmente las horas extraordinarias laboradas para su aprobación por los trabajadores, como asimismo la verificación de los datos al momento de operar el registro.

1.230/58, 16.02.95.

La cláusula décima octava del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Empresa Textiles — S.A.I.C. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituida en la misma, se encuentra ajustada a derecho en cuanto establece que la Empresa podrá pagar en cuotas mensuales y sucesivas la indemnización legal por años de servicio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 172 y 7° transitorio. Código Civil, artículo 1591.

Concordancias: Ords. 1914/120, de 22.04.93;

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si se encuentra ajustada a derecho la cláusula décima octava del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Empresa Textiles — S.A.I.C. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituido en la misma, en cuanto establece que la empresa podrá pagar en cuotas mensuales y sucesivas la indemnización legal por años de servicio.

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

Revisado el ordenamiento jurídico laboral se ha podido constatar que no existe norma legal alguna que faculte al empleador para que, en forma unilateral, pague en cuotas mensuales y sucesivas las sumas que adeude al trabajador con ocasión del término de la relación laboral, entre las cuales se encuentra, precisamente, la indemnización legal por años de servicios, de lo cual es dable concluir que aquel se encuentra obligado a su pago total al momento mismo de la terminación del contrato, salvo acuerdo de las partes.

A la misma conclusión se llega si se aplica un principio general sobre el pago contemplado en el artículo 1591 del Código Civil, el cual, prescribe en su inciso primero, lo siguiente:

"El deudor no puede obligar al acreedor a que reciba por parte lo que se le deba, salvo el caso de convención contraria; y sin perjuicio de lo que dispongan las leyes en casos especiales".

Lo expuesto se traduce en la imposibilidad jurídica del empleador para que, unilateralmente, pague en cuotas el beneficio de la indemnización legal por años de servicios a que tienen derecho los trabajadores en el evento que su contrato termine por aplicación de alguna de las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo.

Ahora bien, la cláusula en análisis si bien es cierto entrega al empleador la facultad de verificar en cuotas mensuales y sucesivas, hasta un máximo de 8, el pago de la indemnización legal por años de servicios, no lo es menos que tal prerrogativa emana de un Instrumento Colectivo, en la especie, un contrato colectivo fruto del acuerdo de voluntad del Empleador y de los trabajadores afectos al mismo, encontrándose, así, ajustada a derecho.

Con todo, cabe advertir que la cláusula décima octava del contrato colectivo tenido a la vista no se encuentra ajustada a derecho en cuanto establece como base de cálculo de la indemnización legal por años de servicios el "último sueldo base mensual" y no la última remuneración mensual como lo exige el legislador en el artículo 172 del Código del Trabajo. Asimismo, la mencionada estipulación no se ajusta al ordenamiento jurídico laboral al consignar que el beneficio de que se trata tendrá un límite de 330 días, en el caso de los trabajadores contratados antes del 14 de agosto

del año 1981, respecto de los cuales la indemnización legal por años de servicio no tiene tope, al tenor del artículo 7º transitorio del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que la cláusula décima octava del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Empresa Textiles — S.A.I.C. y el Sindicato de Trabajadores N° 1 constituida en la misma, se encuentra ajustada a derecho en cuanto establece que la Empresa podrá pagar en cuotas mensuales y sucesivas la indemnización legal por años de servicio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.

1.232/59, 17.02.95.

La remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato de — Co. S.A. por el tiempo en que, habiendo estado a disposición del empleador, no llevan a cabo el trabajo pactado debido a una paralización de faenas por no haber venta de productos nacionales, debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

Fuentes: Código del Trabajo artículos 21, inciso 2º; 44, inciso 3º; 45, inciso 1º y 71, inciso 2º; Código Civil, artículos 22 inciso 2º, 24, 45 y 1545.

Concordancias: Dictamen N° 4623/110, de 05.07.90.

Se solicita que esta Dirección determine cuál es la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato de — Co. S.A., en aquellos casos en que no llevan a cabo el trabajo pactado debido a que se ha producido una paralización de faenas porque no hay venta de los productos nacionales.

Al respecto, cúpleme informar lo siguiente:

El Código Civil, en su artículo 1545, previene:

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

Del precepto legal transcrito se infiere que una vez celebrado válidamente un contrato las obligaciones que de éste emanan tienen fuerza de ley para las partes contratantes, salvo que éstas lo dejen sin efecto de mutuo acuerdo o que concurra una causal legal.

Ahora bien, una de las causas legales que se pueden invocar para cesar en el cumplimiento de un contrato, sea éste de trabajo o no, la constituye la fuerza mayor o caso fortuito, que se encuentra definida en el artículo 45 del mismo texto jurídico.

La citada disposición establece:

"Se llama fuerza mayor o caso fortuito el imprevisto a que no es posible resistir, como un naufragio, un terremoto, el apresamiento de enemigos, los actos de autoridad ejercidos por un funcionario público, etc.".

Del precepto anotado se colige que para que se configure la fuerza mayor o caso fortuito es necesario la concurrencia copulativa de los siguientes requisitos:

- a) Que el hecho o suceso que se invoca como constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor sea inimputable, esto es, que provenga de una causa enteramente ajena a la voluntad de las partes, en el sentido que éstas no hayan contribuido en forma alguna a su producción;
- b) Que el referido hecho o suceso sea imprevisible, vale decir, que no se haya podido prever dentro de cálculos ordinarios o corrientes, y
- c) Que el hecho o suceso sea irresistible, esto es, que no se haya podido evitar, ni aún en el evento de oponerle las defensas idóneas para lograr tal objetivo.

Ahora bien, a la luz de lo expuesto en párrafos anteriores, esta Dirección considera que respecto a la paralización de faenas derivada de la falta de venta de productos nacionales no concurre uno de los requisitos copulativos exigidos por el legislador para calificar una situación como caso fortuito o fuerza mayor, cual es, que el suceso invocado sea imprevisible en los términos señalados en la letra b) precedente.

En efecto, la antedicha paralización no puede considerarse una circunstancia imprevisible dentro de cálculos ordinarios o corrientes, teniendo presente que según lo expresado por el consultante, obedece a hechos de conocimiento público, como son la devaluación del dólar norteamericano y la importación de ropa usada, que ha determinado la baja de los precios de los productos importados, hechos a considerar en los estudios de mercado que debe realizar el empleador en uso de sus inherentes facultades de administración.

En tales circunstancias, resulta forzoso concluir que los días de inactividad laboral que afecten a los trabajadores a trato de — Co. S.A. en caso de una paralización de faenas producida por la aludida falta de venta de los productos nacionales, no pueden ser calificados como causados por caso fortuito o fuerza mayor, por ausencia del requisito de imprevisibilidad y, por ende, no pueden, por regla general, ser invocados por el empleador para exonerarse de su obligación de remunerar al trabajador durante el período que éste no preste servicios.

Ahora bien, conforme a lo expuesto y atendido el carácter bilateral que al contrato de trabajo asigna el artículo 7º del Código del Trabajo, en cuanto genera obligaciones recíprocas o correlativas para las partes contratantes, cabe señalar que la antedicha obligación sólo ha nacido si durante dicho período los trabajadores se pusieron efectivamente a disposición del empleador para efectuar las labores convenidas, situación de hecho que en cada caso particular debe ser acreditada conforme a la legislación laboral vigente, toda vez que el inciso segundo del artículo 21 del Código del Trabajo, dispone:

"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 transcrito se infiere que se considera también jornada de trabajo el tiempo que el dependiente permanezca sin realizar labor cuando concurren copulativamente los siguientes requisitos:

- a) Que el trabajador se encuentre a disposición del empleador, y
- b) Que su inactividad provenga de causas no imputables a su persona, esto es, que la inactividad del dependiente sea originada por causas ajenas a su voluntad.

Aclarado lo anterior, es necesario precisar cuál es la remuneración que debe pagarse a los trabajadores durante los períodos de inactividad laboral de que se trata.

Habida consideración de que los trabajadores de la especie son dependientes afectos a una remuneración variable, en opinión de este Servicio, la remuneración debe calcularse en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, aplicándose un sistema de cálculo similar al que el legislador ha adoptado en los artículos 71, inciso 2º, y 45 inciso 1º, del Código del Trabajo, disposiciones que, tratándose también de trabajadores con remuneración variable, consideran el promedio de lo ganado en los últimos tres meses, interpretación que se alcanza al aplicar al problema planteado los criterios de lógica y equidad que contempla la ley.

En efecto, el inciso 1º del artículo 22 del Código Civil, previene:

"El contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía".

De la disposición legal anotada se infiere que las normas legales no pueden interpretarse en forma aislada sino que deben serlo tomando en consideración el resto de los preceptos que conforman el sistema legal en que se encuentran incluidas.

La regla de interpretación mencionada corrobora lo expresado precedentemente en cuanto a la procedencia de recurrir al promedio de lo percibido en los últimos tres meses para calcular la remuneración en consulta, dado que el legislador lo ha utilizado en otras situaciones fácticas similares, tratándose de trabajadores con remuneración variable.

El artículo 24 del mismo Código Civil, a su vez, prescribe:

"En los casos a que no pudieren aplicarse las reglas de interpretación precedentes, se interpretarán los pasajes oscuros o contradictorios del modo que más conforme parezca al espíritu general de la legislación y a la equidad natural".

Conforme al precepto anotado, el Código Civil señala, como última regla de interpretación, la equidad natural, esto es, según los tratadistas, "el sentimiento seguro y espontáneo de lo justo o lo injusto que deriva de la sola naturaleza humana", regla ésta que, en la especie y utilizada en concordancia con el espíritu general de la legislación, autoriza al intérprete para sostener jurídicamente que la remuneración de los trabajadores a trato de — Co. S.A., debe calcularse durante el tiempo que no han laborado por causas no imputables a ellos, en conformidad al promedio de lo percibido en los últimos tres meses.

Por su parte, el artículo 44, inciso 3º del Código del Trabajo, a su vez, prescribe:

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

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

Ahora bien, teniendo también presente el texto de la ley, cabe señalar que según la regla contenida en el precepto antes transcrito y comentado, el límite mínimo del artículo 44 del Código del Trabajo es de aplicación general para todos los trabajadores sin distinción, reconociendo solamente la excepción prevista por el mismo legislador, en la cual no cabe considerar el caso de los trabajadores a trato a que se refiere la presente consulta.

En estas circunstancias, armonizando lo expresado en los párrafos que anteceden, resulta posible concluir que a los trabajadores por quienes se consulta que, habiendo estado a disposición del empleador no hubieren prestado servicios como consecuencia de la paralización de faenas ocasionada por la baja venta de los productos nacionales, hecho que no les es imputable, debe pagárseles su remuneración en conformidad al promedio de lo percibido por el respectivo dependiente durante los últimos tres meses laborados, no pudiendo este estipendio ser inferior al ingreso mínimo mensual.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que la remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato de — Co. S.A. por el tiempo en que, habiendo estado a disposición del empleador, no llevan a cabo el trabajo pactado debido a una paralización de faenas por no haber venta de productos nacionales, debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.

1.353/61, 23.02.95.

Se deniega autorización a la Empresa — Ltda. para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para sus dependientes que laboran en medición, inspección, certificación y calibración en la Concentradora del yacimiento Chuquicamata, de CODELCO Chile.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 38, inciso final y 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 307/26, de 18.01.94 y 5377/319, de 05.10.93.

Se solicita autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para los dependientes de la Empresa —Ltda. que desarrollan labores de medición, inspección, certificación y calibración de estanques y otros continentes en la Concentradora de mineral del yacimiento Chuquicamata de CODELCO Chile, consistente en trabajar un ciclo de 7 semanas con 1 día de descanso al octavo día, incluyendo 14 días seguidos con uno de descanso, y una sexta semana, seguida de tres días de descanso.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

De la norma antes anotada se desprende que solamente en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos atendiendo a la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las reglas contenidas en los demás incisos del artículo 38 del Código del Trabajo.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, y en especial, del informe evacuado por el fiscalizador Sr. — se desprende que, en la especie, se trata de un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos que significa laborar durante cuatro semanas siete días seguidos con un día de descanso a continuación, luego 14 días ininterrumpidos con un día de descanso a continuación y una última semana, siete días seguidos de tres días de descanso, para luego iniciar un nuevo ciclo similar, sistema que impide descansos adecuados para los trabajadores si se considera la extensión de cada jornada incluida una bisemanal, con sólo un día de descanso a continuación.

Del mismo informe de fiscalización se deriva que sólo aproximadamente el 30% de los trabajadores tienen su domicilio en ciudades apartadas tales como Iquique y Arica, y la gran mayoría de ellos provienen de la ciudad de Calama, distante 15 kms. del lugar de la faena por lo que no se justifica el régimen de distribución propuesto.

Por otra parte, los sistemas excepcionales autorizados por la Dirección del Trabajo para el yacimiento Chuquicamata, por resolución N° 1814, de 07.09.89, difieren del solicitado, por lo que tampoco se lograría compatibilizar tales regímenes como se señala en la presentación.

De lo expresado en párrafos anteriores, es posible convenir que, en el caso que nos ocupa no concurren las exigencias legales que harían factible autorizar el sistema excepcional propuesto.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la Empresa — Ltda. para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para sus dependientes que laboran en medición, inspección, certificación y calibración en la Concentradora del yacimiento Chuquicamata de CODELCO Chile.

1.637/63, 13.03.95.

- 1) Deniega autorización a la empresa Constructora — Ltda., para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo respecto del personal que se desempeña en las obras de construcción de Viviendas y en la Pavimentación de la calle Arturo Prat, ubicadas en la localidad de Licantén.**
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la referida Empresa y el aludido personal convengan una jornada bisemanal en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 38 y 39.

Concordancias: Dictámenes N°s. 7468/352, de 22.12.94, 6476/300 de 03.11.94 y 8948/200, de 06.12.90.

Se ha solicitado autorización de esta Dirección para establecer una jornada de trabajo para el personal de la empresa Constructora ... Ltda., que se desempeña en las obras de construcción de 50 Viviendas Básicas, 20 Viviendas Pet y en la Pavimentación de calle Arturo Prat ubicadas en la localidad de Licantén, consistente en laborar 11 días continuos, seguidos de 3 días de descanso.

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

El artículo 38 del Código del Trabajo, en su inciso final, prescribe:

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

De la norma precedentemente transcrita se desprende que sólo en casos calificados y mediante resolución fundada, el Director del Trabajo puede autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, atendido las especiales características de la naturaleza de la prestación de los servicios y siempre que no puedan aplicarse las disposiciones contenidas en los incisos anteriores del referido precepto legal.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a los antecedentes acompañados, posible es sostener que en la situación de que se trata no concurren las exigencias legales previstas en la norma antes transcrita y comentada, que harían factible otorgar la autorización del sistema excepcional requerido

En efecto, de lo señalado en la solicitud en referencia, y en el informe evacuado por el fiscalizador Sr. — de la Inspección Provincial del Trabajo, Curicó, de fecha 29.12.94, se ha podido establecer que no existe impedimento alguno para dar aplicación en las labores de que se trata, a las otras normas del referido artículo 38 del Código del Trabajo, atendidas las características de la prestación de los servicios.

A mayor abundamiento, de los mismos antecedentes aparece, que el sistema requerido implica laborar jornadas que exceden el máximo de 48 horas semanales que establece el inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo.

En estas circunstancias, conforme a lo expuesto en acápites que anteceden, no resulta jurídicamente procedente otorgar a la empresa Constructora — Ltda., la autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos respecto del personal que se desempeña en las obras de construcción de 50 Viviendas Básicas, 20 Viviendas Pet y la Pavimentación de calle Arturo Prat, ubicadas en la localidad de Licantén, consistente en laborar 11 días continuos seguidos de 3 días de descanso.

Por otra parte, necesario es consignar que no resulta jurídicamente procedente que la referida Empresa y los trabajadores en referencia, pacten una jornada bisemanal en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo, puesto que es requisito fundamental para que opere la jornada de excepción que en dicho precepto se establece, el que los servicios prestados se efectúen en lugares apartados de centros urbanos, condición ésta que de acuerdo al informe de fiscalización a que se ha hecho referencia en párrafos anteriores, no concurre en la situación de que se trata, puesto que la obra de construcción a que se refiere la presentación se encuentra ubicada dentro del radio urbano de la localidad de Licantén, a una distancia aproximada de seis cuadras del centro de dicha localidad.

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

- 1) Se deniega a la Empresa Constructora — Ltda., la autorización para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descansos para los trabajadores que se desempeñan en las obras de construcción de Viviendas y la Pavimentación de la calle Arturo Prat, ubicadas en la localidad de Licantén.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la referida Empresa y el aludido personal convengan una jornada bisemanal en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo.

1.666/64, 13.03.95.

En el evento de que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán distribuirse en el período comprendido entre las 21 y 24 horas del día sábado o del día que precede a un festivo, no pudiendo, por el contrario, dichos turnos abarcar parte alguna de las horas correspondientes al día domingo o festivo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 28, 36 y 37.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1777, 28.03.85 y 4243, de 05.07.85 y Ordinario N° 7054 de 20.11.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si en conformidad a lo previsto en el artículo 36 del Código del Trabajo y en el evento que en la respectiva empresa exista un sistema de turnos rotativos de trabajo, resulta jurídicamente procedente que el tercer turno abarque parte de aquellas horas en que rige el descanso dominical y de días festivos.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 36 del Código del Trabajo, prescribe:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éste, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación de los turnos de trabajo".

Por su parte, el artículo 37 del mismo Código, establece:

"Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor".

"Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 477".

Del análisis conjunto de las disposiciones legales transcritas se desprende, por una parte, que el descanso dominical y de días festivos, por regla general, debe comenzar, a más tardar, a las 21

horas del día sábado o del día que precede al correspondiente festivo y que debe terminar a las 06:00 horas del día lunes o del día siguiente al respectivo festivo.

Se infiere, asimismo, que sólo en el evento de que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán abarcar parte de aquellas horas en que rige el descanso dominical y de días festivos, excepción ésta última que se traduce en que los trabajadores sujetos a dicho sistema pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 horas y las 24:00 horas del día sábado o de aquél que precede a un festivo, o entre las 00:00 y las 06:00 horas del día lunes o del día que sigue al festivo, cuando el respectivo turno incida en dichos periodos.

Ahora bien, de acuerdo a la reiterada jurisprudencia administrativa de este Servicio, dicha excepción no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 00:00 horas del día domingo o festivo y las 00:00 horas del lunes o del día que sigue al festivo, puesto que tal posibilidad no importaría una simple alteración horaria como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso dominical y de días festivos, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día sábado o del día que precede a un festivo puede extenderse después de las 21 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del día domingo o festivo.

Por otra parte, de las mismas normas en comento se infiere que a las empresa o faenas no exceptuadas del descanso dominical les está prohibido distribuir la jornada ordinaria de trabajo de manera tal que incluya los días domingo o festivos.

Igualmente, fluye que dicha prohibición reconoce una excepción, cual es, que exista fuerza mayor, la que, en todo caso, deberá ser calificada "a posteriori" por la Dirección del Trabajo, señalándose que en el evento de que este Organismo estableciera que no hubo fuerza mayor, las horas trabajadas en días domingo o festivos deberán ser pagadas como extraordinarias por el empleador, sin perjuicio de la multa administrativa correspondiente.

Aplicando lo antes expuesto al caso en consulta, preciso es convenir que el tercer turno al comprender 6 ó 7 horas, del día domingo o del correspondiente a un día festivo, según el caso, vulnera el precepto del artículo 36 ya analizado e importa que la jornada de trabajo del personal de que se trata se distribuya en uno de los días de descanso de dichos dependientes y en los cuales la ley prohíbe la distribución de la jornada ordinaria de trabajo.

Cabe agregar, que el aludido turno implica que la jornada de trabajo del personal sujeto al mismo, se distribuya en 7 días debido a que comprende horas correspondientes al día domingo o festivo, situación ésta que transgrede lo prevenido en el artículo 28 del Código del Trabajo, disposición que establece que el mínimo semanal de 48 horas que consagra el inciso 1º del artículo 22 del mismo cuerpo legal, no podrá distribuirse en más de seis ni menos de cinco días.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que en el evento de que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán distribuirse en el período comprendido entre las 21 y 24 horas del día sábado o del día que precede a un festivo, no pudiendo, por el contrario, dichos turnos abarcar parte alguna de las horas correspondientes al día domingo o festivo.

1.667/65, 13.03.95.

Los docentes que se desempeñan en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, en conformidad al decreto ley N° 3.166, de 1980, tienen derecho a impetrar el beneficio de feriado anual en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo.

Fuentes: Ley N° 19.070, artículos 3º, 53 y 55; Código del Trabajo, art. 74.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar el feriado que les corresponde impetrar a los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, en conformidad al decreto ley N° 3.166, de 1980.

Al respecto cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 3º de la Ley 19.070, prescribe:

"Quedarán afectos al presente estatuto los profesionales de la educación que prestan servicios en los establecimientos de educación básica y media, de administración municipal o particular reconocida oficialmente como asimismo en los de educación pre-básica subvencionados conforme al decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio de Educación, de 1989, así como en los establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, según lo dispuesto en el decreto ley N° 3.166, de 1980, como también quienes ocupan cargos directivos y técnicos pedagógicos en los departamentos de administración de educación municipal que por su naturaleza requieran ser servidos por profesionales de la educación".

Por su parte, el artículo 53 del referido texto legal, señala:

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

Del análisis conjunto de las normas legales precedentemente transcritas se infiere que las disposiciones del Estatuto Docente y en especial las que se contienen en el Título IV, relativo al "contrato de los Profesionales de la Educación en el Sector Particular", se aplican, entre otros, a los profesionales de la educación que laboran en establecimientos de educación técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro según lo dispuesto en el D.L. N° 3.166, de 1980.

Se infiere, asimismo, de iguales preceptos, que en todo aquello que no esté expresamente establecido en la ley N° 19.070 y, particularmente, en el referido Título IV, se aplica en forma supletoria el Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias.

Precisado lo anterior, y a objeto de determinar las normas que regulan el feriado legal del personal por el cual se consulta, cabe recurrir a las disposiciones que se contienen en el artículo 55, de la misma ley 19.070, incisos 4º y final, que señalan:

"Las disposiciones de este artículo se aplicarán solamente a los contratos docentes celebrados entre profesionales de la educación y establecimientos educacionales particulares subvencionados.

"El personal docente hará uso de su feriado legal de acuerdo a las normas establecidas en el artículo 37 de la presente ley".

Del precepto anotado se infiere que el feriado del personal docente del sector particular se rige por las disposiciones del artículo 37 de la ley 19.070.

No obstante, el mismo precepto expresamente establece que las disposiciones que se contienen en el artículo 55 de la ley N° 19.070, sólo se aplican a los profesionales de la educación que se desempeñan en establecimientos particulares subvencionados, excluyéndose, por ende, a los colegios particulares pagados y a los regidos por el D.L. 3.166.

Armonizando lo expuesto en párrafos anteriores, posible es convenir que la ley N° 19.070, hace aplicable las normas que sobre feriado se contemplan en el artículo 37 de dicho cuerpo legal, únicamente a los profesionales de la educación del sector particular que laboren en establecimientos particulares subvencionados, afirmación ésta que, a su vez, permite sostener que los docentes que prestan servicios en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro en conformidad al decreto ley N° 3.166 de 1980, no se encuentran afectados en materia de descanso anual a las disposiciones que en dicho artículo 37 se establecen.

Ahora bien, si se tiene presente conforme a lo señalado en párrafos anteriores, que el personal docente que presta servicios en establecimientos técnico profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro de acuerdo al decreto ley N° 3.166, de 1980, no les resulta aplicable en materia de feriado legal la norma que se contiene en el artículo 37 del Estatuto Docente y, considerando que el referido Estatuto no contiene ningún otro precepto en relación a dicho beneficio respecto de tales docentes, forzoso resulta afirmar que su descanso anual debe regirse, al tenor del ya transcrito y comentado artículo 53, por las disposiciones generales que se contemplan en el Código del Trabajo, específicamente, por aquella prevista en el artículo 74 de dicho cuerpo legal, que sobre el particular, establece:

"No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción que les corresponda no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de este Código y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato.

Del contexto de la norma anotada se colige que los trabajadores que laboran en aquellas empresas o establecimientos que, por la naturaleza de sus funciones, suspenden sus labores durante ciertas épocas del año, no tienen derecho a impetrar el beneficio de descanso anual en la forma prevista en el artículo 67 del Código del Trabajo, siempre que, el lapso de interrupción de actividades no sea inferior al feriado que les correspondería normalmente y que durante el mismo hayan percibido la remuneración convenida en sus respectivos contratos de trabajo.

En otros términos, el legislador entiende concedido el feriado por el hecho de que el establecimiento en que labora el dependiente suspenda sus actividades durante uno o más períodos en el año, siempre que dichas interrupciones signifiquen para el personal un descanso similar al establecido en el artículo 67 del Código, es decir, a lo menos 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

En esta forma, teniendo presente que el establecimiento educacional a que se refiere la presente consulta, se encuadra en la situación descrita en el artículo 74 del Código del Trabajo y habida consideración que dicho establecimiento interrumpe sus actividades durante los meses de enero y febrero, sea en forma parcial o total, períodos durante los cuales los profesionales de la educación que prestan servicios en el mismo, continúan percibiendo sus remuneraciones, posible es convenir que respecto de dicho personal debe entenderse concedido el beneficio de descanso anual, a menos que dicha interrupción no corresponda a un mínimo de 15 días hábiles con derecho a remuneración íntegra.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que los profesionales de la educación que prestan servicios en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, de acuerdo al decreto ley N° 3.166, de 1980, tienen derecho a impetrar el beneficio de feriado anual en las condiciones previstas en el artículo 74 del Código del Trabajo.

1.668/66, 13.03.95.

El empleador se encuentra facultado para utilizar más de un libro de asistencia del personal para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, sin que sea necesario para ello la autorización de esta Dirección.

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

Solicita la autorización de esta Dirección para utilizar tres libros de asistencia del personal, esto es, uno por cada área de servicios que presta esa empresa.

Hace presente que su representada explota una estación de servicios Copec en que laboran alrededor de 70 trabajadores, los cuales se desempeñan como administrativos, bomberos, lavadores y lubricadores, quienes están afectos a distintos horarios y turnos de trabajo, lo que hace que el control de asistencia, concentrado en un solo libro, se haga difícil, lento y engorroso, dificultando la firma expedita de éste y demorando innecesariamente el inicio y término de las labores de dichos dependientes.

Agrega que la mantención de tres libros de asistencia permitiría unificar en uno de ellos a aquellos trabajadores que se desempeñan en una misma área de servicios y que tienen turnos o jornadas comunes, solucionándose con ello los inconvenientes antes señalados.

Sobre el particular, cúpleme informar 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 un reloj control con tarjetas de registro".

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

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

En relación con el precepto en análisis, es necesario consignar que la jurisprudencia administrativa de este Servicio, contenida, entre otros, en dictámenes N^{os}. 2.174, de 01.06.83 y 3.218-050, de 05.04.89, ha precisado el sentido y alcance de dicha disposición, estableciendo sobre la base de las normas de hermenéutica legal contempladas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales "Cuando el sentido de la ley es claro no se desatenderá su tenor literal a pretexto de consultar su espíritu", agregando la segunda que "Las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", que del tenor literal del señalado precepto aparece que el legislador ha limitado la forma de dar cumplimiento a la obligación en él consignada, en el sentido de prohibir al empleador la utilización de dos sistemas simultáneos de control, de suerte tal que en una empresa no pueden coexistir dos sistemas distintos, salvo que tenga más de un establecimiento.

La conclusión anterior se fundamenta en que, de acuerdo a lo dispuesto por la referida norma legal, el empleador tiene la obligación de llevar "un" registro de asistencia y de control de las horas trabajadas y que el sentido natural y obvio de la expresión "un" utilizada por el legislador, según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, indica "número singular" y "singular", a la vez, significa "sólo, sin otro de su misma especie".

Sobre dicha base, la señalada jurisprudencia concluye que en una misma empresa o en cada uno de sus establecimientos, únicamente puede existir un solo sistema de control de asistencia.

Conforme a todo lo expuesto, es dable sostener que la prohibición a que se encuentra afecto el empleador en relación con el registro de asistencia, se encuentra referida únicamente a la utilización de más de uno de los sistemas que contempla la ley para controlar la asistencia y determinar las horas ordinarias y extraordinarias de trabajo, esto es, a la mantención simultánea de reloj control y libro de asistencia del personal, prohibición ésta que no rige, según ya se dijera, en cuanto aquella cuente con más de un establecimiento, caso en el cual en cada uno de ellos podrá emplearse indistintamente cualquiera de los mencionados registros.

Acorde con lo expresado, preciso es convenir, en opinión de la suscrita, que no existe impedimento legal alguno para que la Sociedad — e Hijos Ltda. utilice más de un libro de asistencia del personal, por cuanto ello no implica la utilización de distintos sistemas de control, no encuadrándose, por tanto, tal situación, dentro de la prohibición a que se encuentra afecto el empleador en relación a esta materia, ya analizada precedentemente.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cúmpleme informar a Ud. que el empleador se encuentra facultado para utilizar más de un libro de asistencia del personal para los efectos previstos en el inciso 1^o del artículo 33 del Código del Trabajo, sin que sea necesario para ello la autorización de esta Dirección.

1.669/67, 13.03.95.

La doctrina contenida en el dictamen N° 0617/30 de este Servicio, mediante la cual se revoca el dictamen N° 4.456/203, de 01.08.94, sólo resulta aplicable a partir del 30 de enero de 1995.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 2º transitorio; Código Civil, artículo 9º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 5.287/125, de 30.07.90 y 980/66, de 09.03.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si la doctrina contenida en dictamen N° 615/30 de 30 de enero de 1995, de este Servicio, tiene efecto retroactivo.

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

Para determinar los efectos que, en cuanto al tiempo, produce un dictamen de este Servicio, es necesario distinguir entre aquellos dictámenes que, interpretando la legislación laboral, producen un efecto meramente declarativo, de aquellos que, reconsiderándolos, traen como consecuencia la revocación de la doctrina contenida en éstos.

Precisada esta distinción, es útil tener presente, en primer término, el principio general de la irretroactividad de la ley, contenido en el artículo 9º del Código Civil, según el cual la ley sólo puede disponer para lo futuro, agregando que ésta no tendrá jamás efecto retroactivo.

Ahora bien, este principio general rige también en el campo del derecho administrativo y se traduce en que los actos de la administración sólo pueden disponer para lo futuro, no pudiendo regular situaciones pretéritas.

No obstante lo anterior, tratándose de pronunciamientos meramente declarativos, esto es, de aquellos que fijan el verdadero sentido y alcance de una disposición legal, en la especie, de índole laboral, es del caso señalar que éstos, por su naturaleza, no originan derechos para regir en el futuro, sino que se limitan a reconocer uno ya existente, de suerte que el titular de éste podrá impetrarlo desde el momento en que cumplió los requisitos que, para disfrutar del beneficio respectivo, exige la ley interpretada, y en tanto no prescriba la acción correspondiente.

Ello por cuanto el acto interpretativo forma un solo todo obligatorio con la norma interpretada para la autoridad y las personas que se acogen a él, esto es, retrotrae sus efectos a la época de dictación de ésta.

Esta excepción al principio general de la irretroactividad de los actos administrativos ha sido reconocida por la doctrina administrativa "aceptando la eficacia extunc de determinados actos que –según sostiene– por su propia naturaleza son retroactivos".

Agrega la citada doctrina que estos actos, que denomina declarativos o reconocitivos, "se limitan a reconocer situaciones preexistentes, derivadas directamente del sistema normativo de superior jerarquía. Como los hechos o situaciones reconocidas por el acto pertenecen necesaria-

mente al pasado –y desde el momento en que el contenido del acto es la sola manifestación de aquellos fenómenos–, este contenido está forzosamente ligado al pasado. Por ello se ha dicho que tales actos, por su propia naturaleza, deben retrotraer sus efectos al momento en que tuvo lugar la circunstancia verificada". (Derecho Administrativo y Seguridad Jurídica, Mónica Madariaga G., Edit. Jurídica de Chile).

De esta manera entonces, es dable afirmar que los actos administrativos analizados, por su naturaleza, producen efectos retroactivos pudiendo regular hechos acaecidos con anterioridad a su emisión.

Distinta es la solución tratándose de aquellos dictámenes que no obstante ser, por su naturaleza, declarativos, reconsideran uno anterior, caso en el cual resulta plenamente aplicable al principio ya tantas veces citado de la irretroactividad de los actos administrativos, esto es, sólo pueden disponer para lo futuro, no afectando situaciones pasadas.

El fundamento de esta tesis radica en que las situaciones acaecidas con anterioridad a su vigencia se constituyeron válidamente bajo el imperio de una doctrina emanada del órgano administrativo competente; en otros términos, no resulta factible desconocer la validez de las actuaciones que terceros realizaron ajustándose a lo establecido por la doctrina reconsiderada, toda vez que ello pugnaría con el principio de la certeza que debe inspirar las actuaciones administrativas.

En estas circunstancias, cuando entre un primitivo pronunciamiento y otro posterior hubiese oposición contraria a los intereses de las personas que se hubiesen acogido de buena fe al primero de dichos pareceres, dable es afirmar que el dictamen revocatorio sólo produciría efectos desde la fecha de su emisión, quedando a salvo, de consiguiente, los derechos otorgados en virtud de aquel.

En la especie, mediante el dictamen por el cual se consulta se reconsideró la doctrina contenida en dictamen N° 4.456/203, de 01.08.94, acerca de la incidencia del día sábado en el cómputo del feriado básico especial de 25 días hábiles a que tienen derecho los trabajadores por aplicación del artículo segundo transitorio del Código del Trabajo.

Por lo tanto, aplicando lo expuesto en párrafos precedentes al caso en análisis, posible resulta sostener que la nueva doctrina de este Servicio sobre la materia, contenida en el aludido dictamen N° 0615/30, no puede ser aplicada a un período anterior al 30 de enero de 1995, fecha en que fue evacuado por este Servicio, toda vez que a su respecto rige plenamente el ya referido principio de la no retroactividad de los actos administrativos.

De consiguiente, los trabajadores por cuya situación se consulta podrán exigir que el beneficio del feriado básico de 25 días hábiles a que tienen derecho, se les calcule en la forma señalada en el dictamen N° 0615/30, sólo a partir del 30 de enero de 1995, por cuanto en el período que antecede a esa fecha la Empresa se habría ajustado a la interpretación sustentada por esta Dirección sobre la materia, en conformidad a las atribuciones conferidas por el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Ley Orgánica de este Servicio.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales aludidas y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Uds. que la doctrina contenida en el dictamen N° 0615/30 de este Servicio, mediante la cual se revoca el dictamen N° 4.456/203, de 01.08.94, sólo resulta aplicable a partir del 30 de enero de 1995.

1.670/68, 13.03.95.

El personal de aerolíneas que se desempeña en aeropuertos, específicamente aquel que presta servicios en el mesón o "counter" de la respectiva aerolínea se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo dispuesto en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario.

Fuentes: Código del Trabajo artículos 38, inciso 4° y 28, inciso 1°.

Concordancias: Ords. N°s. 305/24 de 18.01.94; 253/110 de 18.04.94 y 2.986/136, de 17.05.94.

Se solicita de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si el personal de aerolíneas que se desempeña en aeropuertos, específicamente aquel que presta servicios en el mesón o "counter" de la respectiva aerolínea, se encuentra afecto al inciso 4° del artículo 38 del Código del Trabajo y, para el caso afirmativo, como ha de interpretarse lo resuelto por esta Dirección en el dictamen N° 2.896/136, de 17.05.94, frente a lo dispuesto en el inciso 1° del artículo 28 del citado cuerpo legal.

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

Con el objeto de determinar si el personal que nos ocupa se encuentra o no afecto al inciso 4° del artículo 38 del Código del ramo es necesario, previamente, precisar cuales son las labores que desempeña el personal de la aerolínea en el mesón o "counter" de la misma.

Al efecto, de acuerdo al informe de fecha 19.01.95 evacuado por el fiscalizador Sr. —, al trabajador de "counter" se le denomina Despachador Comercial y su función específica consiste en la atención directa de pasajeros, tanto a la salida y embarque de los mismos (chequeo de pasajes, indicación del avión, etc.) como en la recepción de vuelos, debiendo, al término de la jornada, entregar un informe de la función cumplida.

La permanencia de los trabajadores en la sección "counter" o mesón depende de la frecuencia de salida y llegada de los vuelos.

Precisado lo anterior, cabe señalar que conforme lo ha resuelto uniformemente esta Dirección, entre otros, en dictamen N° 305/24 de 18.01.94 y N° 2.986/136, de 17.05.94, el personal que presta servicios directamente al público en establecimientos de comercio y de servicios se encuentra exceptuado al descanso dominical en virtud de lo dispuesto en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, les asiste el derecho de un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario.

De consiguiente, en la especie, encontrándose el personal en comento en la situación doctrinaria precedentemente señalada, resulta lícito sostener que estos se encuentran afectos al inciso 4° del artículo 38 del citado texto legal.

Ahora bien, en cuanto a la consulta relativa a la aplicación de la doctrina contenida en el dictamen N° 2.896/136, de 17.05.94, en opinión de la suscrita, la dificultad de la recurrente al respecto no radica, en definitiva, en una cuestión de carácter jurídico sino de hecho, esto es, el

establecer la forma de hacer efectiva la readecuación de la distribución de la jornada de trabajo del personal que nos ocupa, que el cumplimiento de la norma precitada conlleva, cuya solución no corresponde a este Servicio, sino al propio empleador quién, en uso de las facultades de administración que le son privativas, debe realizar los ajustes que permita a los trabajadores hacer uso del beneficio establecido en el inciso 4º del artículo 38 del Código del ramo, en la forma allí prevista.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, doctrina y disposición legal citada, cúmpleme informar a Ud. que el personal de aerolíneas que se desempeña en aeropuertos, específicamente aquel que presta servicios en el mesón o "counter" de la respectiva aerolínea se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo dispuesto en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario.

1.671/69, 13.03.95.

- 1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y la Corporación Municipal de—**
- 2) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.**
- 3) No procede suscribir contratos de duración indefinida respecto de aquellos profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente sin previo concurso público, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.**
- 4) El término de la relación laboral de un profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal sólo puede producirse por aplicación de algunas de las causales previstas en el artículo 52 de la ley N° 19.070.**
- 5) La docente Sra.—, luego de expirado el plazo convenido para la extensión horaria en el Liceo D-24, se encuentra afecta a la jornada de trabajo pactada con anterioridad a la referida extensión.**
- 6) No procede aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida al celebrado entre la docente Sra. — y la Corporación Municipal de —**

Fuentes: C. del T. arts. 5º, inc. 2º; 7º y 10 N° 5; Ley N° 19.070, arts. 25, 51, 52 y 1º trans., inc. 2º y C. Civil arts. 15450, 1691 y sgtes.

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

- 1.- Si en el caso de los profesionales de la educación incorporados en una dotación docente en calidad de titulares, afectos, por ende, a un contrato de duración indefinida, procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre aquellos y la Corporación Municipal de — o si, por el contrario, constituyen sólo una modificación a las estipulaciones sobre duración de la jornada de trabajo.
- 2.- Si resulta jurídicamente procedente aplicar a las extensiones horarias las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida.
- 3.- Si procede suscribir un contrato de duración indefinida respecto de aquellos profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente sin previo concurso público.
- 4.- Forma de poner término a los contratos de trabajo a que se alude en la pregunta que antecede.
- 5.- Situación contractual de la profesional de la educación Sra. —
- 6.- Si resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida al suscrito por la profesional de la educación Sra. — y la Corporación Municipal de —.

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

- 1) En cuanto a la primera consulta formulada, cabe señalar previamente que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 51 del Estatuto Docente, las relaciones laborales entre los empleadores educacionales del sector municipal y los profesionales de la educación que laboran en ellos, entre los que se encuentran los establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, se rigen supletoriamente por las normas del Código del Trabajo y sus disposiciones complementarias en todo aquello que no esté expresamente contenido en el Título III.

Ahora bien, atendido que la ley N° 19.070, no contiene normas sobre la materia en análisis, se hace necesario recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen al respecto, contenidas en el Código del Trabajo.

En efecto, el artículo 7º, del aludido cuerpo legal, establece:

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

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que constituirá contrato de trabajo toda prestación de servicios que reúna las siguientes condiciones:

- a) Una prestación de servicios personales;
- b) Una remuneración por dicha prestación, y
- c) Ejecución de la prestación en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza.

De esta manera, si respecto de determinada relación jurídica concurren los elementos precedentemente enunciados, tal vínculo debe materializarse por escrito en un contrato de trabajo, documento que ha de ser único, atendido que la relación laboral entre empleador y trabajador es una sola, independientemente que las funciones a realizar por este último puedan ser varias o de las modificaciones que en materia de jornada de trabajo puedan convenirse.

Con todo, es necesario señalar que, tratándose de una relación jurídica regida por el Estatuto Docente, puede excepcionalmente ocurrir que respecto de un mismo profesional de la educación y empleador se tenga que escriturar más de un contrato de trabajo, lo que sucederá cuando las labores a realizar por éste último sean de reemplazo o bien residuales, ello atendida las especiales características de tales funciones.

De esta manera, entonces, si aplicamos lo expuesto en acápite que anteceden, a la especie, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente procedente considerar como un contrato diferente, de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y la Corporación Municipal de —

Precisado lo anterior, cabe advertir que la ley N° 19.070, en el referido Título III, aplicables a los profesionales de la educación a que alude la presente consulta, no contempla norma alguna en materia de modificación de la duración de la jornada de trabajo —carga horaria— de los docentes, razón por la cual, como ya se expresara, se hace necesario, recurrir a las disposiciones que supletoriamente rigen al efecto, contenidas en el Código del Trabajo.

Ahora bien, el artículo 10 N° 5 del citado Código, prescribe:

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

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

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

"Los contratos individuales y colectivos 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 duración de la jornada de trabajo no puede ser modificada sino por consentimiento mutuo de las partes.

Corroborando lo anterior el precepto del artículo 1.545 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 legal preinserta se infiere, igualmente, que las cláusulas de todo contrato legalmente, celebrado son jurídicamente obligatorias y no pueden ser modificadas sino por mutuo consentimiento o por causas legales.

Conforme con lo expuesto, es posible afirmar que las partes en virtud del principio de la autonomía de la voluntad pueden acordar modificar la carga horaria, dentro de los límites legales.

En mérito de lo expuesto, no cabe sino concluir, que en la situación en análisis las extensiones horarias constituyen una modificación del contrato de trabajo, específicamente, en lo que a la duración de la jornada de trabajo se refiere.

Es necesario advertir, además, que las mencionadas modificaciones producirán sus efectos en los términos que las partes lo han convenido, de forma tal que si las mismas han sido circunscritas a un plazo determinado, significa que a su vencimiento el docente quedará afecto, nuevamente, a la jornada laboral convenida antes de la respectiva modificación.

Lo anterior, obviamente, ha de entenderse sin perjuicio de lo que las partes pacten expresa o tácitamente al término de la correspondiente extensión horaria.

- 2.- En relación con esta consulta, atendido lo expuesto al absolver la pregunta que antecede y lo dispuesto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, posible es afirmar que no resulta jurídicamente procedente aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.
- 3.- En lo que concierne a la tercera pregunta, cabe señalar, previamente, que el artículo 25 de la ley N° 19.070, prescribe:

"Los profesionales de la educación ingresan a una dotación docente en calidad de titulares o en calidad de contratados.

"Son titulares los profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes.

"Tendrán calidad de contratados aquellos que desempeñen labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares".

De la norma legal precedentemente transcrita, inserta en el Título III del Estatuto Docente, referido a los profesionales de la educación del sector municipal, entre las cuales se encuentran, precisamente, quienes laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales, cuyo es el caso de que se trata, se deduce que tales profesionales al ingresar a una dotación docente pueden hacerlo en calidad de titulares o de contratados.

Se infiere asimismo que los titulares son aquellos que ingresan a una dotación docente previo concurso público de antecedentes, en tanto que los contratados son aquellos que desempeñan labores docentes transitorias, experimentales, optativas, especiales o de reemplazo de titulares.

De esta suerte, considerando que el ingreso a la dotación docente en calidad de titular debe tener lugar previo concurso público, posible es sostener, a contrario sensu, que quienes ingresan sin previo concurso, sólo pueden hacerlo en calidad de contratados.

Precisado lo anterior y en lo que respecta a la duración de tales contratos de trabajo, cabe tener presente que la Dirección del Trabajo en Orden de Servicio N° 32, de 24.12.91,

señala que aún cuando el Estatuto no lo establece expresamente el contrato de trabajo de los profesionales contratados como titulares, en lo que a su duración se refiere, necesariamente debe tener el carácter de indefinido. A tal conclusión arriba teniendo presente lo dispuesto en el artículo 1º transitorio de la ley N° 19.070, en el sentido que sólo los profesionales de la educación que, a la fecha de entrada en vigencia de la ley, se encontraban afectos a un contrato indefinido debían ser asignados a la respectiva dotación en calidad de titulares.

En efecto, el inciso 2º del artículo 1º transitorio de la ley N° 19.070, prescribe:

"Los profesionales de la educación que tengan contrato indefinido serán asignados a la dotación en calidad de titular. Los restantes se integrarán en calidad de contratados en la dotación del mismo establecimiento".

Por otra parte, agrega que según el tenor del citado artículo 1º transitorio del Estatuto, en relación con el inciso final del artículo 25 del mismo cuerpo legal, aparece que, por el contrario, los contratados pueden encontrarse sujetos a un contrato de trabajo que, en cuanto a su duración puede ser de plazo fijo o de reemplazo de titulares.

De consiguiente, considerando por una parte, que el ingreso a la dotación sin previo concurso público puede hacerse sólo en calidad de contratado y, por otra que la duración del contrato de trabajo de quienes ingresan como contratados sólo puede ser de plazo fijo o de reemplazo de titulares, forzoso resulta concluir que no procede escriturar contratos de duración indefinida a aquellos profesionales de la educación que ingresan a la dotación docente sin previo concurso público.

Con todo, si, en la práctica, un profesional se incorpora a la dotación docente sin previo concurso público y suscribe con su respectivo empleador un contrato de carácter indefinido, dicho instrumento de conformidad con la reiterada jurisprudencia de este servicio y sobre la base de lo dispuesto en los artículos 1.545 y 1.691 y siguientes del Código Civil, aún cuando adolecería de un vicio de legalidad, es plena y legalmente válido mientras no se declare su nulidad por sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada.

Corroborar la afirmación precedente lo sustentado por la doctrina que, al efecto ha expresado que toda nulidad, absoluta o relativa, no produce sus efectos dentro de la legislación chilena, sino en virtud de sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada; mientras la nulidad absoluta o relativa no ha sido judicialmente declarada, el acto viciado surte todos sus efectos, porque lleva envuelto en sí una presunción de validez bien que una vez declarada, la nulidad opera retroactivamente y destruye todos los efectos del acto nulo en el pasado". (Curso de Derecho Civil A. Alessandri y M. Somarriva, Tomo I, Volumen I, pág. 435).

- 4.- En cuanto a esta pregunta se refiere, cabe tener presente que el contrato de trabajo de los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por Corporaciones Municipales termina solamente, al tenor de lo prevenido en el artículo 52 de la ley 19.070, por aplicación de alguna de las causales que se contienen en la citada norma legal, según corresponda.

Ahora bien, las causales referidas son, a saber, las siguientes: renuncia voluntaria; falta de probidad, conducta inmoral o incumplimiento grave de las obligaciones que impone su función, establecidas fehacientemente en un sumario, término del período por el cual

se efectuó el contrato; jubilación, pensión o renta vitalicia en un régimen previsional en relación al respectivo cargo docente; fallecimiento; calificación en lista de demérito por dos años consecutivos y supresión de horas y cargos.

En nada altera lo expuesto precedentemente, la circunstancia de que, eventualmente, estemos frente a un contrato de trabajo viciado, toda vez que como ya se expresara en la consulta N° 3) el mismo produce todos sus efectos, porque lleva envuelto en si una presunción de validez, en tanto no se declare su nulidad por sentencia judicial pasada en autoridad de cosa juzgada.

5.- En relación con esta consulta, y atendido lo resuelto en el punto 1) del presente oficio, posible es afirmar que la profesional de la educación Sra. —, luego de expirado el plazo convenido para la extensión horaria de 5 horas en el Liceo —, esto es, el 30 de noviembre de 1994, se encuentra afecta, nuevamente, en dicho establecimiento a su jornada primitiva de 15 horas.

6.- En lo que concierne a esta pregunta adjunto remito a Ud. copia del dictamen N° 3.759/169 de 27.06.94, que contiene la doctrina vigente de esta Dirección sobre la materia consultada en el cual se concluye que No resulta jurídicamente procedente aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en contrato de duración indefinida a aquellos suscritos por profesionales de la educación, dependientes de una Corporación Municipal, que tengan la calidad de contratados...".

En relación con el tema en análisis y para una mejor comprensión del mismo, remito a Ud., además, copia de Ord. N° 2.902/141, de 17.05.94.

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

- 1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y la Corporación Municipal de —
- 2) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.
- 3) No procede suscribir contratos de duración indefinida a aquellos profesionales de la educación que ingresan a la dotación docente sin previo concurso público, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.
- 4) El término de la relación laboral de un profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional administrado por una Corporación Municipal se produce solamente por aplicación de algunas de las causales previstas en el artículo 52 de la ley N° 19.070.
- 5) La docente Sra. — luego de expirado el plazo convenido para la extensión horaria en el Liceo ..., queda afecta a la jornada de trabajo pactada con anterioridad a la referida extensión.
- 6) No procede aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida al celebrado entre la docente Sra. — y la Corporación Municipal de —

1.672/70, 13.03.95.

- 1) Las remuneraciones que perciben los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado por concepto de horas extraordinarias, son imponibles.**
- 2) Las instrucciones Nº 13.13.94–96 de 15.03.94 impartidas a dicha Empresa por el fiscalizador Sr. — de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, se encuentran ajustadas a derecho.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 41, 42 y 1º transitorio.

Se ha solicitado reconsideración de las instrucciones Nº 13.13.94–94 de fecha 15.03.94, cursadas por el fiscalizador M.E.D.V. dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, que ordenan a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, declarar y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes a las remuneraciones que por concepto de horas extraordinarias han percibido los trabajadores que se desempeñan en la Maestranza de San Bernardo de dicha Empresa.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Con el objeto de resolver la reconsideración solicitada y teniendo presente que la petición requerida incide en una materia de competencia de la Superintendencia de Seguridad Social, este Servicio mediante Ord. Nº 3.148, de 01.06.94, solicitó a dicho Organismo Previsional un informe relativo a si las remuneraciones que perciben los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado por concepto de horas extraordinarias, se encuentran afectas al pago de cotizaciones previsionales.

Sobre el particular, la Superintendencia de Seguridad Social tuvo a bien evacuar el pronunciamiento solicitado mediante Ord. Nº 00809, de 31.02.95, el cual en su parte pertinente, señala:

"Requerido al efecto, el Instituto de Normalización Previsional ha informado que la Ley Nº 17.273 estableció en su artículo 1º, que para los efectos de la jubilación y montepío de los obreros y empleados de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, debe computarse la totalidad de las remuneraciones anexas no imponibles, pero en los porcentajes que señala respecto de cierto personal y, en su totalidad, para el caso de las jubilaciones por accidentes en el servicio y para la aplicación del reajuste establecido en el artículo 24 de la Ley Nº 10.343. La misma disposición establece en su inciso tercero que las remuneraciones anexas que no se determinen como un porcentaje del respectivo sueldo base, se computarán para calcular los beneficios considerando el promedio de las remuneraciones percibidas durante el año anterior a la fecha de retiro y que, en todo caso, no se computarán para los efectos señalados las remuneraciones percibidas en tiempo extraordinario, viáticos, asignaciones de alimentación, casa, movilización, traslado, pérdidas de caja y asignación del artículo 19 de la Ley Nº 15.386.

"El D.L. Nº 2.440, de 1978, por su parte, determinó en su artículo 8º que se consideran remuneraciones imponibles para la determinación de la base de cálculo de las cotizaciones que debe pagar la Empresa de los Ferrocarriles del Estado a la Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, las remuneraciones que sean computables para determinar el monto de la pensión de jubilación.

"El D.F.L. N° 3, de 1980, que estableció normas sobre negociación colectiva para la citada Empresa, dispuso en su artículo 3° que las relaciones de sus trabajadores se regirían por las disposiciones del D.L. N° 2.200, de 1978, del Código del Trabajo y normas complementarias de éste y demás normas comunes al sector privado. En su artículo 10, en tanto, declara que lo previsto en este cuerpo legal no afectaría al régimen previsional de los trabajadores de la mencionada empresa.

"Finalmente, el artículo 22 del D.F.L. N° 1, de 1993, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, que contiene el texto refundido de la Ley Orgánica de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, ratifica que los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado se regirán por las normas de dicho decreto con fuerza de ley, las disposiciones del Código del Trabajo y sus normas complementarias y por el D.F.L. N° 3, de 1980, y que, en consecuencia, no les será aplicable norma alguna que afecte a los trabajadores del Estado o de sus empresas y que para todos los efectos legales, se consideran como trabajadores del sector privado.

Precisado lo anterior, hace presente que en virtud de lo dispuesto en los artículos 41 y 42 y el artículo 1° transitorio del Código del Trabajo, aplicables según lo expuesto a los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, la remuneración por horas extraordinarias es imponible.

"Por consiguiente, las remuneraciones correspondientes a horas extraordinarias que percibían estos trabajadores no eran imponibles hasta antes de la fecha en que ellos se incorporaron al sistema de negociación colectiva, por disposición del D.F.L. N° 3, de 1980, y suscribieron los respectivos contratos o convenios colectivos o individuales que regulan sus remuneraciones y demás condiciones de trabajo. En cambio, desde la fecha en que pasaron a regirse por ese mecanismo de la negociación colectiva y por las normas laborales del sector privado, dichos sobresueldos habrían pasado a constituir remuneración imponible.

"Sobre el particular, esta Superintendencia debe manifestar que comparte el parecer del Instituto de Normalización Previsional, pues en su opinión y conforme se desprende de las disposiciones legales que resultan aplicables en la materia, la remuneración que perciben los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, por el desempeño en horas extraordinarias, es de naturaleza imponible.

"Resulta efectivo que el artículo 8° del D.L. N° 2.440, de 1978, dispuso que se consideran remuneraciones imponibles para la determinación de la base de cálculo de las cotizaciones que debe pagar la Empresa de los Ferrocarriles del Estado a la Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, las remuneraciones que sean computables para determinar el monto de la pensión de jubilación, entre las cuales, y por aplicación de lo establecido en el artículo 1° de la Ley N° 17.273, no se encontraban aquellas percibidas por tiempo extraordinario.

"Ahora bien, el D.F.L. N° 3, de 6 de agosto de 1980, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones, prescribió en su artículo 10 que lo dispuesto en él no afectaría el régimen previsional de los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, norma que guardaba armonía con lo preceptuado en el artículo 1° transitorio del D.L. N° 2.200, de 1978, aplicable a estos trabajadores en virtud de lo establecido en el artículo 3° del citado decreto con fuerza de ley.

"Sin embargo, la Ley N° 18.018, junto con modificar el artículo 50 del D.L. N° 2.200, de 1978, referido al concepto de remuneración, dispuso en su artículo 1° N° 83 letra a), el reemplazo del artículo 1° transitorio del decreto ley N° 2.200, ya citado, norma esta última que, en definitiva, quedó del siguiente tenor: "La presente ley no altera las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 50 de esta ley.

"Atendido lo anterior, cabe concluir que a partir de la vigencia de la Ley N° 18.018, y para los efectos de calcular las cotizaciones que debían y deben enterarse en la ex Caja de Retiros y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado, ha sido necesario atender al concepto de remuneración que otorgara primeramente, el artículo 50 del D.L. N° 2.200, de 1978, luego del artículo 40 del Código del Trabajo, aprobado por la Ley N° 18.620 y finalmente, el artículo 41 del actual Código del Trabajo. Podría sostenerse incluso, que respecto del tema que nos ocupa, el artículo 1° N° 83 letra a) de la Ley N° 18.018 ha derogado tácitamente el artículo 10 del D.F.L. N° 3, de 1980, del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones.

"Cabe recordar que se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie, avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo, exceptuándose de esta calidad, sólo aquellas asignaciones señaladas en el inciso segundo del artículo 41 del Código del Trabajo.

"En consecuencia y considerando la definición de remuneración contenida en las normas citadas, así como también lo dispuesto en el artículo 42 letra b) del Código del Trabajo (artículo 51 letra b) del D.L. N° 2.200, de 1978), resulta forzoso concluir que el sobresueldo o remuneración pagada a los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, a partir de la vigencia de la Ley N° 18.018, por concepto de horas extraordinarias de trabajo, es imponible".

Al tenor de lo sostenido por la Superintendencia de Seguridad Social, es dable convenir que a partir de la entrada en vigencia de la Ley N° 18.018, esto es, a contar del 14 de agosto de 1981, la remuneración por concepto de sobresueldo pagada a los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, es imponible.

En estas circunstancias, de acuerdo a las disposiciones citadas y a lo informado por la Superintendencia de Seguridad Social, cúmpleme informar a Ud. que las instrucciones N° 13.13.94-94 de fecha 15.03.94, impartidas a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, por el fiscalizador Sr. —, en cuanto ordenan a dicha Empresa declarar y pagar las cotizaciones previsionales correspondientes a las horas extraordinarias que han percibido los trabajadores que se desempeñan en la Maestranza de San Bernardo de la referida Empresa, se ajustan a derecho, y por ende se rechaza la petición de reconsideración solicitada.

1.673/71, 13.03.95.

La remuneración íntegra a que tiene derecho durante el feriado un trabajador que es remunerado en base a sueldo y comisiones, está constituida por la suma de aquel y el promedio de éstas que hubiere percibido en los últimos tres meses laborados.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 71.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de la forma de pagar el feriado legal de un Gerente de Ventas cuya remuneración mensual está constituida por un sueldo fijo y un porcentaje sobre el monto total de las ventas que la empresa efectúe en el mes respectivo, especificando si el empleador está obligado a pagar por este concepto también las comisiones sobre las ventas que en tal lapso realice la empresa y si éstas podrían constituir "otra remuneración o beneficio", al tenor del inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo.

Asimismo se consulta por la forma de remunerar el mismo beneficio en el caso de vendedores remunerados también en base a sueldo y comisión, a quienes se les paga durante su feriado las comisiones por ventas que se realicen sin su intervención, en las zonas que les han sido asignadas.

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

El artículo 71 del Código del Trabajo, en sus cuatro primeros incisos, establece:

"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de los 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 últimos tres meses trabajados.

"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.

"Si el trabajador estuviere remunerado con sueldo y estipendios variables, la remuneración íntegra estará constituida por la suma de aquél y el promedio de las restantes".

Del precepto legal anotado se colige que para los efectos de determinar la remuneración íntegra que debe pagarse durante el feriado, debe distinguirse entre tres categorías de trabajadores, según el sistema remuneracional al cual se encuentran afectos, a saber:

- a) Trabajadores sujetos a remuneración fija; caso en el cual la remuneración íntegra de tales dependientes durante el feriado estará constituida por el sueldo;
- b) Trabajadores afectos a un sistema de remuneraciones exclusivamente variables, los cuales en el período correspondiente a este beneficio deberán percibir el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, y
- c) Trabajadores sujetos a un sistema de remuneración mixta, esto es que, además del sueldo, perciben contraprestaciones variables, cuya remuneración íntegra durante el feriado estará constituida por el sueldo al cual habrá que adicionar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados.

Del precepto legal precedentemente transcrito y comentado aparece de manifiesto que la finalidad que tuvo en vista el legislador al establecer el principio de la remuneración íntegra fue la de impedir que el dependiente sufriera una disminución de sus ingresos normales por el hecho de hacer uso del beneficio de feriado legal y asegurarle, desde otra perspectiva, durante el mismo período, la remuneración que habitualmente le corresponde en caso de encontrarse prestando servicios.

La afirmación precedente se ve corroborada por el propio artículo 72 del referido cuerpo legal al señalar que si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, éste se aplicará a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante dicho período desde su fecha de vigencia.

Ahora bien, para lograr precisamente este objetivo es que el legislador dispuso expresamente que la remuneración mensual, en el caso de los trabajadores con remuneración mixta, debía estar constituida por el sueldo al cual habrá que agregar el promedio de las remuneraciones variables percibidas en los últimos tres meses laborados, según se ha señalado en acápite que anteceden.

Conforme a lo anterior, forzoso resulta sostener que las comisiones, primas y otras remuneraciones variables que pueda corresponder percibir al trabajador durante su ausencia por feriado son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, sin que resulte procedente, según lo ha sostenido este Servicio en Ordinario N° 1.077/22, de 15.02.90, adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio.

Sostener lo contrario, vale decir, que en el caso que nos ocupa, el trabajador fuera del sueldo respectivo, y el promedio de sus últimos tres meses trabajados, tenga derecho a percibir el porcentaje sobre el monto de las ventas que devenga habitualmente, significaría conceder a éste un doble pago que desvirtuaría el objetivo del legislador antes mencionado, generándose un enriquecimiento sin causa en favor del dependiente.

En lo que respecta a si es posible estimar que este porcentaje sobre las ventas pueda ser considerado como "otra remuneración o beneficio", expresión que utiliza el inciso final del referido artículo 71 del Código del Trabajo, cabe tener presente que esta norma, dispone:

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

Del precepto anotado se infiere que, aparte de la "remuneración íntegra" correspondiente al feriado, el empleador debe también pagar al dependiente que se encuentra haciendo uso de vacaciones cualquier otra remuneración o beneficio que éste haya devengado y cuya fecha de pago coincida con tal período, como podría suceder con un aguinaldo de Fiestas Patrias o de Navidad o una asignación de escolaridad, por vía de ejemplo.

Ahora bien, este Servicio, interpretando la disposición que nos ocupa, ha señalado en Ordinario N° 1.248/66, de 04.03.94, que la expresión "toda otra remuneración o beneficio" que utiliza el inciso 5° del artículo 71 del Código del Trabajo comprende cualquier remuneración o beneficio que el trabajador haya devengado aparte de la "remuneración íntegra" a que se refiere el inciso 1° del artículo 67 y los incisos 1° y 2° del mismo artículo 71, cuya fecha de pago coincida con el período en que el respectivo dependiente haga uso del feriado".

A la luz de la doctrina enunciada, no cabe sino concluir que el porcentaje sobre las ventas a que tiene derecho el Gerente de Ventas de que se trata, no puede ser considerado como "otra remuneración o beneficio", por cuanto dicho estipendio forma parte de la remuneración íntegra a que tiene derecho durante su feriado, al haber sido tomada en consideración para el cálculo del promedio a que alude el artículo 71 del Código.

En lo concerniente al pago del feriado en estudio respecto de los vendedores de la empresa, que también se encuentran remunerados con remuneración mixta, esto es, sueldo y comisión, cabe señalar que resultan aplicables a su caso toda la doctrina y consideraciones expuestas en los párrafos que anteceden.

En todo caso, cabe manifestar que aún cuando de los antecedentes tenidos a la vista no aparece que con ellos se encuentre convenido expresamente el pago por comisiones indirectas, esto es, comisiones por ventas realizadas sin su intervención directa, que se producen en su ausencia, pero respecto de clientes de los mismos pertenecientes a las zonas que tienen asignadas, podría configurarse a su respecto una cláusula tácita que obligaría a la empresa a seguir otorgando el beneficio de que se trata, en la medida que ésta reiteradamente en el tiempo hubiere pagado estas comisiones devengadas durante el feriado de los dependientes en referencia.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y doctrina citadas y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que la remuneración íntegra a que tiene derecho durante el feriado un trabajador que es remunerado en base a sueldo y comisiones está constituida por la suma de aquel y el promedio de éstas que hubiere percibido durante los últimos tres meses laborados.

1.674/72, 15.03.95.

Los miembros de una asociación de funcionarios de la administración del Estado que hayan tenido tal calidad respecto de otra diversa, de la misma repartición o servicio, no pueden votar ni ser elegidos en la primera elección de directorio que se produzca dentro de un año, contado desde su nueva afiliación.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 3° inciso final, 4° y 27.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si los miembros de una asociación de funcionarios de la administración del Estado, regida por las normas de la ley N° 19.296, de 14.03.94, que posean la calidad de directores de otra existente con anterioridad a dicha ley, de la misma repartición o servicio, pueden ser candidatos y resultar elegidos como directores.

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

El inciso tercero, parte primera, del artículo 3° de la ley N° 19.296 dispone:

"Ningún funcionario podrá pertenecer a más de una asociación, simultáneamente, en razón de un mismo empleo".

A su vez, el artículo 4° del mismo cuerpo legal preceptúa:

"En caso de contravención de las normas del artículo precedente, la afiliación posterior producirá la caducidad de cualquier otra anterior y, si los actos de afiliación fueren simultáneos, o si no pudiere determinarse cuál es el último, todas ellas quedarán sin efecto".

Del análisis armónico de las disposiciones legales transcritas precedentemente se infiere que, en el caso de producirse la afiliación a una asociación por parte de un funcionario miembro de otra, por el solo ministerio de la ley caduca la afiliación anterior, toda vez que se excluye la adscripción simultánea a dos o más organizaciones de este tipo, en razón de un mismo empleo.

Por lo anterior, no resulta posible argumentar sobre la base de la hipótesis expuesta en la presentación que nos ocupa, ya que, por tratarse de afiliaciones distintas en el tiempo y originadas de una misma función o cargo, no subsiste la calidad de director de la primera asociación existente en la repartición o servicio.

No obstante lo expresado, es pertinente resolver acerca de la procedencia de que los funcionarios que nos ocupan voten y sean elegidos directores luego de su nueva afiliación.

Al respecto, el artículo 27 de la ley N° 19.296 prescribe:

"Los miembros de una asociación que hubieren estado afiliados a otra, de la misma repartición o servicio, no podrán votar en la primera elección o votación de censura o directorio que se produjere dentro de un año, contado desde su nueva afiliación".

Del claro tenor de la disposición precedente, puede colegirse que a los afiliados que hayan sido a su vez miembros de otra asociación de funcionarios, de la misma repartición o servicio, les está vedado votar en la primera elección que se lleve a efecto antes de que se entere un año contado desde su incorporación.

De consiguiente, podrán ejercer plenamente sus derechos de afiliado en este punto cuando transcurra un año completo desde la adquisición de dicha calidad, o antes, si acaece una elección que no sea la primera dentro de igual término.

La misma norma permite inferir la inhabilidad de los afiliados de que se trata para ser directores de la asociación, pues aun cuando falta la precisa disposición, procede interpretarla extensivamente, y aplicarla al caso no comprendido en su letra pero si en su espíritu o voluntad normativa; especialmente porque al aparecer de manifiesto que se encuentra en el supuesto que se quiso regular, "se considera que el legislador por omisión, inadvertencia o cualquiera otra causa ha dicho menos de lo que quería (minus dixit quam volit), y se estima natural y lícito extender a esos hechos la aplicación de la norma" (Alessandri, Somarriva y Vodanovic, Derecho Civil, Tomo Primero, pág. 185, Ediar Conosur, Santiago, 1990), de modo que les está vedado votar e igualmente ser elegidos directores.

La interpretación anterior aparece también como ajustada al genuino sentido y alcance de la ley, y se refuerza, con la aplicación del aforismo jurídico denominado *argumentum a minore ad maius*, según el cual a quién le está prohibido lo menos con mayor razón le está prohibido lo más, y en cuya virtud cabe sostener que aquel impedido de votar con mayor razón lo está de resultar elegido en la misma elección.

En lo relativo a las otras consultas formuladas en su presentación, que para ser evacuadas suponen un pronunciamiento acerca de la estructura jurídica de la Universidad de Chile o la interpretación de normas contenidas en su Estatuto o en la ley N° 18.834, es opinión de este Servicio que corresponde conocer de ellas a la Contraloría General de la República, por lo que se abstendrá de emitir respuesta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cumpla con informar a Ud. que los miembros de una asociación de funcionarios de la administración del Estado que hayan tenido tal calidad respecto de otra diversa, de la misma repartición o servicio, no pueden votar ni ser elegidos en la primera elección de directorio que se produzca dentro de un año, contado desde su nueva afiliación.

1.699/73, 16.03.95

- 1) No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la Empresa Textil — Ltda. se afilien al Sindicato de Trabajadores de la Empresa— y Cía. Ltda.**
- 2) La Empresa Textil — no se encuentra obligada a pagar gratificación legal a los trabajadores de la Empresa — y Cía. Ltda.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º, inciso final, 216 letra a) y 47.

Concordancias: Ord. 6.044/273 de 17.10.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de las siguientes materias:

- 1) Si los trabajadores contratados por la Empresa Textil— pueden afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Empresa— y Cía. Ltda.
- 2) Si los trabajadores contratados por — y Cía. Ltda. tienen derecho a las utilidades que produce Textil—.

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

En lo que dice relación con su primera consulta, cabe hacer presente que el artículo 216 del Código del Trabajo, en su letra a) establece:

"Las organizaciones sindicales, se constituirán y denominarán, en consideración a los trabajadores que afilien, del siguiente modo:

"a) sindicato de empresa: es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa".

Del precepto legal antes anotado fluye que los sindicatos de empresa están compuestos exclusivamente por integrantes de la misma, lo que, en otros términos, significa que la base de un sindicato de esta naturaleza la constituye la empresa a la cual pertenecen los trabajadores a él afiliados.

De consiguiente, atendido que el sindicato de empresa está ligado por su propia definición a la empresa, independientemente de toda otra circunstancia, necesariamente debe concluirse que dicha organización sindical existe legalmente en la empresa en la cual ha sido constituida.

Ahora bien, para fijar el alcance de la norma en comento, es preciso dilucidar previamente lo que se entiende jurídicamente por empresa, debiendo recurrirse para tal efecto al concepto fijado por el artículo 3º, inciso final del Código del Trabajo, que dispone:

"Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada".

Del concepto de empresa antes transcrito se desprende que ésta involucra los siguientes elementos:

- a) Una organización de personas y de elementos materiales e inmateriales;
- b) Una dirección bajo la cual se ordenan dichas personas y elementos;
- c) La prosecución de una finalidad que puede ser de orden económico, social, cultural o benéfico, y
- d) Una individualidad legal determinada.

Asimismo, se infiere que la empresa es un ente abstracto, constituido por la suma de diversos factores, pero distinto de éstos y, consecuentemente, independiente de los cambios que éstos pueden experimentar.

De esta suerte, al tenor de lo expuesto, preciso es convenir que sólo en aquellas organizaciones que reúnan los requisitos señalados precedentemente podrá constituirse un sindicato de empresa, pudiendo afiliarse a éste, exclusivamente, los trabajadores de dicha empresa.

De ello se sigue que no resulta procedente, dentro del ámbito de nuestro ordenamiento jurídico laboral, que se afilien a ese tipo de organización sindical, trabajadores de otra empresa.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe evacuado por el fiscalizador Sr. —, aparece que — Cía. Ltda. y Textil— Ltda. son empresas jurídicamente diversas, que operan con distinta razón social y rol único tributario.

De los mismos antecedentes se desprende que cada Empresa cuenta con su propio personal, lleva en forma separada toda la documentación laboral y previsional pertinente, funcionando cada una con su propia maquinaria industrial.

Así también, se ha podido constatar que, si bien — y Cía. Ltda. presta servicios a la Empresa Textil ... Ltda., de hilatura de fibra acrílica y tejeduría, esta última paga por dichos servicios, según consta en facturas tenidas a la vista.

De ello se sigue que las Empresas mencionadas son organizaciones que tienen una individualidad legal propia determinada y que reúnen los demás elementos que configuran el concepto de empresa antes analizado, antecedentes a la luz de los cuales puede concluirse que, en la especie, se está en presencia de dos empresas diversas.

La conclusión anotada precedentemente, en opinión de este Servicio, no se ve alterada por las circunstancias constatadas por el fiscalizador actuante, en orden a que las empresas citadas tienen domicilio comercial común y que existen vinculaciones entre ellas en materia de socios, de representantes legales y de administración de personal, considerándose que el apreciar tales circunstancias de una forma diversa importaría desvirtuar el espíritu de la normativa laboral vigente, que como se dijera, radica en la empresa la base de un sindicato de tal naturaleza.

De esta suerte y teniendo presente que las entidades a que se refiere la presente consulta constituyen empresas distintas, forzoso resulta concluir que sólo pueden afiliarse al Sindicato de Trabajadores de la Empresa — y Cía. Ltda. quienes detentan la calidad de trabajadores de dicha empresa, pero no quienes prestan servicios efectivos para Textil — Ltda.

2) En lo que respecta a su consulta N° 2, cabe hacer presente que se tienen por reproducidas las consideraciones expuestas con ocasión de la pregunta N° 1, en virtud de las cuales se concluyó que — y Cía Ltda. y Textil — Ltda., son empresas distintas.

Ahora bien, si se tiene presente que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 47 del Código del Trabajo, las empresas, siempre que se cumplan ciertos requisitos, tienen la obligación de gratificar anualmente a sus trabajadores en proporción a las utilidades o excedentes obtenidos, no cabe sino concluir que no resulta jurídicamente exigible que la Empresa Textil — pague gratificación a los trabajadores de otra empresa distinta, como es — y Cía. Ltda.

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

- 1) No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la Empresa Textil — Ltda. se afilien al Sindicato de Trabajadores de la Empresa — y Cía. Ltda.
- 2) La Empresa Textil — no se encuentra obligada a pagar gratificación legal a los trabajadores de la Empresa — y Cía. Ltda.

CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

26, 09.03.95.

Departamento de Fiscalización

Boletín de Infractores de la Legislación Laboral y Previsional.

En relación con el Boletín de Infractores a la Legislación Laboral y Previsional que incluye a empleadores morosos del sistema previsional y multas cursadas por las Inspecciones del Trabajo, mediante esta Circular se remitió copia de Boletín N° 63, con el objeto de ser considerado para la confección de los certificados de contratistas que emitan las Inspecciones del Trabajo a fin de orientar a los empleadores que recurran a esas oficinas para aclarar sus deudas y ser eliminados de dicho Boletín.

En el evento de estar, incluido un empleador en el Boletín de Infractores de la Legislación Laboral y Previsional, las Inspecciones del Trabajo con el fin de emitir un certificado de contratista sin infracción, instruirán al empleador para que subsane las infracciones que originaron su publicación y le solicitarán los documentos originales que a continuación se indican:

- Certificado que la Institución de Previsión respectiva, señalando la cantidad nominal de la deuda publicada en el Boletín la que debe encontrarse íntegramente pagada.
- Certificado de la Inspección del Trabajo que cursó la multa o comprobante de Tesorería General de la República, consignándose año y número de la resolución de multa y monto nominal incluidos en Boletín, con indicación de haberse pagado íntegramente los conceptos adeudados.

Con el fin de eliminar las deudas del Boletín de Infractores, los originales de los certificados antes mencionados más una fotocopia, deberán ser presentados en el Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, Agustinas N° 1253, piso 8° oficina 807.

**ANEXO: NOMINA
INSTITUCIONES PREVISIONALES**

INSTITUCION			
CODIGO	NOMBRE	DIRECCION	TELEFONO
88	I.N.P.	TEATINOS N° 10	6982861
01	I.N.P. EX-EMPART	TEATINOS N° 10	6982861
09	I.N.P. EX-SSS	TEATINOS N° 10	6982861
1002	A.F.P. CONCORDIA	AGUSTINAS N° 1564	6988813
1003	A.F.P. CUPRUM	MONEDA N° 673 P.9°	6331166
1004	A.F.P. EL LIBERTADOR	HUERFANOS N° 669 P. 6°	6338244
1005	A.F.P. HABITAT	AV. PROVIDENCIA N° 1909	2331515
1008	A.F.P. PROVIDA	AV. PEDRO DE VALDIVIA N° 100	2531303
1010	A.F.P. SANTA MARIA	LOS CONQUISTADORES N° 1700	2330892
1011	A.F.P. SUMMA	TEATINOS N° 333 P. 4°	6991587
1012	A.F.P. MAGISTER	ALAMEDA N° 1315 OF. 52	6983995
1013	A.F.P. UNION	AGUSTINAS N° 640 P. 12	6303000
1014	A.F.P. PROTECCION	HENDAYA N° 60 P. 5°	3302500
1015	A.F.P. FUTURO	CATEDRAL N° 1063 P. 8°	6965789
1017	A.F.P. BANGUARDIA	BUCAREST N° 162	2342004
1018	A.F.P. QUALITAS	NUEVA YORK N° 80 P. 11°	6982714
1019	A.F.P. BASANDER	MONEDA N° 970 P. 15°	6311188
1021	A.F.P. PREVIPAN	MANUEL RODRIGUEZ SUR N° 593	6974100
1022	A.F.P. FOMENTA	BANDERA 341 PAS. A.EDWARDS 1082 P.	6990088
1023	A.F.P. GENERA	SANTA BEATRIZ N° 22	2351500
1024	A.F.P. VALORA	SANTO DOMINGO N° 979 P. 5°	6713044
1026	A.F.P. PLANVITAL	AMUNATEGUI N° 178 P. 3°	6954011
1027	A.F.P. ARMONIZA	TRIANA N° 865	2354347

27, 13.03.95.

Depto. Administrativo

Reitera instrucciones sobre eliminación de documentos y material de desecho.

En relación con las intrucciones sobre conservación de documentos y eliminación de archivos en desuso dispuestas por la Orden de Servicio N° 2, de 12 de enero de 1990 (Boletín 17, p.21) y con el objeto de dar un cabal cumplimiento a lo dispuesto por esta Orden de Servicio, solicito a Ud., su más amplio respaldo y compromiso con el buen funcionamiento del sistema, en mérito de lograr una mayor agilización de la labor funcionaria, en el marco de la política de modernización de la Administración Pública dispuesta por el Supremo Gobierno.

Por lo anterior se solicita el cumplimiento oportuno de la Orden de Servicio N° 2 en comento, poniendo énfasis en la eliminación de documentos y material de desecho, en los términos dispuestos por el Punto IV de esta Orden de Servicio.

30, 20.03.95.

Depto. de Fiscalización

Informa sobre modificación de diseño y forma de llenado del recuadro "Antecedentes del acta", de las Actas de Fiscalización del I.N.P. y complementa instrucciones sobre el tema.

Atendida la necesidad de adecuar los datos que se consignan en el recuadro "Antecedentes del Acta", de los formularios "Resumen de Deuda" y "Nominación de Trabajadores", documentos que constituyen el Acta de Fiscalización del Sistema Nacional de Actas de Fiscalización del Instituto de Normalización Previsional, (ex Servicio de Seguro Social y ex EMPART), a las actuales codificaciones de las diferentes Direcciones Regionales e Inspecciones del Trabajo del país, y actualizar la lista y código de las diferentes agencias del I.N.P., mediante esta Circular el Departamento de Fiscalización ha impartido instrucciones específicas a las Direcciones Regionales e Inspecciones Provinciales y Comunales del Trabajo.

31, 20.03.95.

Depto. de Fiscalización

Programa Fiscalización Sector Pesquero.

El Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, efectuará un Programa de Fiscalización al Sector Pesquero a nivel nacional. Dicho Programa será coordinado y apoyado por este Departamento a través de su Unidad Marítima Portuaria.

Para efecto del citado Programa y en consideración a las Resoluciones N° 27 de 1995 que fija requisitos y regula procedimientos para establecer un sistema obligatorio de control de horas de trabajo y de descansos para los trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras y N° 28, también de 1995, que autoriza sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de descansos para los trabajadores mencionados, emanadas ambas de la Superioridad del Servicio, el Departamento de Fiscalización ha estimado necesario impartir las siguientes instrucciones, respecto de las citadas Resoluciones.

En razón a que las Resoluciones aludidas, en especial la Resolución N° 27 referida a una norma de reciente data establecida en el artículo 23 incisos 1º, 2º y 3º del Código del Trabajo y que la Resolución N° 28 deja sin efecto la Resolución N° 299 de 2 de Febrero de 1990, se ha concluido que ellas requieren un conocimiento y aplicación paulatina por parte de las Empresas Pesqueras y de los trabajadores involucrados en las mismas.

Por tanto, en las fiscalizaciones que se efectúen al Sector Pesquero a contar del presente Instructivo y concretamente durante la ejecución del Programa de Fiscalización a nivel nacional antes mencionado a realizarse desde el 1º de Abril próximo, las materias contenidas en las Resoluciones N°s. 27 y 28 de 18 de Enero de 1995, no serán sancionables.

Sin perjuicio de lo que se instruye, las fiscalizaciones tendrán como objetivo fundamental realizar una labor, respecto de las materias de las Resoluciones, de carácter instructiva y de asesoría técnica a las partes involucradas en la relación laboral, de tal forma que conlleve al cumplimiento cabal de las normas sobre horas trabajadas y de descansos diarios y de los descansos compensatorios a otorgar después de seis días continuos de trabajo.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

10.939, 03.10.94.

Calificación de accidente.

Concordancia: Oficio Ord. N° 2055, de 1994, de esta Superintendencia.

Ha recurrido a esta Superintendencia la persona que se individualiza, quien reclama en contra de esa Mutualidad, ya que resolvió que no correspondía a un accidente de trayecto cubierto por la Ley N° 16.744 el que sufrió a las 8:15 horas el día 22 de marzo de este año, cuando resbaló en el peldaño de una escala que se encuentra a la salida de su casa, en momentos que se dirigía a su lugar de trabajo.

Asimismo, la COMPIN del Servicio de Salud Llanquihue, Chiloé Palena, remitió antecedentes del caso, señalando que las licencias médicas extendidas al interesado las envió a la ISAPRE Cruz Blanca.

Requerida esa Mutual, ha confirmado que el siniestro ocurrió cuando el recurrente resbaló en uno de los peldaños existentes a la salida de su hogar y que, en su opinión, la situación no queda cubierta por la Ley N° 16.744, toda vez que –según croquis que remite– el hecho tuvo lugar dentro de los deslindes de la casa.

Sobre el particular, este Organismo debe expresar que, conforme al inciso segundo del artículo 5 de la citada Ley N° 16.744, son también accidentes del trabajo "...los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo."

Conforme al precepto en referencia, resulta menester para estos efectos, obviamente, que se haya iniciado el trayecto entre los dos puntos a que alude el legislador y se ha entendido que ello no ocurre cuando el accidente acaece dentro de la habitación (v.gr. en el antejardín de una casa; Oficio Ord. N° 2.055, de este año).

En la especie y de acuerdo al mismo croquis o lámina del lugar donde sucedió el siniestro y que adjunta esa Mutualidad, queda claramente en evidencia que éste tuvo lugar no dentro de la habitación de la víctima, sino a la salida de la misma, precisamente en una escala que da hacia la calle y prácticamente sobre la acera.

De este modo, conforme a los antecedentes tenidos a la vista, es menester concluir que el accidente que sufrió el trabajador individualizado sucedió cuando éste había dado comienzo al trayecto hasta su lugar de trabajo.

En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden, esta Superintendencia cumple con manifestar que el siniestro de que se trata debe calificarse como un accidente de trayecto cubierto por la Ley N° 16.744 y, por lo tanto, corresponde que esa Mutualidad otorgue al interesado todas las prestaciones a que tenga derecho de acuerdo a dicho cuerpo legal; en este sentido, deberá procederse al reembolso de los gastos médicos a que haya lugar.

11.153, 07.10.94.

Subsidio por incapacidad laboral a trabajador que durante el período que determina la base de cálculo tuvo 2 o más empleadores y al inicio de la licencia médica tiene uno sólo. Procede el pago del subsidio respecto de aquel que efectivamente está trabajando al inicio de la licencia y tomar como base de cálculo las remuneraciones por las que se cotizó respecto de éste.

Una profesional de la Educación, se ha dirigido a esta Superintendencia, exponiendo que es profesora de Filosofía y que hasta el 28 de febrero del año en curso se desempeñó en tal calidad para dos empleadores: la Dirección de Educación de la I. Municipalidad de ..., con una jornada de 30 horas semanales y una remuneración imponible de \$ 147.003; y también para el Liceo..., con 12 horas semanales y una remuneración imponible de \$ 81.566.

Precisa que los referidos empleadores se encuentran afiliados a las Cajas de Compensación de Asignación Familiar Valles de Chile y Javiera Carrera, respectivamente.

El 1º de marzo del presente año, la I. Municipalidad ... le autorizó para hacer uso de permiso sin goce de sueldo por un año –desde el 1º de marzo de 1994 hasta el 28 de febrero de 1995– y el Liceo ... modificó su contrato de trabajo, aumentando su jornada, a contar del 1º de marzo, a 30 horas semanales, con una remuneración de \$ 225.000 mensuales.

Pues bien, durante el mes de marzo de 1994 se le extendió una licencia médica por 29 días, la que presentó a su empleador, Liceo ..., el que la tramitó en la Caja de Compensación de Asignación Familiar Javiera Carrera con los antecedentes de remuneración de los meses de diciembre de 1993 y enero y febrero de 1994; arrojando un pago, por concepto de subsidio, de \$ 63.236.

Manifiesta su extrañeza frente al señalado monto, atendido que normalmente sus ingresos eran mucho mayores.

Por no haber obtenido, de parte de las referidas Cajas de Compensación, una respuesta satisfactoria, termina solicitando a este Organismo Fiscalizador le informe cuál es la Institución obligada al pago de la diferencia de sueldo dejada de percibir.

Requerida al efecto, la Caja de Compensación de Asignación Familiar Javiera Carrera informó que la profesora presentó la licencia médica N° 167167, extendida desde el 14 de marzo hasta el 11 de abril de 1994, correspondiente al Liceo

Agrega que determinó las bases de cálculo del subsidio pagado, considerando las remuneraciones pagadas por dicho empleador durante los meses de diciembre de 1993, enero y febrero de 1994, no correspondiendo a esa Caja de Compensación pronunciarse respecto a la situación de la reclamante con su otro empleador –la I. Municipalidad ...–, ya que éste se encuentra afiliado a otra Caja de Compensación de Asignación Familiar –Valles de Chile–siendo ésta quien debe resolver si procede el pago del subsidio que se reclama.

Finalmente, señala que el aumento de remuneración a partir de marzo de 1994 no puede ser considerado para efectos del cálculo del beneficio.

Por su parte, la Caja de Compensación de Asignación Familiar Valles de Chile manifiesta que la I. Municipalidad ..., por Decreto Exento N° 651, le concedió permiso sin goce de remuneraciones a contar de 1° de marzo del año en curso y hasta el 28 de febrero de 1995, por lo que no procede que justifique su ausencia laboral en el Departamento de Educación de la referida Municipalidad, dado que su ausencia se encontraba ya justificada en virtud del citado decreto.

Termina señalando la Caja de Compensación de Asignación Familiar Valles de Chile, que en su opinión, sería la Caja de Compensación de Asignación Familiar Javiera Carrera la que debiera efectuar la devolución del subsidio que se reclama.

Sobre el particular, se puede manifestar que el artículo 1 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, establece que se debe entender por licencia médica "el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, (...) durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo...".

De la anterior definición se puede deducir que los objetivos de la licencia médica son, en primer lugar, justificar la ausencia del trabajador a sus labores y, en segundo lugar, reemplazar la remuneración que dejará de percibir, por el respectivo subsidio.

En la especie, la profesora se encontraba, respecto de la I. Municipalidad ... –uno de sus empleadores–, con permiso sin goce de sueldo, por lo que no procede que presente en ésta su licencia médica, por cuanto no existe ausencia alguna que justificar, ni tampoco remuneración que sustituir.

En virtud de lo anterior, la Caja de Compensación de Asignación Familiar Valles de Chile a la que el Departamento de Educación de la referida Municipalidad se encontraba afiliada, tampoco está obligada a otorgar prestación alguna con respecto a la licencia médica reclamada.

Por otra parte, y en relación a la determinación del monto del subsidio pagado, cabe señalar que el artículo 8 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social dispone que 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. Dicha base será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, el subsidio o de ambos que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes que se inicia la licencia médica.

Conforme a la norma recién transcrita y no obstante que en el caso en comento durante el período de tres meses indicado, se encontraba trabajando para dos empleadores, procede que la Caja de Compensación de Asignación Familiar Javiera Carrera pague el respectivo subsidio, considerando sólo las remuneraciones imponibles que sirvan de base a las cotizaciones que ella recaude.

Lo anterior por cuanto en casos como el de la especie, en que el trabajador tiene contratos de trabajo con más de un empleador, los subsidios "deben determinarse en forma independiente considerando cada una de las distintas relaciones laborales, es decir, en cada caso deben tenerse en cuenta sólo las remuneraciones imponibles correspondientes al respectivo trabajo." (Ord. N° 8653, de 1991, de esta Superintendencia).

En su caso, no obstante lo señalado en el párrafo precedente, y sin perjuicio de aplicarse el método en él contenido, sólo procede el pago de subsidio respecto de un empleador (Liceo ...), por las consideraciones expresadas al inicio del presente número.

En consecuencia y de acuerdo a lo anteriormente expuesto, este Organismo Fiscalizador declara que el subsidio reclamado le ha sido otorgado respetando la legislación vigente, por lo que aprueba el proceder de la Caja de Compensación de Asignación Familiar Javiera Carrera.

11.392, 11.10.94.

Validez de resoluciones de evaluación de invalidez dictadas con posterioridad al fallecimiento del trabajador.

Esa Mutualidad ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando un pronunciamiento sobre la validez de aquellas resoluciones que se pronuncian sobre la invalidez profesional de un trabajador después que éste ha fallecido.

Indica esa Asociación, en síntesis, que el caso concreto es el de un trabajador que individualiza, quien fue evaluado por la COMPIN del Servicio de Salud Viña del Mar, Quillota con un 25% de incapacidad por hipoacusia por T.A.C.O., según Resolución N° 17, de 19 de marzo de 1991; dicho pronunciamiento fue reclamado por esa Entidad ante la Comisión Médica de Reclamos, la que dictó la Resolución N° 5/9237, de 12 de marzo de 1993, fijando la invalidez en un 35%.

Según se expone, el problema en la especie surgiría, porque el trabajador falleció el 23 de enero de 1993, antes que se dictara la Resolución N° 5/9237. A juicio de esa Mutualidad no pueden emitirse resoluciones de evaluación con posterioridad al deceso del trabajador, ya que la data de la resolución es precisamente la que confiere el derecho al beneficio respectivo y al aceptarse este tipo de resoluciones habría que constituir pensiones por invalidez en favor de trabajadores que no tienen existencia.

Requerida la Comisión Médica de Reclamos de la Ley N° 16.744, ha informado que en casos como el planteado no se trata de evaluar una invalidez de índole profesional en fecha posterior al fallecimiento del trabajador, sino tan sólo de resolver sobre el grado de incapacidad que en definitiva ha debido asignarse a un accidentado o enfermo sobre la base de los antecedentes que se hayan podido reunir antes de su deceso.

Sobre el particular, este Organismo debe expresar que, conforme a lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 1 del D.S. N° 109, de 1968, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el derecho a las prestaciones económicas del seguro social contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales se adquiere a virtud del diagnóstico médico correspondiente.

La norma antes mencionada, atendido su claro tenor literal, obliga a concluir que el diagnóstico es el que marca el momento en que nacen los derechos del accidentado o enfermo, lo cual resulta lógico, como quiera que ello significara que en el caso de que se trate, merced a los exámenes pertinentes, ha habido una constatación del estado de salud de la persona, independiente de situaciones sobrevinientes, las que pueden ser de variada índole.

Conforme a lo anterior, el hecho que el trabajador fallezca con anterioridad a cuando se emita la resolución que indique su grado de invalidez profesional, no evitará el nacimiento de los derechos a las prestaciones económicas de la Ley N° 16.744 que le correspondían, de acuerdo a los exámenes que se hayan practicado, toda vez que ellos son los antecedentes concretos de la incapacidad que lo afectaba.

Lo precedentemente señalado justifica que si el trabajador tuvo derecho a indemnización o pensión, dicha prestación deba otorgarse, ya que perfectamente –por situaciones de índole administrativa, como ocurre en la especie– puede haber demora en la dictación de la resolución respectiva. De este modo, si hubo derecho a pensión, ella deberá constituirse por todo el tiempo que intermedia entre la fecha en que se constató la incapacidad y la fecha del deceso; a este respecto existen precedentes de este Organismo en dicho sentido (v.gr. Oficio Ord. N° 2933, de 1987).

En consecuencia y con el mérito de las consideraciones que anteceden, esta Superintendencia cumple con manifestar que la Comisión Médica de Reclamos de la Ley N° 16.744 se ha ajustado a derecho al resolver sobre la invalidez profesional del trabajador fallecido. En todo caso, dicha resolución deberá modificarse para que señale que la incapacidad es a contar de la misma fecha de la resolución de la COMPIN.

11.762, 24.10.95.

Caja de compensación de asignación familiar. Afiliación.

Ese Sindicato se dirigió a esta Superintendencia expresando que los trabajadores dependientes de la empresa ... S.A. habrían sido afiliados por dicha entidad empleadora a la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana sin previa consulta, infringiendo de este modo las normas de afiliación aplicables a dichas entidades de previsión social.

Requerido informe, la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana expresó que la empresa ..., de Penco, presentó solicitud de afiliación el 30 de noviembre de 1993, la que fue aprobada por el Directorio de esa Caja el 15 de diciembre de 1993.

Hace presente que el acta con que se acreditó el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley N° 18.833, respecto a la adopción del acuerdo de afiliación por los trabajadores, fue firmada por el representante del empleador que individualiza, quien actuó como ministro de fe, expresando que la referida empresa a esa fecha sólo tenía 17 trabajadores.

Agrega que al aprobar dicha solicitud de afiliación se tuvo a la vista:

- a) certificación del ministro de fe actuante sobre el acuerdo mayoritario de los trabajadores para afiliarse a esa Caja de Compensación de Asignación Familiar;
- b) escritura pública en que consta la representación legal del Gerente General que actuó como ministro de fe, y
- c) copia de la escritura de constitución de la sociedad, Rol Unico Tributario provisorio y Declaración de Iniciación de Actividades, documentos que se exigen al momento de afiliarse, en cumplimiento del Oficio Circular N° 256, de 13 de enero de 1987, de esta Superintendencia.

Posteriormente, la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana complementó su informe, señalando que revisadas las planillas de cotizaciones previsionales de la referida empresa, correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 1993, con sus correspondientes anexos, cuyas fotocopias acompaña, se observa que la empresa contrató un gran número de trabajadores los dos últimos días del mes de noviembre, cotizando ese mes proporcionalmente por ellos.

Al respecto, esta Superintendencia manifiesta que de acuerdo a lo establecido en los artículos 11 y 13 de la Ley N° 18.833, el acuerdo de los trabajadores para afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar debe adoptarse por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de la empresa, en asamblea especialmente convocada al efecto, en la que debe actuar un ministro de fe, que puede ser un inspector del trabajo, un notario público o un funcionario de la administración civil del Estado designado por la Dirección del Trabajo, y en el caso que la Entidad empleadora tenga menos de 25 trabajadores puede actuar como ministro de fe el empleador o su representante.

Atendido lo informado por la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana y los antecedentes por ella proporcionados, se observa que el día 29 de noviembre de 1993 en que se adoptó el acuerdo de afiliarse a dicha Caja, se produjo una contratación masiva de personal, por lo que ese día el total de los trabajadores de Coprosa S.A. aumentó de 17 a 806.

En consecuencia, la mayoría absoluta a que se refiere el citado artículo 11 debió estar referida a 806 trabajadores y no a 17 como ocurrió en la práctica.

Por lo mismo, la actuación del Gerente General como ministro de fe se tornó improcedente, ya que el número de trabajadores que tenía la aludida empresa al momento de celebrarse la asamblea era superior a 25.

En mérito de lo expuesto, esta Superintendencia manifiesta que el acuerdo de afiliación de que se trata no es válido, ya que en su adopción no se dio cumplimiento a lo dispuesto en el citado precepto legal, ésto es, no se aprobó por la mayoría absoluta del total de los trabajadores de la empresa y además actuó un ministro de fe que no correspondía, atendido el número de trabajadores que ingresaron a ella el día 29 de noviembre de 1993, en que se celebró la asamblea.

Por ende, a partir de la fecha de este dictamen la empresa Coprosa S.A. deberá efectuar en el Instituto de Normalización Previsional las cotizaciones que estaba efectuando en la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana. Ello es sin perjuicio del derecho que tiene esa empresa y sus trabajadores de acordar afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar

Los antecedentes tenidos a la vista por la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana al aprobar la solicitud de afiliación de que se trata (acta de la asamblea celebrada el 29 de noviembre, certificado del ministro de fe actuante, solicitud de afiliación, copia de escritura de constitución de la sociedad, Rut. provisorio y declaración de iniciación de actividades) acreditaban que el total de trabajadores de la empresa al momento de adoptarse el acuerdo de afiliación era 17 y que había sido aprobado por la mayoría absoluta de ellos. Por ello, el referido acuerdo tuvo la apariencia de legalidad.

Respecto de los beneficios de bienestar social que los trabajadores percibieron de la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana a través de sus Regímenes de Prestaciones Adicionales y de Crédito Social, esta Superintendencia considerando la apariencia de legalidad que tuvo la adopción del referido acuerdo de afiliación, resuelve que ellos deben tenerse por bien concedidos.

Por la misma razón, no se estima procedente aplicar sanciones a la Caja de Compensación de Asignación Familiar La Araucana.

11.787, 24.10.94.

Gratificación e indemnización voluntaria pagadas con ocasión del término del contrato de trabajo no son imponibles por no adecuarse a los términos legales vigentes para el concepto de remuneración para efectos previsionales.

Concordancia: Oficios Ords. N°s. 6659, de 16 de agosto de 1988 y 8562, de 5 de agosto de 1994, de esta Superintendencia.

Un particular solicitó a la Contraloría General de la República, que revisara la respuesta que le dio esta Superintendencia, por estimar que existía un error de hermenéutica en la aplicación dada al artículo 41 del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Señala que solicitó el pago de su finiquito a la Sociedad Pesquera ..., donde trabajaba, dejándose "Pendiente Gratificación Proporcional año 1992", o sea, cuando aún no se promulgaba el D.F.L. señalado. Además, la Ley Orgánica de la Caja de Previsión de la Marina Mercante Nacional "contempla como beneficios las gratificaciones, participaciones, primas, premios por antigüedad, ya que los contempla en el financiamiento".

Asimismo, indica que la gratificación voluntaria que le otorgó la Compañía Pesquera ..., era exclusiva, por ser voluntaria, o sea, no estaba pactada en el contrato ni en convenio alguno y no se canceló al resto del personal, ya que fue una libre disposición de la Empresa por la labor que cumplió viajando al extranjero.

También señala que, al poner término a su contrato con la Pesquera ..., por "Mutuo Acuerdo de las Partes", se configuró la gratificación proporcional o voluntaria por \$ 557.582, valor que consignó en su declaración de impuesto a la renta. No obstante todo lo anterior, ahora se le comunica que dicho beneficio no tiene el carácter de remuneración.

Finalmente, manifiesta que es necesario se aclare si una norma del D.F.L. N° 1, de 1994, se puede aplicar a un beneficio que nace con anterioridad a su dictación, para así cautelar sus derechos.

La Contraloría General de la República, por Oficio N° 31.126, de 6 de septiembre de 1994, ha remitido su presentación a esta Superintendencia, para darle respuesta en forma directa.

Al respecto, esta Superintendencia debe expresar a Ud., que su presentación no aporta nuevos antecedentes que permitan variar el criterio establecido para su caso por el Oficio Ord. N° 8.562, de 5 de agosto de 1994, de esta Entidad, que estableció que la suma que le fuera pagada por la Sociedad Pesquera ..., tiene las características de una indemnización por término de relación laboral, y, por lo tanto, no es imponible.

En efecto, en su presentación, reconoce que la gratificación de \$557.582 que le dio su ex empleador, le fue otorgada en forma voluntaria por la Sociedad Pesquera ..., sin que estuviera pactado en convenio alguno ni en su contrato, y que no se le pagó al resto del personal.

Así, esta gratificación reúne las características de una indemnización por término de relación laboral, al ser un pago voluntario, único y excepcional por términos de servicios, no incluido en el contrato de trabajo ni en convenio alguno.

Ahora bien, el D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, fijó el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, y fue publicado en el Diario Oficial el 24 de enero de 1994, incluyendo la definición de remuneración del artículo 40 del anterior Código del Trabajo aprobado por la Ley N° 18.620.

La dictación del citado D.F.L., no produjo modificaciones sustantivas a las normas legales que refundió en un solo cuerpo legal. Las normas anteriores mantuvieron su vigencia, ya que el Presidente de la República sólo procedió a reunir las en un texto legal único.

En todo caso, el artículo 1 transitorio de la Ley N° 18.620, actual artículo 1 transitorio del D.F.L. N° 1, de 1994, señala que las disposiciones de esta ley no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional; sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 40 del Código aprobado por esta Ley; actualmente artículo 41 del texto refundido. De este modo, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo. No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicios de los artículos 159 y 160 (hoy artículo 163) y las demás que proceda pagar al extinguirse la relación contractual ni en general, las devoluciones de gastos en que incurra por causa del trabajo.

Por lo anterior, la suma de \$ 557.582 que le pagó la Sociedad Pesquera ... tiene las características propias de una indemnización por término de su relación laboral y, por ende, no constituye remuneración, no siendo dicha suma imponible para efectos previsionales, por lo que deben devolverse las imposiciones enteradas por concepto de ella. Con ello se ratifica el parecer de este Servicio contenido en el Oficio N° 8.562, de 5 de agosto de 1994.

12.608, 16.11.94

Solicitud de rebaja de cotización adicional diferenciada acoge reclamación.

Concordancia: Ord. N° 7723 de 1994, de esta Superintendencia.

Esta Superintendencia requirió a ese Instituto para que evacuase un informe complementario, conteniendo una opinión respecto del eventual incumplimiento de una empresa recurrente, de lo dispuesto en el artículo 15, letra b), del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y que determinó que esa Mutualidad no le diese curso a la solicitud de rebaja de la cotización adicional diferenciada por Resolución N° 280, de 20 de diciembre de 1993.

En cumplimiento a lo solicitado, ese Instituto indicó que, en su concepto, la empresa recurrente no ha dado cumplimiento al requisito establecido en la letra b) del artículo 15 del citado D.S. N° 173, ésto es, "Tener en funcionamiento, cuando proceda, el o los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, con arreglo a las disposiciones del Decreto N° 54, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 21 de febrero de 1969...", por cuanto conforme a lo prevenido por el artículo 1 de ese mismo cuerpo reglamentario "En toda empresa, faena, sucursal o agencia, en que trabajen más de 25 personas, se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad."

De esta forma, la empresa al registrar un promedio de 49 trabajadores, el aludido requisito le sería plenamente exigible, por lo que ese Instituto debió rechazar su solicitud de rebaja.

Hace presente que la empresa en sus alegaciones señaló que, aun cuando el número total de sus trabajadores le hiciera exigible la constitución del referido Comité, la especial distribución de su personal a lo largo del país, haría impracticable la disposición citada; asimismo, obtuvo de la Dirección del Trabajo el Oficio Ord. N° 1.830/064, de 26 de marzo de 1992, que contendría la doctrina aplicable en la especie y que sería favorable a su pretensión.

En dicho pronunciamiento, que le fue remitido mediante Ord. N° 2499, de 9 de septiembre de 1993 por la aludida Dirección, a modo de respuesta de su solicitud para que la autorizase a no constituir el Comité debido a sus especiales condiciones se señala que: "Del tenor del artículo 1 del D.S. N° 30, de 1988, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, se desprende que el requisito relativo al número de trabajadores que se requiere para constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad debe cumplirse respecto de cada una de las sucursales, agencias o faenas de una empresa, de suerte tal que no resulta procedente que los trabajadores de unas y otras se unan para completar el quórum de que se trata".

A juicio de esa Mutualidad, lo expresado en el citado Ord. no es atinente a la situación que motiva este recurso, ya que éste responde a una consulta efectuada sobre otra hipótesis, esto es, sobre la posibilidad que, habiendo ya un Comité Paritario de empresa, puedan unirse distintas sucursales o faenas para los efectos de completar el quórum exigido y constituir un nuevo Comité Paritario.

Finalmente, señala que si bien es cierto los planteamientos de la empresa recurrente pudieran ser atendibles, ese Instituto no tendría facultad para eximirla del incumplimiento de las obligaciones que le impone el D.S. N° 54, ya que conforme al inciso final del artículo 1 de ese Reglamento esa facultad la tiene la Dirección del Trabajo.

Sobre el particular, cabe señalar que conforme a lo establecido por el artículo 1 del D.S. N° 54, de 1969, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social modificado por el D.S. N° 30, de 1988, del mismo Ministerio "En toda empresa, faena, sucursal o agencia en que trabajen más de 25 personas se organizarán Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, compuestos por representantes patronales y representantes de los trabajadores, cuyas decisiones adoptadas en el ejercicio de las atribuciones que les encomienda la Ley N° 16.744, serán obligatorias para la empresa y los trabajadores", y en su inciso final previene que corresponderá al Inspector del Trabajo respectivo decidir, en caso de duda, si procede o no constituir el Comité Paritario de Higiene y Seguridad.

De la citada disposición reglamentaria se infiere que en aquellas empresas compuestas por sucursales, oficinas o agencias que no reúnan el mínimo legal de trabajadores, no resulta procedente que éstos se unan para los efectos de completar el número exigido, situación que se presenta en la especie, toda vez que según lo informado por la empresa recurrente, sus 49 trabajadores se encuentran distribuidos en sus sucursales, no contando ninguna de ella con más de 25 trabajadores.

Lo anterior, coincide con el pronunciamiento de la Dirección del Trabajo de Valparaíso contenido en Oficio Ord. N° 1830/64, de 1992, que le fue remitido a la empresa recurrente a modo de respuesta a su solicitud de autorización para no constituir Comité Paritario de Higiene y Seguridad; por ende, debe considerarse que en la especie se ha obrado conforme a lo prevenido por el inciso final del artículo 1 del D.S. N° 54.

En consecuencia, esta Superintendencia, teniendo presente los nuevos antecedentes acompañados, declara que acoge la reclamación de la empresa de que se trata en contra la Resolución N°280, de 20 de diciembre de 1993, por la que ese Instituto no dio lugar a su solicitud de rebaja de cotización adicional diferenciada, al estimar que no habría dado cumplimiento a lo establecido en la letra b) del artículo 15 del D.S. N° 173, de 1970, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

De cumplir con los demás requisitos legales y reglamentarios, procedería que esa Mutualidad rebaje la cotización adicional diferenciada que afecta a la empresa recurrente.

13.104, 29.11.94

Por regla general no procede enterar imposiciones en el antiguo sistema previsional cuando no existe vínculo de subordinación o dependencia en la relación laboral.

Concordancia: Dictámenes N^{os}. 21469 de 1952, y 29343 de 1992, de la Contraloría General de la República; Ords. N^{os}. 8680 de 1991; 1366 de 1992 y 4143 de 1992, de esta Superintendencia.

Una profesional de la educación, expone que inició sus labores como profesora en la Fundación del Magisterio de La Araucanía, en la Escuela N^o 311, "Padre Venancio" del Departamento de Temuco, el 25 de julio de 1972, las que desempeñó hasta el 28 de febrero de 1973, como profesora particular sin título. Posteriormente, trabajó en la Escuela N^o 129, "Quepe Traiguén" del mismo Departamento, entre el 1^o de marzo de 1973 y el 31 de julio de 1975, por un total de servicios en dicha Fundación de tres años. Señala que sólo en noviembre de 1993 se informó que la Fundación citada no hace imposiciones a sus trabajadores, porque detentan la calidad de profesionales socios, conforme al Dictamen N^o 21469, de 1952, de la Contraloría General de la República. En definitiva, consulta si puede recuperar los tres años señalados, bajo algún sistema previsional, pues en julio del presente año cumple 20 años de actividad laboral.

Requerido al respecto, el Instituto de Normalización Previsional, ha señalado que según el dictamen ya citado de la Contraloría General, la "Fundación del Magisterio de La Araucanía" no está obligada a efectuar imposiciones al personal docente, por cuanto ellos eran socios y no empleados de la misma. Asimismo, el Dictamen N^o 29343, de 1992, de ese Organismo, agrega que esa Fundación se relaciona con el docente en cuanto todo y parte de un régimen corporativo, percibiendo el socio maestro una asignación y no un sueldo. Así esta relación es social convencional entre iguales y no de subordinación entre empleador y empleado.

Al respecto, esta Superintendencia cumple en manifestarle que aprueba lo informado por el Instituto referido, por estar ajustado a derecho.

En efecto, uno de los elementos que determinan el carácter del trabajador dependiente es el vínculo de subordinación y dependencia, el que se materializa a través de la concurrencia de elementos como la continuidad de servicios en el lugar de la faena, el cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación de ceñirse a las instrucciones impartidas por el empleador, etc.

Ahora bien, esta Superintendencia, invariablemente, ha sostenido la improcedencia de tener por válidamente acogidos a un régimen previsional del antiguo sistema a quienes no detentan la condición de "dependiente" o "subordinado" con relación a su empleador, por lo que no es su condición de socia de la referida Fundación lo que le impide que pueda ser considerada imponente de un régimen previsional de empleados, sino que la falta del elemento de subordinación y dependencia, al corresponder su caso, a una relación convencional entre contratantes de iguales derechos y obligaciones.

Por lo tanto, a juicio de esta Superintendencia, no resulta procedente afectar a algún régimen previsional del antiguo sistema de pensiones, los tres años que la recurrente indica en su presentación.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

2164, 06.12.94.

Se pronuncia en cuanto a si es suficiente el Dictamen de invalidez de beneficiario de sobrevivencia desde su fecha de nacimiento para impedir el beneficio de pensión de invalidez como trabajador afiliado, en caso que indica.

Se ha consultado si procede acoger a trámite la solicitud de calificación de invalidez de un trabajador afiliado que ya posee un Dictamen de invalidez como beneficiario de pensión de sobrevivencia, en el cual fue declarado inválido total a contar de la fecha de su nacimiento.

Al respecto puede manifestarse lo siguiente:

- 1.- De acuerdo al artículo 4º del D.L. N° 3.500, tienen derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por dicho cuerpo legal que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad de trabajo, ya sea de al menos dos tercios, o sea, invalidez total; o igual o superior al cincuenta por ciento y menor a dos tercios, es decir, invalidez parcial.
- 2.- Por su parte, los artículos 7º y 8º del citado cuerpo legal, disponen que tanto el cónyuge como los hijos del afiliado fallecido, para ser beneficiarios de pensión de sobrevivencia por su condición de inválidos, deben serlo en los términos establecidos en el artículo 4º del D.L. N° 3.500.
- 3.- En virtud de lo anterior, puede concluirse que el afiliado de que se trata, con Dictamen de invalidez total como beneficiario de pensión de sobrevivencia, ya posee un Dictamen de invalidez en los términos establecidos en el referido artículo 4º del D.L. N° 3.500 y, en consecuencia, no tendría objeto someterlo nuevamente a evaluación para calificar su invalidez, con las mismas pautas y por las mismas Comisiones Médicas dependientes de esta Superintendencia.
- 4.- En este sentido, podría sostenerse que el objeto de calificar nuevamente la invalidez del interesado, y emitirle un Dictamen específico como trabajador afiliado, encontraría su fundamento en el inciso tercero del artículo 4º, del citado cuerpo legal, de acuerdo al cual los afiliados que perciban pensiones de invalidez otorgadas de acuerdo a un primer Dictamen, inválidos transitorios, transcurridos tres años de la fecha de emisión de aquél deben ser citados por las Comisiones Médicas para su reevaluación, con el objeto de emitir un segundo Dictamen que ratifique o modifique el derecho a pensión de invalidez. Sin embargo, en este caso particular consultado, dicho período transitorio y consiguiente reevaluación no son aplicables.

En efecto, en primer término, de acuerdo al artículo 74 del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el reglamento del D.L. N° 3.500, las pensiones de sobrevivencia de beneficiarios inválidos tendrán siempre el carácter de de-

finitivas. Por su parte, en este caso consultado, el Dictamen de invalidez como beneficiarios de pensión de sobrevivencia, declaró al afiliado inválido total a contar de la fecha de su nacimiento y, de acuerdo al artículo 86 del D.S. N° 57, aquellos afiliados al Sistema cuya invalidez se hubiere producido antes de la fecha de afiliación, tendrán derecho a percibir pensiones definitivas.

- 5.- En consecuencia, de acuerdo a la normativa precedentemente citada, aclarada la improcedencia de un eventual reevaluación al afiliado de que se trata, se ha concluido que corresponde acoger a trámite la solicitud de invalidez del trabajador afiliado a emitir un Dictamen, sin calificar nuevamente su invalidez, con el sólo mérito del Dictamen de invalidez ya existente como beneficiario de pensión de sobrevivencia, que de acuerdo al citado artículo 4° del D.L. N° 3.500, lo declara inválido total desde su fecha de nacimiento.

2103, 23.11.94.

Requisito para retirar excedentes de libre disposición de afiliados inválidos parciales definitivos.

Se ha solicitado precisar los requisitos para retirar excedentes de libre disposición en el caso de inválidos parciales definitivos. Lo anterior por cuanto el inciso final del artículo 65 bis del D.L. N° 3.500, al hacer referencia a los incisos quinto y sexto del artículo 65, no señala expresamente para estos afiliados la exigencia de que la pensión que se obtenga bajo la modalidad de retiro programado sea superior o igual al 120% de la pensión mínima garantizada por el Estado.

Al respecto, puede manifestarse lo siguiente:

- 1.- De acuerdo al inciso tercero del artículo 65 bis del D.L. N° 3.500, los afiliados declarados inválidos, una vez ejecutoriado el segundo dictamen, pueden acogerse a alguna de las modalidades de pensión que señala el artículo 61, sin distinción alguna. Vale decir, el legislador consagró expresamente que estos afiliados pueden optar por Renta Vitalicia Inmediata, Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida o Retiro Programado y, en consecuencia, los requisitos generales establecidos para cada una de ellas se mantienen inalterables.
- 2.- Por su parte, el inciso final del referido artículo 65 bis, del D.L. N° 3.500, dispone que los afiliados declarados inválidos parciales con derecho al pago de pensiones conforme a un segundo dictamen, no podrán retirar excedentes de libre disposición, según lo dispone el inciso sexto del artículo 62, el inciso sexto del artículo 64 y los incisos quinto y sexto del artículo 65, a menos que hagan uso de su saldo retenido conforme lo señala el inciso tercero de dicho artículo, en cuyo caso deben financiar una pensión total que sea igual o superior al 70% del ingreso base a que se refiere el artículo 57 del citado cuerpo legal.
- 3.- De la normativa precedente citada puede concluirse que el legislador, luego de declarar expresamente que los afiliados inválidos parciales pueden optar libremente por cualquiera de las referidas modalidades de pensión, debiendo en consecuencia regirse por las disposiciones generales señaladas al efecto, estableció requisitos adicionales para que aquellos retirasen excedentes de libre disposición. En efecto, dispuesto que para tal efecto, en primer término la pensión de invalidez parcial de que se trata se pague de acuerdo a un segundo dictamen; asimismo, que para ello hagan uso de su saldo retenido y, finalmente, que además aquellos financien una pensión total que sea igual o superior al 70% del ingreso base a que se refiere el artículo 57 del D.L. N° 3.500.

- 4.- Como se ha dicho, estos últimos requisitos tiene el carácter de adicionales, exigidos expresamente para que el afiliado inválido parcial pueda retirar excedentes de libre disposición, lo que en caso alguno modifica los requisitos generales establecidos para retirar excedentes de libre disposición en cada modalidad de pensión. En consecuencia, en estos casos corresponde aplicar lo dispuesto en el artículo 65 del citado D.L. N° 3.500, que establece la modalidad de retiro programado.
- 5.- Más aún, utilizando los elementos de interpretación de la ley consagrados en el Código Civil, puede atenderse en este caso al elemento lógico, que consiste en la concordancia que debe existir entre las diversas partes de la ley, pues es natural que éstas no sean contradictorias y exista entre ellas una unidad conceptual y de criterio. Dicho elemento de interpretación se encuentra establecido en el inciso segundo del artículo 19 y en el inciso primero del artículo 22, ambos del Código Civil. El primero de ello señala que las expresiones oscuras de la ley pueden interpretarse, buscando en ella misma su intención o espíritu; es decir es el contexto de la ley el que servirá para fijar el sentido de cada una de sus partes. A su vez, la segunda de las normas citadas reafirma este concepto, estableciendo que el contexto de la ley servirá para ilustrar el sentido de cada una de sus partes, de manera que haya entre todas ellas la debida correspondencia y armonía.
- 6.- En virtud de lo anterior, aunque el inciso final del artículo 65 bis del D.L. N° 3.500 se refiera sólo a los incisos quinto y sexto de su artículo 65, debe aplicarse al efecto también lo dispuesto en su inciso séptimo, que de acuerdo a su redacción se encuentra clara y directamente relacionado con los citados incisos anteriores.

En efecto, el referido inciso séptimo del artículo 65, en forma imperativa, dispone que "No obstante, el saldo mínimo requerido deberá ser mayor o igual que el capital necesario para pagar al afiliado el equivalente al ciento veinte por ciento de una pensión mínima de vejez garantizada por el Estado y la proporción de ésta que corresponda a cada beneficiario vigente al momento del cálculo". Por la expresión "no obstante", debe entenderse que el legislador quiso establecer dicho requisito "a pesar de" o "sin perjuicio de" lo señalado en los incisos quinto y sexto, o como lo define el Diccionario de la Real Academia, "sin embargo, sin que estorbe ni perjudique para una cosa".

- 7.- En virtud de todo lo expuesto, por el carácter general del requisito y utilizando los referidos elementos de interpretación de la ley, en estos casos debe exigirse que la pensión que se obtenga bajo la modalidad de retiro programado sea superior o igual al 120% de la pensión mínima garantizada por el Estado.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

1.- ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.

DOCTRINA:

El procedimiento judicial laboral no es de orden inquisitivo. En consecuencia, procede declarar abandonado el procedimiento en las causas del trabajo, cuando las partes han cesado en su prosecución durante seis meses contados desde la fecha de la última resolución recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos.

Valdivia, 1º de agosto de 1994.

Vistos:

Teniendo en consideración los antecedentes del recurso, lo informado por la jueza recurrida a fojas 7 y siguientes y teniendo únicamente presente que no se desprende que en ejercicio de sus funciones dicha jueza haya cometido falta o abuso susceptible de ser corregido disciplinariamente por esta vía; y atendido lo dispuesto en los artículos 535, 536 y 549 del Código Orgánico de Tribunales y Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre tramitación y Fallo de los Recursos de Queja, se declara sin lugar, con costas, el recurso de queja deducido en lo principal de fojas 2.

Aplicase a beneficio de la Corporación Administrativa del Poder Judicial la suma consignada para interponer el recurso. Gírese cheque en su oportunidad.

Aplicase, asimismo al recurrente una multa a beneficio fiscal con la destinación prevista por la ley, ascendente a media unidad tributaria mensual.

Comuníquese a la Contraloría General de la República y a la Tesorería Provincial de Valdivia, conforme a lo dispuesto por el artículo 549 inciso final del Código Orgánico de Tribunales en relación con el artículo 252 del Código de Procedimiento Civil. Ofíciense al efecto.

Regístrese y archívese.

Pronunciado por la Primera Sala, Presidente Titular señora Emma Díaz Yévenes, Ministros Titulares señores Nivaldo Segura Peña y Fernando Castro Poblete.

Rol Nº 514-94.

Santiago, 22 de noviembre de 1994.

Vistos y teniendo presente:

Que en los procesos laborales es plenamente aplicable la institución del abandono del procedimiento, tanto porque en ellos se aprecia una preeminencia del principio dispositivo, tal como se encuentra actualmente reglamentado, como porque el Código del Trabajo, en el título respectivo, se remite a las normas de aplicación común o general contempladas en el Código de Procedimiento Civil, entre las cuales están las pertinentes a dicha institución, sin que exista ninguna regla especial que excluya su aplicación en tales procesos.

Que, en consecuencia, en los autos de que se trata –Rol N° 476 del Juzgado de Letras de Río Negro, caratulados "... con ..."– debió haberse acogido la solicitud de abandono del procedimiento, por darse los requisitos necesarios para ello, como se aprecia de estos antecedentes, habiéndose incurrido en falta o abuso al denegarla, situación que debe enmendarse mediante esta vía disciplinaria.

Y visto lo dispuesto por los artículos 425 y 426 del Código del Trabajo, 152 y siguientes del Código de Procedimiento Civil, y 541 del Código Orgánico de Tribunales, se revoca la resolución de primero de agosto pasado, escrita a fs. 15, y se hace lugar al recurso de queja de lo principal de fs. 2, sólo en cuanto se deja sin efecto la resolución de 30 de junio último, escrita a fs. 465 del expediente N° 476 del Juzgado de Letras de Río Negro, y se acoge la solicitud de abandono del procedimiento formulado a fs. 459 por la parte demandada, sin costas, por haber litigado la vencida con fundamento plausible.

Acordada contra el voto del Ministro señor Dávila, quien estuvo por confirmar la resolución de fs. 15, en virtud de sus propios fundamentos.

Gírese cheque a la Corte de Valdivia, devolviendo al recurrente la consignación certificada a fs. 10 vta.

Regístre y devuélvase.

Pronunciada por los Ministros señores Osvaldo Faúndez V., Roberto Dávila D., Efrén Araya V., y los Abogados Integrantes señores Arturo Montes R. y Emilio Pfeffer P.

Apelación de Queja del Trabajo.

Rol N° 23.610 (Valdivia).

2.- PLAZO PARA OBJETAR UNA LIQUIDACION DEL CREDITO PRACTICADA POR UN TRIBUNAL.

DOCTRINA:

El plazo existente para objetar una liquidación del crédito se reglamenta por el artículo 50 del Código Civil y los artículos 67 y 78 del Código de Procedimiento Civil. De lo anterior se desprende que este plazo judicial es de días corridos, no tiene el carácter de plazo fatal, esto es, no se extingue por el sólo transcurso del tiempo dado por el Tribunal y puede ser prorrogado.

Antofagasta, 24 de mayo de 1994.

Vistos:

Primero: Que don N.N. abogado, con domicilio en esta ciudad, ..., en presentación de xxx, persona jurídica comercial, domiciliada en ..., interpone recurso de queja en contra de la resolución de fecha 25 de enero de 1994 dictada por la señora Juez Subrogante del Juzgado del Trabajo de Antofagasta en la causal Rol N° 1.806–90, caratulado " xx en la que se tuvo por aprobada la liquidación del crédito de esos autos de fs. 347 y la de fs. 350 vta. donde se resolvió la petición de tener por objetada la liquidación del crédito formulada por la recurrente con fecha 24 de enero

de 1994 que rola a fs. 348 y que decidió dicha petición decretando: "Estése a lo resuelto a fs. 347 con esta misma fecha".

Alega el recurrente que, a fs. 345 de los autos en que incide el recurso, se practicó por Secretaría del Tribunal la liquidación del crédito derivado de la sentencia firme y ejecutoriada, disponiéndose a fs. 345 vta. que dicha liquidación se tuviere por aprobada si no era objetada dentro de tercero día. Tal liquidación y resolución se encuentran fechadas el 20 de enero de 1994 y fueron notificadas a las partes con la misma fecha.

Que con fecha 24 de enero de 1994 el recurrente presentó a ese Tribunal escrito por medio del cual objetó la liquidación de fs. 345 conforme a los fundamentos allí expuestos, el que rola a fs. 348 y siguientes. El mismo día 24 de enero de 1994 la parte contraria, don xxx, presentó un escrito por medio del cual solicitó se tuviera por aprobada la liquidación de crédito de fs. 345 conforme a los antecedentes que consignó al efecto, el que rola a fs. 346 y con fecha 25 de enero de 1994 la Sra. Juez Subrogante doña María Teresa Ossa Navarro procedió a resolver los escritos antes referidos y dictó las resoluciones que anteriormente transcribió. Estima el recurrente que la Juez ha cometido faltas y abusos al dictar dichas resoluciones toda vez que el plazo conferido por resolución de fs. 345 vta. para los fines de objetar la liquidación determinada era de carácter judicial y que por lo mismo y conforme al artículo 50 del Código Civil, era de días corridos y se extendía en consecuencia hasta la medianoche del domingo 23 de enero de 1994 y no son de carácter fatal y, por tanto, no se extingue sino una vez que ha sido declarada la correspondiente rebeldía; agrega que ello se desprende del artículo 78 del Código de Procedimiento Civil, aplicable al procedimiento laboral por efecto del artículo 434 del Código del Trabajo; además, el artículo 67 del Código de Procedimiento Civil señala que los plazos judiciales son prorrogables, calidad que no tienen los plazos de carácter fatal. Cita en sus argumentaciones diferente jurisprudencia que apoya su petición. Sigue diciendo que no existe declaración de rebeldía alguna, ni a petición de parte ni de oficio.

El recurrente señala que estas resoluciones causan agravio y perjuicio a su parte desde el momento en que le impiden discutir la corrección de la liquidación de fs. 345.

Solicita en definitiva se deje sin efecto la resolución de fs. 347 y que en su lugar se declare que no se hace lugar a la solicitud de fs. 346 y se deje sin efecto la resolución de fs. 350 vta. y en su lugar se declare que se admite a tramitación la objeción de crédito de fs. 348 otorgando traslado de ella. Se aplique a la Sra. Juez recurrida la medida disciplinaria que corresponde en derecho.

Segundo: Que a fs. 24 la Juez recurrida doña María Teresa Ossa Navarro, Subrogante del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad, señala en primer término que el oficio N° 8.929 de 31 de enero de 1994 que ordenaba oficiar al Banco O'Higgins fue remitido antes de las 14:09 horas de 31 de enero de 1994, hora en que se recibió la orden de no innovar por doña xxx, quién firmó el libro respectivo y en circunstancias que ella se había retirado del Tribunal. Al tomar conocimiento de la orden de no innovar procedió a disponer que se enviará al Banco O'Higgins el oficio con la orden de no innovar.

A fs. 31 informa sobre el recurso de queja, señalando que el plazo judicial concedido por el Tribunal, a que se refiere el recurso deducido, y no habiéndose dispuesto en ella que era de días útiles o hábiles procedía aplicar para su cómputo lo dispuesto en el artículo 50 del Código Civil, es decir, comprendía inclusive los días feriados, por lo que el plazo para objetar la liquidación expiró a las 12 de la noche del 23 de enero, quedando facultadas las partes a contar del 24 de enero para pedir su aprobación en el evento que no hubiere sido objetada dentro del plazo judicial. Estima la Juez que esta liquidación del crédito no se encuentra regida por la normativa de la regulación de costas de los artículos 138 a 147 del Código de Procedimiento Civil, cuya tasación puesta en conocimiento de las partes se tiene por aprobada si ellas nada exponen dentro de tercero día, que

en ese caso sí es de días útiles por ser un plazo legal contenido en ese texto. Ninguna de las partes objetó la liquidación dentro del plazo que venció el 23 de enero pasado y la parte demandante en su escrito de fs. 346 con fecha 24 de enero solicitó concretamente que por no haber ejercitado las partes el derecho de objeción dentro de tercer día, se tuviera por aprobada la liquidación de fs. 345. Señala que se presentó con anterioridad al escrito de objeción por haberse agregado en forma sucesiva. Como no existen fórmulas sacramentales para declarar la rebeldía estimó hacerlo así al dar por aprobada la liquidación referida. Estima no haber cometido falta o abuso que se señalan en el recurso.

Tercero: Que a fs. 39 se hace parte don xxx. Solicita estrados dándose lugar y se traen los autos en relación.

Como medida para mejor resolver se ordena traer a la vista la causa Rol N° 1.806-90 del Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta.

Cuarto: Que en la causa Rol N° 1.806-90 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, se liquida al crédito de autos a fs. 345 y el Tribunal a fs. 345 vta. decreta que se tenga por aprobada la liquidación, si no fuere objetada dentro de tercer día. Resolución que se notificó el mismo día de la resolución 20 de enero de 1994, por el estado diario.

El día 24 de enero de 1994 se presentaron dos escritos, uno de la demandante solicitando se tuviera por aprobada la liquidación que se le había notificado por tratarse de un plazo prudencial que no se encuentra contemplado en el Código del Trabajo ni en el Código de Procedimiento Civil por lo que se aplica la norma sustantiva general de computación de plazos que establece el artículo 50 del Código Civil.

El otro escrito, corriente a fs. 348 del demandado, quien objeta la liquidación que, a su vez, le había sido notificado.

Quinto: Que a la presentación de estos escritos no se había dictado resolución alguna desde la que se ha señalado precedentemente.

Las resoluciones recaídas en ambas presentaciones fueron dictadas al día siguiente de la fecha en que ambas solicitudes fueron presentadas.

Ante esta situación deben analizarse ambas presentaciones para resolver de acuerdo al mérito de autos y las disposiciones legales aplicables a ella y no al hecho de cual fue presentada antes que la otra, toda vez que ambas fueron presentadas el día anterior a ser resueltas.

Sexto: Que frente al plazo existente y a la decisión del Juez de tener por aprobada la liquidación si no fuere objetada dentro de tercer día, es preciso reconocer, como lo han hecho ambas partes en el juicio y en este recurso de queja, que el plazo es judicial y se reglamenta por el artículo 50 del Código Civil, pero a su vez, reglamentado por los artículos 67 y 78 del Código de Procedimiento Civil. De ello se desprende que el plazo judicial es de días corridos, pero no tiene el carácter de plazo fatal, no se extingue por el solo transcurso de tiempo dado por el Tribunal y puede ser prorrogado; a su vez, el plazo judicial no se extingue sino una vez que ha sido declarada la correspondiente rebeldía o se hubiere ya cumplido el trámite correspondiente.

Séptimo: Que así al pedirse por las partes la aprobación y la objeción de la liquidación ante la no dictación de otra resolución anterior debe aceptarse a tramitación la objeción por no haberse declarado rebeldía ni haberse consumado la aprobación de la liquidación.

Octavo: Que de esta manera son abusivas las resoluciones de fs. 347 y la de fs. 350 vta., a que se refiere el recurso deducido cuando, por una parte, se dio por aprobada la liquidación del crédito cuando la contraparte estaba al mismo tiempo pidiendo se abriera un debate respecto a ella, a través de su objeción. Ambas resoluciones deberán dejarse sin efecto ordenándose se reciba a tramitación la objeción señalada y por el contrario desestimándose la aprobación inmediata de la liquidación hasta que se resuelva la incidencia de la objeción.

Por estas consideraciones y visto lo dispuesto en el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre recurso de queja, se acoge el recurso de queja deducido en lo principal de fs. 13 sólo en cuanto se deja sin efecto la resolución de fs. 347 de la causa Rol N° 1.806–90 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de Antofagasta, que se tiene a la vista, y se declara en su lugar que no se hace lugar a lo solicitado a fs. 346; se deja sin efecto la resolución de fs. 350 vta. y en su lugar se declara que se admite a tramitación la objeción de crédito de fs. 348 y se confiere traslado de ella a la parte demandante siguiendo adelante hasta su resolución por el Juez no inhabilitado que corresponda.

Agréguese copia autorizada del presente fallo a los autos Rol N° 1.806–90 del Primer Juzgado de Letras del Trabajo de esta ciudad que se tiene a la vista.

Devuélvase la suma consignada para la interposición del recurso.

Resolviendo lo pedido a lo principal del escrito de fs. 21 no ha lugar a la denuncia.

Déjese sin efecto la orden de no innovar decretada al primer otrosí de la resolución de fs. 19.

Devuélvase el expediente tenido a la vista.

Transcríbase, regístrese y en su oportunidad archívese.

Pronunciada por la Presidente Titular señora Helvetia Castrillón Cofré y Ministros Titulares señor Manuel Zañartu Vera y señora Marta Carrasco Arellano.

Rol N° 1.265.

Santiago, 3 de octubre de 1994.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de 24 de mayo pasado, escrita a fojas 63.

Regístrese y devuélvanse con los agregados.

Pronunciado por los Ministros señores Adolfo Bañados C., Luis Correa B., Mario Garrido M. y Abogados Integrantes señores Eugenio Valenzuela S. y Mario Verdugo M.

Apelación de Queja del Trabajo.

Rol N° 23.153 (Antofagasta).

DEL DIARIO OFICIAL

18.02.95 Ley N° 19.374. Modifica Códigos Orgánico de Tribunales, de Procedimiento Civil y de Procedimiento Penal, en lo relativo a organización y funcionamiento de la Corte Suprema, recurso de queja y recurso de casación. Ministerio del Trabajo y Previsión Social D.S. N° 158, de 21.12.94, de la Subsecretaría de Previsión Social.

Aprueba Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1995.

D.S. N° 160, de 27.12.94, de la Subsecretaría de Previsión Social. Modifica el Programa del Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, para el ejercicio del año 1994.

07.03.95 D.S. N° 2.505, de 16.09.94, del Ministerio de Salud. Aprueba Reglamento para la evaluación y calificación de la Discapacidad.

SUBSECRETARIA DEL TRABAJO

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

N° de Decreto	Fecha	Materia	Localidad
37	03.03.94	Modifícase la parte dispositiva del decreto N° 92, de 9 de Octubre de 1991, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, en el sentido que se nombra liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicios Alimenticios Ltda., a doña, fiscalizadora dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Providencia, en reemplazo de don N.N.	Santiago
38	03.03.94	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Ayuda al Niño Limitado (Coanil Los Jazmines), al Sindicato de Trabajadores de Empresa Fundación de Ayuda al Niño Limitado—Coanil Establecimientos Los Jazmines. Nómbrase liquidadora a doña N.N. fiscalizadora dependiente de la Inspección del Trabajo de Santiago Oriente.	Santiago

Nº de Decreto	Fecha	Materia	Localidad
100	16.05.94	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Conservera S.A. Número Uno, al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Sociedad Minera Godoy Schwenger y Cía. Molinera de Minerales no Metálicos y Tierra de Colores Número Uno.	Hijuelas
101	16.05.94	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional de Empleados Particulares y Obreros de S.A.S. Estebanez S.A.C.I., Abarrotes, al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Comercial Multimarket Limitada. Nómbrase liquidador a don N.N. fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble.	Ñuble
102	16.05.94	Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato Profesional de Empleados Particulares de Lautaro, al fiscalizador don N.N., dependiente de la Dirección Regional del Trabajo de la Región de la Araucanía.	Araucanía
103	16.05.94	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional de Tipógrafos, Prensistas y Actividades Conexas de la Industria Gráfica de Ñuble, al Sindicato de Trabajadores Empresa S.A.C.I. Nómbrase liquidador a don N.N., fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Ñuble.	Ñuble
104	16.05.94	Desígnase beneficiario de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores Independientes Persa La Ligua, al Sindicato de Trabajadores Independientes Nº 1 Persa La Ligua. Nómbrase liquidadora a doña N.N., funcionaria dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de La Ligua.	La Ligua
141	16.08.94	Desígnase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de Empresa Comunidad Comunas de Buin, a don N.N., funcionario dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Buin.	Buin

Nº de Decreto	Fecha	Materia	Localidad
162		Designase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Trabajadores de Empresa Compañía Minera Sociedad Anónima al Sindicato de Trabajadores de Empresa Sociedad Legal Minera.	Putre
179	08.11.94	Designase liquidador de los bienes del ex Sindicato de Trabajadores de la Empresa Aseo Industrial Industrias a doña N.N., funcionaria de la Inspección Provincial del Trabajo de Santiago.	Santiago
207	21.12.94	Designase beneficiario de los bienes del ex Sindicato Profesional de Empleados de Compañías de Seguros, al Instituto de Previsión y Asistencia para Empleados I.P.A. Nómbrase liquidador a don N.N., fiscalizador, dependiente de la Dirección Regional del Trabajo Región de Valparaíso.	Valparaíso

CONSULTORIOS JURIDICOS DE LAS CORPORACIONES DE ASISTENCIA JUDICIAL *

	DIRECTOR	DIRECCION / FONOS
LA REGION DEL BIO BIO	GUSTAVO GONZALEZ PARADA	TRIBUNALES DE JUSTICIA 3 ^{er} PISO CASILLA 647 CONCEPCION FONO: 233931 – 229661 FAX: 229661
LA REGION DE VALPARAISO	JORGE ABBOTT CHARME	CONDELL 1176 OF. 60 CASILLA 763 VALPARAISO FONO: 257180 – 252840 FAX: 252840
LA REGION DE TARAPACA Y ANTOFAGASTA	WALDEMAR DELUCCHI ALVAREZ	SOTOMAYOR 728 PISO 2 ^o IQUIQUE FONO: 427224 – 411312 FAX: 427224
LA REGION METROPOLITANA	BENITO MAURIZ AYMERICH	AGUSTINAS 1419 3 ^{er} PISO CASILLA 9050 SANTIAGO FONO: 6982829–6982750– 6981601 FAX: 6728700

* Fuente: Departamento de Asistencia Jurídica, División Judicial, del Ministerio de Justicia.

**CONSULTORIOS JURIDICOS DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA
JUDICIAL DE LA REGION METROPOLITANA**

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
CRISTIAN BUSTOS M.	Carrascal N° 4426 Fono 7734843	QUINTA NORMAL
PROGRAMA DE ASISTEN- CIA JURIDICA	Centro de Información Móvil Lunes y Martes de 14:30 a 17:00 hrs., Consultorio de Salud Pudahuel La Estrella, Avda. La Estrella 1115. Jueves y Viernes de 10:00 a 13:00 hrs., Consultorio de Salud Pudahuel Poniente, San Pablo 9152. Centro de Información y Consultorio Jurídico O'Higgins 1024, San Pablo alt. 8500. Lunes a Viernes de 9:00 a 17:30 hrs.	PUDAHUEL
PROGRAMA DE ASISTEN- CIA JURIDICA	Centro de Información Móvil Lunes de 10:00 a 13:00 hrs. y Jueves de 14:30 a 17:00 hrs., Consultorio de Salud Cerro Navia, Luis Lazarini 7965. Martes de 10:00 a 13:00 hrs. y Viernes de 14:30 a 17:00 hrs., Consultorio de Salud Steeger, Huelén 1933. Centro de Información y Consultorio Jurídico Venecia 1437, José Joaquín Pérez alt. 7000. Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 y de 14:30 a 17:30 hrs. (Atención de casos nuevos, preferentemente por la tarde).	CERRO NAVIA
CRISTINA HIP. S.	Irarrázabal 911 Fono: 2234050	OFICINA ORIENTE
PEDRO NARVAEZ CANDIA	Manuel Montt 101	PROVIDENCIA
MONTSERRAT NOGUES N.	Evaristo Lillo Fono: 2288085	LAS CONDES

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
JUAN PABLO POZO R.	Alcalde 15 Of.15 Fono: 2428783	CONVENIO FISCALIA LAS CONDES
TITA ARANGUIZ ZUÑIGA	Alameda Nº 3151 OF. B 2º Piso	ASESORIA LABORAL
PROGRAMA DE ASISTEN- CIA JURIDICA	Centro de Información San Luis de Macul Avda. San Luis 5899 Lunes a Viernes de 9:30 a 18:00 hrs. (Salvo Lunes en la tarde). Centro de Información Móvil Consultorio de Salud Carol Urzúa, Avda. Consistorial 1960, Avda. Grecia altura 8400. Lunes y Miércoles de 10:00 a 17:00 hrs. Centro de Información y Con- sultorio Jurídico Avda. Oriental 6958. Lunes a Viernes de 9:00 a 12:30 hrs.	PEÑALOLEN
PATRICIO CASTILLO M.	Vicuña Mackenna 8310 P/17 Fono: 2812776	LA FLORIDA
PROGRAMA DE ASISTEN- CIA JURIDICA	Centro de Información San Gregorio San Gregorio 0470, Avda. Santa Rosa alt. 8700. Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 hrs. Centro de Información y Consultorio Jurídico Avda. Américo Vespuccio 002 (Recinto Municipal). Lunes a Viernes de 9:30 a 17:30 hrs.	LA GRANJA
HERIBERTO NAVARRO V.	5 de abril 442 Fono: 5214588	MAIPU
CARLOS BRAVO M.	Sorrento 3556	MACUL
PATRICIO RETAMAL ACUÑA	Balmaceda 4130 Fono: 6411824	RENCA
MANUEL LAGOS A.	Avenida Ossa 1771 Fono: 5417255	SAN RAMON
MARTA CARRASCO T.	Mamiña Nº 9621 Fono: 2731094	LA REINA

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
LUIS ESPINOZA CHAVEZ	Vivaceta N° 3450 Fono:7367048 anexo 119	CONCHALI
JEAN PIERRE WARNIER D.	Llano Subercaseaux N° 3073 Fono: 5510126	SAN MIGUEL – P.A. CERDA
GUSTAVO ZUÑIGA	Sierra Bella 2888 Fono: 5526541	SAN JOAQUIN
LILIANA SUAREZ	Locarno N° 07 Fono: 5213069	LA CISTERNA
FERNANDO RISCAL	Locarno N° 07 Fono: 5526541	LO ESPEJO
OSCAR LOPEZ	Avda. Lo Barnechea N° 25	LO BARNECHEA
CARLOS R. CONTRERAS M.	Covadonga N° 789 Fono: 8594770	SAN BERNARDO
FRANCISCO MARIN S.	21 de Mayo 145	TALAGANTE – ISLA DE MAIPO
ANDREA PUENTE ENCINA	Edificio Municipalidad Fono: 8323344	MELIPILLA – MARIA PINTO
MAXIMINO ALBORNOZ T.	Avda. Argentina 354 Pob. Manuel Rengifo Fono: 8211604	BUIN PAINE
PROGRAMA DE ASISTENCIA JURIDICA	Centro de Información El Castillo. Batallón Chacabuco 2613, Pobl. El Castillo, Parad. 39 Santa Rosa. Martes, Miércoles y Jueves de 9:30 a 13:30 hrs. Centro de Información Los Robles Vicente Llanos 1799, Pobl. Los Robles, parad. 30 Santa Rosa. Lunes, Martes y Jueves de 10:00 a 13:30 hrs. Centro de Información y Consultorio Jurídico Porto Alegre 12537, Pobl. San Rafael. Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 y de 14:00 a 16:30 hrs.	LA PINTANA
DANIEL VERGARA E.	Camino Melipilla 2255 Fono: 8111072	PEÑAFLORES

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
LUISA KAIMALIS M.	Recoleta 868	RECOLETA
REBECA AHUMADA	Evaristo Lillo N°62 Fono: 2288085	VITACURA
CARMEN NAVARRETE P.	Pedro Aguirre Cerda 5720 Fono: 6257336	HUECHURABA
CLAUDIO CABELLO P.	Sevilla N° 1434 Fono: 7375464	INDEPENDENCIA
MARIA C. ESPINOZA A.	Buzeta 699 Fono: 5332889	CERRILLOS
JUAN CARCAMOS O.	Lord Cochrane 277 Fono: 6993518	U. CENTRAL
ISABEL GONZALES R.	Agustinas N° 1419 Fono: 6982829	SANTIAGO
IGNACIO CURRUCHAGA G.	Los Aromos 896 Fono: 7730073	U.GABRIELA MISTRAL (LO PRADO)
PAULINA POLITOFF L.	Edificio Gobernación 2° Piso	SAN ANTONIO NAVIDAD
JOSE A. RICARDI R.	Pedro Montt N° 1902 Fono: 5555086	C.D.P. SANTIAGO SUR
HENRIQUE HERNANDEZ P.	Vicuña Mackena N° 5065 Fono 2213355	C.O.F.
MARIO GONZALEZ F.	Catedral N° 063 Of. 105 Fono 6981317	VICARIA
GLORIA MARTENS C.	Concha y Toro 574 Interior Fono 8500058	PUENTE ALTO
MYRIAM ELIZONDO A.	Irarrázaval N° 0991	C.D.P. PUENTE ALTO
ANAMARIA BRAGHETTOM.	Ureta Cox 855 Fono: 5569868	C.D.P. SAN MIGUEL
ELIZABETH ARELLANO Q.	Avda. Ecuador N° 3412 4° Piso	ESTACION CENTRAL
PROGRAMA DE ASISTENCIA JURIDICA	Centro de Información Móvil Martes: Los Morros 11487, de 10:00 a 17:30 hrs. Jueves: Los Carolinos 554, Parad. 36 1/2 Gran Avda., de 10:00 a 17:30 hrs.	EL BOSQUE

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
PROGRAMA DE ASISTENCIA JURIDICA	Centro de Información y Consultorio Jurídico Alejandro Guzmán 735 (Recinto Municipal). Lunes a Viernes de 9:30 a 17:30 hrs.	LAMPA
PROGRAMA DE ASISTENCIA JURIDICA	Consultorio Jurídico Móvil Sargento Aldea 898, Corporación de Desarrollo Municipal. Miércoles de 15:00 a 17:30 hrs. y Viernes de 9:30 a 13:30 hrs.	COLINA
PROGRAMA DE ASISTENCIA JURIDICA	Consultorio Jurídico Móvil Avda. Inmaculada Concepción 02 (Recinto Municipal) Lunes, Miércoles y Jueves de 9:30 a 13:30 hrs.	QUILICURA

V REGION

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
FRANCISCO RAMOS C.	Mujica Nº 419 Fono : (072) 230394	RANCAGUA
JAIME CASTIGLIONNI R.	Carampangue 485 Fono: 711162	SAN FERNANDO
ALEJANDRO FLORES G.	Edwards 113 Fono: 821538	SANTA CRUZ
VICTOR ALVAREZ R.	Arturo Prat 57 B	RENGO
ESTEBAN ROJAS N.	Edificio Servicios Públicos	SAN VICENTE DE T.T.

VII REGION

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
HUGO ESCOBAR A.	1 Oriente N° 1150 Fono: (071) 226696	TALCA
ROSEMARIE BARRIENTOS H.	Manuel Rodríguez N° 754 Fono: 210498	LINARES
JULIO CORDOVA A.	Municipalidad Cauquenes	CAUQUENES
HUMBERTO PEÑAILILLO O.	Errázuriz N° 265	CHANCO – PELLEHUE
MARIA T. MUÑOZ K.	San Francisco N° 61	CURICO
OSCAR FLORES REYES	Edificio Ex Gobernación	MOLINA
OSCAR PINO	Arturo Prat S/N° Juzgados	SAN JAVIER – VILLA ALEGRE
EDUARDO SCHIPMAN H.	Edificio Ilustre Municipalidad	LICANTEN
GUILLERMO VARGAS C.	Portales 590	CONSTITUCION
HERNAN SAN MARTIN F.	Municipalidad	PARRAL
GUILLERMO RICHARDS H.	Municipalidad	CUREPTO

XII REGION

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
FRANCISCO COSTA LOBO	Independencia 517 Fono: 222497	PUNTA ARENAS

**CONSULTORIOS JURIDICOS DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA
JUDICIAL DE LAS REGIONES DE TARAPACA Y ANTOFAGASTA**

* Comprende las Regiones I y II.

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
RAUL SOTO PAREDES	Edif. Vicuña Mackenna., Juan Noé N° 455, Of. 477 Arica. Fono: (058) 251502. Atención Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs.	ARICA

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
ANA MARIA PINO AZAN	Sotomayor N° 728, Piso 10° Iquique. Fono (057) 427224 Atención de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:30 hrs.	IQUIQUE
NELSON CORTES TOLOZA	Baquedano N° 1081 Of. 5 (Incluye las comunas de Iquique, Pica y Camiña) Balmaceda N° 276 Pozo Almonte. Fonos (057) 425045 (751) 231 – (751) 220 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	POZO ALMONTE (Incluye las comunas de Pica y Camiña)
PATRICIO AGUIRRE VACCHIERI	Baquedano N° 751–A Antofagasta Fono (055) 221469 Fax 222624 Atención de Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs.	ANTOFAGASTA
JAIME CONTRERAS MIRANDA	Latorre N° 1912 Of. 6–7 Calama. Fono (056) 312857 Fax 312857 Atención de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:00 hrs.	CALAMA
MARIA ROJAS MEDAR	Arturo Prat N° 1218 Tocopilla–Antofagasta Aconcagua N° 02027 María Elena Fonos (055) 811034 (055–63) 2935 (055–63) 2937 Atención de Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs.	MARIA ELENA
PATRICIO AGUIRRE VACCHIERI	Baquedano N° 751–A Antofagasta Fono (055) 221469 Fax 222624 Atención de Lunes a Viernes de 8:00 a 13:00 hrs.	MEJILLONES Y SIERRA GORDA

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
JUAN OLIVERA PEIRANO	Washington N° 2562 Of. 310 Edificio Municipal Antofagasta Arturo Prat N° 515 Taltal. Fono (055) 263801 (108) 730 – (108) 95 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	TALTAL
MILOVAN MANDAKOVIC POPE	21 de Mayo N° 1417 Tocopilla Arturo Prat/Esquina Bolívar Piso 1°. Tocopilla Fonos (055) 813333 (055) 812775 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 16:00 a 18:00 hrs.	TOCOPILLA

**CONSULTORIOS JURIDICOS DE LA CORPORACION DE ASISTENCIA
JUDICIAL DE LA REGION DE VALPARAISO**

* Comprende las Regiones III, IV y V.

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
J. CARLOS RIVERA FUENTES	Merino Jarpa N° 801 Chañaral Fono 480018 – 480045 Fax 480052 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs.	CHAÑARAL
LEONARDO VARAS HERRERA	Chañaral Esq. P. A. Cerda Diego de Almagro Fono 441049 – 441534 Atención de Lunes a Viernes de 14:30 a 18:00 hrs.	DIEGO DE ALMAGRO (Municipal)
LEONARDO VARAS HERRERA	Edificio Ilustre Municipalidad El Salvador	EL SALVADOR (Municipal)
ROBERTO CHACON GUTIERREZ	Edificio Tribunales Avda. Copayapu S/N Copiapó Fono 212220 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 12:30 hrs. y de 16:00 a 19:00 hrs.	COPIAPO

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
RICARDO FERRADA NOLI	Miguel Le-Meur Nº 700 Tierra Amarilla Fono 213758–213708 Atención de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 19:00 hrs.	TIERRA AMARILLA (Municipal)
PATRICIO MEDINA CARDENAS	Carvallo S/N Caldera Atención Miércoles de 16:00 a 20:00 hrs.	CALDERA (Municipal)
FREDDY DIAZ AVILA	Unidad Judicial Carcelaria Ca- lle 14 de Julio S/N Vallenar Fono 612526–615253 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 12:00 hrs.	VALLENAR
FREDDY DIAZ AVILA	Edif. Municipalidad Vallenar Atención de Martes y Jueves de 9:00 a 11:00 hrs.	VALLENAR (Municipal)
FREDDY DIAZ AVILA	Edif. Municipalidad Huasco Atención Miércoles cada 15 días de 9:30 a 10:30 hrs.	HUASCO (Municipal)
FREDDY DIAZ AVILA	Edif. Municipalidad Freirina Atención Miércoles cada 15 días de 11:00 a 12:00 hrs.	FREIRINA (Municipal)
FREDDY DIAZ AVILA	Edif. Municipalidad Alto del Carmen Atención Lunes cada 15 días de 9:30 a 10:30 hrs.	ALTO DEL CARMEN (Municipal)
FERNANDO VENEGAS GUTIERREZ	Los Carreras Nº 45 Depto. 11 Casilla Nº 271 La Serena Fono 212347 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 15:00 hrs.	LA SERENA
CLAUDIO MENDEZ OLAVE	Brasil Nº 561 La Serena Fono 225636 Atención de Martes a Viernes de 9:00 a 10:00 hrs.	LA SERENA (Municipal)
CLAUDIO MENDEZ OLAVE	Edif. Municipalidad La Higuera Atención primer y tercer Lunes de 10:00 a 13:00 hrs.	LA HIGUERA (Municipal)

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
LORENA TORO ESPEJO	Edif. Municipalidad San Martín N° 275 Vicuña. Fono 212186 Atención Martes y Miércoles de 8:30 a 12:30 hrs.	VICUÑA (Municipal)
LORENA TORO ESPEJO	Edif. Municipalidad Paihuano Atención Lunes de 15:00 a 19:00 hrs.	PAIHUANO (Municipal)
ALONSO DE LA FUENTE MORENO	Avda. Ignacio Silva N° 98 2° Piso Oficina 213 Illapel. Fono 522784 Atención Martes y Jueves de 12:00 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs.	ILLAPEL
SERGIO TOBAR MORENO	Juzgado de Policía Local Bulnes S/N Salamanca Fono 551051	SALAMANCA (Municipal)
SERGIO TOBAR MORENO	Atención Martes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs.	LOS VILOS (Municipal)
BLANCO CALVO LASO	Palacios Tribunales Primer Piso Valparaíso. Fono 217582 Atención de Invierno Lunes a Viernes de 15:00 a 17:00 hrs. Atención de Verano Lunes a Viernes de 9:00 a 11:30 hrs.	VALPARAISO Sección Civil
EDUARDO ANDRADE ENOS	Calle Tomás Ramos N° 98 Sección Criminal Entrepiso Valparaíso. Fono 256170 Atención Verano Lunes de 14:00 a 16:00 hrs. Martes a Viernes de 8:00 a 10:00 hrs. Atención Invierno Lunes a Viernes de 15:00 a 17:00 hrs.	VALPARAISO Sección Criminal
EDUARDO BECERRA TRONCOSO	Juzgados del Crimen Segun- da Instancia Ramos N° 98 Fono 256170 Atención de Invierno Lunes a Viernes de 15:00 a 17:00 hrs. Atención de Verano Lunes de 15:00 a 17:00 hrs. Martes a Viernes de 9:00 a 11:00 hrs.	VALPARAISO Segunda Instancia

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
JUAN GARCIA BILBAO	Palacio de los Tribunales Sección Menores Valparaíso Abogado Jefe: Juan García Bilbao. Atención Verano Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. Atención Invierno de 15:00 a 17:00 hrs.	VALPARAISO Sección Menores
ROSSANA ESPOZ GARAY	Escuela D-314 Cerro Barón. Calle Rodelillo S/N Valparaíso. Fono 233905 Atención Lunes, Martes y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs.	RODELILLO
JAIME LOLAS VALDES	Escuela F-264 Rocuant Calle 10 S/N Valparaíso. Fono 242521 Atención Lunes de 9:00 a 12:00 hrs. Miércoles y Jueves de 15:00 a 18:00 hrs.	ROCUANT
FRANKLIN CARRASCO HALTY	Calle A S/N Cerro Playa Ancha Valparaíso. Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 15:00 a 19:00 hrs.	PUERTAS NEGRAS
VALERIA COSTA	Paseo Cousiño Nº 11 Tercer Piso Viña del Mar	VIÑA DEL MAR Sección Civil
EDIF. TRIBUNALES	Edificio Tribunales Margarejo Nº 1512 Coquimbo Fono: 315531 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 11:00 hrs.	COQUIMBO
XIMENA OYARZUN AGUILAR	Edificio Municipalidad Sector Social Margarejo Esq. P. de Armas Coquimbo Fono: 312331 Atención Lunes, Martes, Jueves y Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	COQUIMBO (Municipal)
MABEL ITURRIETA BASCUÑAN	Edificio Municipalidad Urmenetas Nº 599 Andacollo Fono: 431540. Atención Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs.	ANDACOLLO (Municipal)

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
MARIA JOSEFINA CHAPARRO	Vicuña Mackenna 456 Ovalle. Atención de Lunes a Viernes de 8:30 a 13:00 hrs.	OVALLE
MARIA JOSEFINA CHAPARRO	Vicuña Mackenna 456 Juzgado de Policía Local Ovalle. Fono: 621143	OVALLE (Municipal)
MARIA JOSEFINA CHAPARRO		COMBARBALA (Municipal)
SOLEDAD ORELLANA PINO	Santa Laura S/N Con Con Fonos 811673–811682 Atención Lunes de 9:00 a 14:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs.	CON CON
GABRIEL AZOCAR CASTILLO	Avda. Viña del Mar Esq. Tranque Sur Forestal Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 17:00 a 20:00 hrs.	FORESTAL
SERVANDO LISBOA GUILLEN	Av. Frei Esq. El Manzano Secc. La Copa S.N.S. Miraflores. Fono 882098 Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 16:00 a 19:00 hrs.	MIRAFLORES
IRENE RODRIGUEZ CHAVEZ	Agua Santa Parad. 5 Consultorio S.N.S. Nueva Aurora. Fono 611419 Atención Lunes, Martes y Viernes de 8:30 a 11:30 hrs.	NUEVA AURORA
ANGELA VASQUEZ VARGAS	Diego Portales N° 782 Local A Quilpué. Fono 913040 Atención Lunes de 14:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs.	QUILPUE
ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Edificio Municipalidad Llay Llay. Fono 611061 Atención Miércoles de 14:00 a 18:00 hrs.	LLAY LLAY

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
GASPAR RIVAS PEREZ	Primer Juzgado de Letras Avda. Carlos Díaz N° 46 Los Andes. Fono 421150 Atención Lunes de 14:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs.	LOS ANDES
MARIA LUISA VON SAINT GEORGE	Edificio Municipalidad La Ligua. Fono 711055 Atención Lunes de 14:00 a 19:00 hrs.	LA LIGUA
RODRIGO GARAY RUIZ	Edificio Gobernación Cabildo. Fono 712102 Atención Martes, Jueves y Viernes de 9:00 a 14:00 hrs.	CABILDO Y PAPUDO
ERIKA FLORES AREVALO	Edificio Gobernación Petorca. Fono 781020 Atención Jueves de 11:00 a 15:00 hrs.	PETORCA
LUIS AZOCAR CASTILLO	Portales N° 359 Of. 1-2 Casablanca. Fono 741582 Atención Lunes de 15:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 14:00 hrs.	CASABLANCA
ESTER POLINI LAGOS	Galería Cristal Buenos Aires 663, Of. 11 Villa Alemana. Fono 956669 Atención Lunes de 15:00 a 17:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 12:00 hrs.	VILLA ALEMANA
OROMPELLO PALACIOS PEREZ	Los Alamos N° 2 Pob. Los Alamos Limache. Fono 412986 Atención Lunes de 16:30 a 18:00 hrs. y de Martes a Viernes de 9:00 a 11:00 hrs.	LIMACHE
ARMANDO GUZMAN CARVAJAL	Blanco N° 275 Quillota Fono 312504 Atención de Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	QUILLOTA

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
MAURICIO MORALES TORTORA	21 de Mayo Nº 5450 La Cruz Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	LA CRUZ
OSCAR MENDOZA VELOSO	Carrera Nº 402 Esq. Las Heras La Calera. Fono 223962 Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 10:00 a 13:00 hrs.	LA CALERA
ALVARO MAYNE ROJAS	Principal Nº 1665 Hijuelas. Fono 272727 Atención Martes y Jueves de 9:30 a 12:30 hrs.	HIJUELAS
FRANCISCO LOPEZ MUÑOZ	Freire Nº 321 (Corporación) San Felipe. Fono 513966 Atención Lunes de 15:00 a 19:00 hrs. y de Martes a Viernes de 10:00 a 14:00 hrs.	SAN FELIPE (Corporación)
ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Edificio Municipalidad Freire Nº 20 San Felipe Fono 510526 Atención Martes y Jueves de 15:00 a 17:00 hrs.	SAN FELIPE (Municipal)
ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Edificio Municipalidad Panquehue. Fono 591033 Atención Miércoles de 8:30 a 13:30 hrs.	PANQUEHUE
ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Edificio Municipalidad Catemu. Fono 631316 Atención Miércoles de 10:30 a 13:30 hrs.	CATEMU
ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Edificio Municipalidad Santa María. Fono 582007 Atención Jueves de 11:30 a 13:30 hrs.	SANTA MARIA
ULISES PASSALACQUA HERMOSILLA	Edificio Municipalidad Putendo. Fono 501004 Atención Lunes de 9:30 a 11:30 hrs.	PUTAENDO (Municipal)

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
CRISTIAN RUIZ SANTIBAÑEZ	Edificio Municipalidad Algarrobo. Fono 481051 Atención Lunes de 8:30 a 13:15 hrs.	ALGARROBO
RODRIGO FACILONGO FOMO	Juzgado Policia Local O'Higgins N° 7 Puchuncaví Atención Lunes y Martes de 8:30 a 13 hrs. y de Miércoles a Viernes de 10:00 a 14:00 hrs.	PUCHUNCAVI
CARLOS GUTIERREZ CISTERNAS	Normandie N° 1916, Edificio Consistorial Quintero Fonos 930034 – 930035 Atención Lunes a Viernes de 17:00 a 20:00 hrs.	QUINTERO
ANGELO BERTINELLI CORCES	Edificio Municipalidad Curacaví Atención Lunes y Jueves de 10:00 a 14:00 hrs. Martes, Miércoles y Viernes de 10:00 a 13.00 hrs.	CURACAVI
BENJAMIN LYON OSSA	Policarpo Toro S/N Isla de Pascua. Fono 226 Atención Lunes, Martes, Miércoles y Viernes de 8:00 a 13:30 hrs.	ISLA DE PASCUA

CORPORACION DE ASISTENCIA JUDICIAL DE LA REGION DEL BIO BIO

*** SEDE CONCEPCION**

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
GUSTAVO GONZALEZ PARADA	Tribunales de Justicia 3º Piso Concepción. Fono 233931–229661 Fax 229661 Atención de Lunes a Viernes de 15:00 a 17:30 hrs.	CONCEPCION

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
MIGUEL JARA NOVOA	Fundo El Manzano, camino a Penco Concepción Atención Lunes a Viernes de 15:00 a 17:30 hrs. Fdo. El Manzano, Lunes a Jueves de 12:00 hrs. en adelante en Oficina Sección Civil Tribunales 3º Piso.	CONCEPCION (Criminal)
ALEXIS SANHUEZA JORQUERA	Calle Cochrane Nº 253 Chiguayante. Atención Martes y Jueves de 15:00 a 18:00 hrs., Miércoles mismo horario causas penales.	CHIGUAYANTE
GILBERTO MARTINEZ CARMONA	Calle Pedro Aguirre Cerda Nº 1825 (Deleg. Municip.) San Pedro Atención Martes y Viernes de 15:00 a 18:00 hrs.	SAN PEDRO
CESAR SUAREZ PEREZ	Calle Bélgica Nº 1572 Hualpencillo. Fono 411701 Atención Lunes a Viernes de 15:00 a 18:00 hrs.	HUALPENCILLO
FERNANDO ENRIQUEZ BARRA	Anibal Pinto 222 Torre Prat Of. 74, 7º Piso Talcahuano Fono 541275 Atención de Lunes a Viernes de 10:00 a 13:00 hrs.	TALCAHUANO
PABLO VASQUEZ BARRA	Calle Serrano Nº 1055 interior Tomé. Fono 651298 Atención Lunes, Miércoles y Viernes de 10:00 a 13:00 hrs.	TOME
RICARDO ORELLANA LOPEZ	Calle Freire Nº 351 Ilustre Municipalidad Hualqui. Atención Martes de 14:00 a 18:00 hrs.	HUALQUI
HECTOR GONZALEZ ESPEJO	Calle Yungay S/N Santa Juana Atención Martes y Jueves de 8:30 a 14:00 hrs.	SANTA JUANA

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
JORGE CONGREVE TRABUCCO	Calle Eleuterio Ramírez Nº 477-B interior Florida Atención Martes de 9:00 a 16:00 hrs.	FLORIDA
FERNANDO VIVANCO ESPINOZA	Calle Condell 598 Los Angeles. Fono 320812 Atención de Lunes a Viernes de 15:00 a 17:30 hrs.	LOS ANGELES
PAQUITA CABRERA REBOLLEDO	Avda. Vial S/N Cabrero. Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs.	CABRERO
NORTON BASCUÑAN AVILA	Calle Calixto Padilla S/N Antuco Atención Martes de 15:30 en adelante.	ANTUCO
NORTON BASCUÑAN AVILA	Calle Carrera S/N Quilleco Atención Miércoles desde 15:00 hrs.	QUILLECO
ALBERTO AREVALO ROMERO	Calle Rozas 160 Ilustre Municipalidad Santa Barbara Atención Lunes de 9:30 a 15:30 hrs.	SANTA BARBARA
ERWIN NEUMANN MONTECINOS	Calle O'Higgins 851 2º Piso Yumbel Atención Martes y Jueves de 12:00 a 16:00 hrs.	YUMBEL
PIA HERNANDEZ GUZMAN	Ilustre Municipalidad Quilaco. Atención Jueves de 11:30 a 14:30 hrs.	QUILACO
PIA HERNANDEZ GUZMAN	Depto. Social Ilustre Municipalidad Mulchén Atención Martes y Miércoles de 14:30 a 17:30 hrs.	MULCHEN
RICARDORIOSMARCHANT	Ilustre Municipalidad Negrete. Atención Martes de 14:00 a 17:00 hrs.	NEGRETE

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
LILIANA ARELLANO JENSEN	Calle Anibal Pinto 491 Nacimiento Atención Martes y Viernes de 10:00 a 15:00 hrs.	NACIMIENTO
ALVARO JARA KESSI	Calle Balmaceda 292 Laja Atención Miércoles y Viernes de 11:00 a 16:30 hrs.	LAJA
PROGRAMA DE ASISTENCIA JURIDICA	Las Heras Nº 516 Penco Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 17:30 hrs.	PENCO
	Lautaro esquina Sotomayor Coronel Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 15:00 hrs.	CORONEL
	Galvarino S/N 2º Piso Lota. Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. y de 14:30 a 17:30 hrs.	LOTA
	Esmeralda Nº 411, 1º Piso Edificio de la Municipalidad Arauco Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. y de 14:30 a 17:30 hrs.	ARAUCO
	Ignacio Carrera Pinto esquina Pedro de Valdivia Los Alamos Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. y de 14:30 a 17:30 hrs.	LOS ALAMOS
	E. Matte Nº 45 Curanilahue Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. y de 14:30 a 17:30 hrs.	CURANILAHUE
	Villagrán Nº 974 Cañete. Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 17:30 hrs.	CAÑETE

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
	J.J. Pérez Nº 544 Lebu. Atención Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs. y de 15:00 a 17:30 hrs.	LEBU

CONSULTORIO MOVIL PROVINCIA DE CONCEPCION

ATIENDE LAS COMUNAS DE PENCO, CORONEL Y LOTA

Lunes: Penco de 9:30 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 18:00 hrs.
Martes: Taller
Miércoles: Coronel de 9:30 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 17:30 hrs.
Jueves: Taller
Viernes: Lota de 9:30 a 13:00 hrs. y de 14:30 a 17:30 hrs.

CONSULTORIO MOVIL PROVINCIA DE ARAUCO

CONTULMO: Nahuelbuta Nº 109, (Municipalidad) Contulmo.
Atención Miércoles y Viernes de 10:00 a 13:00 hrs. y de 14:30 a 17:30 hrs.

TIRUA: Costanera Nº 80, (Municipalidad) Tirúa
Atención Martes de 10:30 a 13:00 hrs. y de 14:30 a 17:30 hrs.

***SEDE CHILLAN**

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
MARCELO CAMPOS HENRIQUEZ.	Calle Herminda Martin 557 Interior Chillán. Fono 224873 Atención de Lunes a Viernes de 14:00 a 18:00 hrs.	CHILLAN
PABLO UTRERAS MARIN	Ilustre Municipalidad Ninhue Atención Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs.	NINHUE
GIOVANNI GOTELLI MENDEZ	Calle Maipú S/N 1º Piso Edificios Públicos San Carlos. Atención Martes y Jueves de 15:00 a 18:00 hrs.	SAN CARLOS

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
GUMERCINDO QUEZADA BLANCO	Calle Estado Nº 188 San Gregorio Ñiquen Atención Lunes de 9:00 a 13:00 hrs.	ÑIQUEN
ALEJANDRO SEPULVEDA ANDRADES	Oficina Cema Chile Comunal San Fabián de Alico Atención Viernes de 15:00 a 18:00 hrs.	SAN FABIAN DE ALICO
EDUARDO PEÑAFIEL PEÑA	Calle Ernesto Riquelme Nº 296 Pinto. Atención Viernes de 15:00 a 18:00 hrs.	PINTO
MARIELA DAZA MERMOUD	Calle Manuel Jesús Ortiz S/N San Ignacio. Atención Jueves de 14:30 a 18:00 hrs.	SAN IGNACIO
MARCO CABALLERO CATALAN	Ilustre Municipalidad El Carmen. Atención Martes de 9:00 a 12:00 hrs.	EL CARMEN
WILFREDO MARTINEZ LANDAETA	Calle Prat Nº 280 Yungay. Atención de Martes a Viernes de 10:00 a 14:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs.	YUNGAY
CONSTANSA RADEMACHER MOYA	Calle Placilla 579 Pemuco. Atención Lunes de 8:30 a 11:30 hrs. y Miércoles de 14:30 a 17:30 hrs.	PEMUCO
ANGEL ORELLANA LOPEZ	Calle Serrano S/N Bulnes. Atención Lunes de 15:00 a 18:00 hrs. y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs.	BULNES
GUSTAVO BAERISWYL PADILLA	Calle 18 de septiembre Nº 250 Quillón. Atención Lunes de 10:30 a 15:00 hrs.	QUILLON
CLAUDIA MONTERO CESPEDES	Calle Nicolás León Nº 521 Ilustre Municipalidad Ranquíl. Atención Jueves de 14:30 a 18:00 hrs.	RANQUIL

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
CLAUDIA MONTERO CESPEDES	Ilustre Municipalidad Portezuelo Fono N° 13 Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs.	PORTEZUELO
LUIS TRONCOSO OVIEDO	Calle Pedro León Gallo S/N 2° Piso Coelemu. Atención Lunes de 9:00 a 17:00 hrs.	COELEMU
PABLO UTRERAS MARIN	Calle G. Urrejola S/N Ilustre Municipalidad Trehuaco Atención Jueves de 14:30 a 19:00 hrs.	TREHUACO
LUIS FUENZALIDA ZAPATA	Blanco Encalada 245 Quirihue. Atención Martes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs.	QUIRIHUE
MARIELA DAZA MERMOUD	Arturo Prat S/N San Nicolás Fono 561417 Atención Jueves de 9:00 a 12:00 hrs.	SAN NICOLAS
RICARDO PARADA SOTOMAYOR	Calle Claro Solar S/N Casilla 1032 Temuco. Fono 234464 Atención Lunes a Viernes de 15:00 a 19:00 hrs.	TEMUCO
LINA JOFRE MONTERO	Pleiteado N° 291 segundopiso Servicios Públicos Padre las Casas Atención Martes y Miércoles de 9:00 a 12:00 hrs., Lunes, Miércoles, Jueves y Viernes de 8:30 a 12:30 hrs.	PADRE LAS CASAS
ALEJANDRO BARRERA MAC-EVOY	Calle Caupolicán N° 327 Angol. Atención Lunes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs.	ANGOL
ROBERTO COOPER AGUILERA	Calle Dr. Garriga N° 995 Purén Atención Jueves de 15:00 a 18:30 hrs.	PUREN

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
ROBERTO COOPER AGUILERA	Ilustre Municipalidad Los Sauces. Atención Martes de 15:00 a 17:00 hrs.	LOS SAUCES
RENATO IGLESIAS RIOSECO	Calle Alcazar S/N Oficina 7 Collipulli Atención Martes y Jueves de 14:00 a 16:30 hrs.	COLLIPULLI
LEON PINCHEIRA GARRIDO	Calle Coronel Urrutia Nº 423 Traiguén. Fono 861456 Atención Martes y Jueves de 9:00 a 12:00 hrs. y de 15:00 a 17:00 hrs.	TRAIGUEN
PILAR HERMOSILLA CALLE	Avda. Confederación Suiza Nº 1037 2º Piso Victoria Atención Lunes de 12:15 a 18:00 hrs.	VICTORIA
MARCO CHESTA QUIERO	Calle Yungay S/N Curacautín Atención Lunes y Martes de 10:00 a 17:30 hrs. Viernes de 12:00 a 17:30 hrs.	CURACAUTIN
GUIDO ZUÑIGA ANDURAND	Calle Prat Esquina Bulnes S/N Segundo piso Loncoche Atención Viernes de 11:30 a 16:30 hrs.	LONCOCHE
CARMEN GLORIA VERGARA MEDINA	Calle Francisco Bilbao Nº 523 Pitrufquén. Atención Miércoles de 9:30 a 13:00 y 15:00 a 19:00 hrs. y Jueves de 9:30 a 18:00 hrs.	PITRUFQUEN
AUDIEL SALAZAR MELLADO	Calle Matta Nº 284 Lumaco. Atención Jueves de 14:30 a 17:30 hrs.	LUMACO
PILAR HERMOSILLA CALLE	Calle Bello Esquina Freire Gorbea Atención Martes de 14:30 a 18:30 hrs.	GORBEA
MARCOS REYDET BELTRAN	Calle Pedro de Valdivia S/N Villarrica Fono 411522. Atención Martes y Miércoles de 9:30 a 13:00 hrs.	VILLARRICA

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
DANIEL IVAN SALAZAR POBLETE	Calle Arturo Prat N° 65 2° Piso Nueva Imperial. Atención Lunes de 14 a 18 hrs. y Viernes de 8:30 a 10:30 hrs.	NUEVA IMPERIAL
EDMUNDO FIGUEROA MULLER	Avda. O'Higgins N° 483 Pucón. Atención Lunes y Miércoles de 15 a 18:30 hrs.	PUCON
THOMAS OVALLE FUICA	Ilustre Municipalidad Puerto Saavedra Atención Lunes de 10 a 12:30 hrs.	PUERTO SAAVEDRA
DANTE HERRERA ALARCON	Ilustre Municipalidad Toltén Atención Lunes y Martes de 9 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 18:30 hrs.	TOLTEN
LINA JOFRE MONTERO	Calle Camalez N° 85 Freire Fono N° 89 Pitrufuquén Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs.	FREIRE
CARLOS KOCH RIVAS	Calle O'Higgins N° 1020 Interior Lautaro. Atención Lunes y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs.	LAUTARO
THOMAS OVALLE FUICA	Calle Villagrán N°240 Carahue Atención Lunes de 14:30 a 17:30 hrs. y Martes de 10:00 a 13:00 hrs.	CARAHUE
NAPOLEON RUBILAR PEREZ	Calle Comercio N° 206 Renaico Atención Miércoles de 9:00 a 11:00 hrs.	RENAICO
JORGE IGLESIAS RIOSECO	Ilustre Municipalidad Ercilla. Atención Martes de 14:00 a 16:00 hrs. y Jueves de 16:15 a 18:00 hrs.	ERCILLA
CARLOS KOCH RIVAS	Ilustre Municipalidad Lonquimay Atención Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	LONQUIMAY

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
RADY VENEGAS POBLETE	Calle Pedro Aguirre Cerda S/N Melipeuco. Atención Jueves de 9:00 a 13:00 hrs. y de 16:00 a 18:00 hrs.	MELIPEUCO
RADY VENEGAS POBLETE	Calle Pedro Aguirre Cerda N° 600 Cunco. Atención Miércoles de 14:00 a 19:00 hrs.	CUNCO
MARIA A. SANTIBAÑEZ CHESTA	Calle Esmeralda S/N Perquenco Atención Viernes de 9:00 a 13:00 hrs.	PERQUENCO
CARLOS GUTIERREZ LIRA	Calle Independencia S/N Galvarino Atención Viernes de 14:00 a 18:00 hrs.	GALVARINO
MILITZA BARRENECHEA BLANC	Ilustre Municipalidad Teodoro Shmidt Atención Segundo y Cuarto martes de cada mes de 9:30 a 18:30 hrs. Tramita en Tribunales de Nueva Imperial.	TEODORO SHMIDT
LINA JOFRE MONTERO	Ilustre Municipalidad Atención Lunes y Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs.	VILCUN
EUGENIO HERRERA ORTIZ	Calle Independencia N° 625 Tercer piso Valdivia Fono 213341 Atención de Lunes a Viernes de 9:30 a 13:30 hrs.	VALDIVIA
EDISON LARA AGUAYO	Ilustre Municipalidad Corral Atención Lunes de 9:00 a 16:00 hrs.	CORRAL
SANDRA BASSO VASQUEZ	Calle Mariquina N° 56 Interior San José de la Mariquina. Atención Lunes de 14:00 a 18:00 hrs.	SAN JOSE DE LA MARIQUINA

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
CLAUDIO ROBERTO NOVOA ARAYA	Edificio Ilustre Municipalidad Futrono. Atención Martes de 15:00 a 18:30 hrs. y Jueves de 15:00 a 18:30 hrs.	FUTRONO
CLAUDIO NOVOA ARAYA	Ilustre Municipalidad Los Lagos. Atención Miércoles de 15:00 a 18:30 hrs.	LOS LAGOS
HARRY WINTERAGUILERA	Calle Libertador B. O'Higgins S/N Mafil Atención Viernes de 9:30 a 13:00 hrs.	MAFIL
ANA MARIA ROBERT BOETTCHER	Calle Letelier S/N 2º Piso La Unión. Atención Martes y Jueves de 10:30 a 12:30 hrs.	LA UNION
MARLENE SAAVEDRA BUSTOS	Calle O'Higgins Nº 516 Paillaco Atención Miércoles de 8:30 a 12:00 hrs.	PAILLACO
RICARDO HERNANDEZ MEDINA	Ejército Libertador Nº 1004 Río Bueno Atención Martes de 9:30 a 13:00 hrs. y Jueves de 15:30 a 19:00 hrs.	RIO BUENO
HUMBERTO CONCHA HERMOSILLA	Calle Viña del Mar Nº 133 Lago Ranco Atención Jueves de 11:00 a 14:00 hrs.	LAGO RANCO
ERNESTO STARKE SAEZ (CONVENIO)	Avda. V. Mackenna 1271 Osorno. Atención Lunes a Viernes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 15:00 a 17:30 hrs.	OSORNO
GONZALO ARROYO CURUTCHET	Municipalidad San Pablo. Atención Martes y Jueves de 9:00 a 12:00 hrs.	SAN PABLO I.

*** SEDE TEMUCO**

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
GONZALO NEIRA CABRERA	Calle Pedro Montt N° 160 Purranque Atención Martes de 8:30 a 12:00 hrs.	PURRANQUE
ARTUROCASTRO WINKLER	Ilustre Municipalidad Puyehue. Atención Jueves de 8:30 a 12:30 hrs.	PUYEHUE
GONZALO NEIRA CABRERA	Avda. Buschman N° 98 Río Negro. Atención Miércoles de 9:00 a 13:00 hrs.	RIO NEGRO
IVAN PETROVICH ALTAMIRANO	Calle Puacho S/N San Juan de la Costa Atención Jueves de 9:00 a 13:00 hrs.	SAN JUAN DE LA COSTA
JOSE JOAQUIN PEREZ TOLEDO	Calle Antonio Varas 410 2° Piso Puerto Montt. Fono 250497 Atención Lunes a Viernes de 15:00 a 18:00 hrs. En la ma- ñana atención de secretaria.	PUERTO MONTT- COCHAMO
HERNAN HAGEDORN HITSCHFELD	Calle Federico Errázuriz N° 210 Calbuco. Atención Miércoles de 9:00 a 16:00 hrs.	CALBUCO
PATRICIA BELMAR STUMPFOLL	Calle San José N° 242 Piso 2° Puerto Varas. Atención Martes y Jueves de 10:00 a 13:00 hrs.	PUERTO VARAS
EMILIO PEREZ HITSCHFELD	Calle 21 de Mayo N° 85 Mauñín. Atención Miércoles de 9:30 a 15:00 hrs.	MAULLIN
EMILIO PEREZ HITSCHFELD	Calle Antonio Varas N° 498 Los Muermos Atención Lunes de 9:30 a 12:00 hrs.	LOS MUERMOS

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
GONZALO TAPIA ELORZA	Ilustre Municipalidad Fresia. Atención Viernes de 13:00 a 15:30 hrs.	FRESIA
GONZALO TAPIA ELORZA	Avda. V. Pérez Rosalez Nº 529 Llanquihue Atención Lunes de 10:00 a 11:00 y Miércoles de 15:00 a 17:00 hrs.	LLANQUIHUE
HERNAN HAGEDORN HITSCHFELD	Calle San Pedro y Diego Portales Frutillar. Atención Lunes de 9:00 a 11:00 hrs.	FRUTILLAR
HECTOR BUSTOS HERNANDEZ	Calle Balmaceda 245 Castro. Atención Lunes de 15:00 a 18:00 hrs. y Miércoles de 9:00 a 11:00 hrs.	CASTRO
SARA CARCAMO POOL	Edificio de Correos de Chile Tercer Piso Ancud Atención Martes de 14:30 a 17 hrs. y Jueves de 14:30 a 17:00 hrs.	ANCUD
HECTOR BUSTOS HERNANDEZ	Ilustre Municipalidad Atención Lunes de 9:00 a 13:00 hrs.	DALCAHUE
MARIA AGUSTINA BARRIENTOS	Avda. Ladrilleros S/N Quellón. Atención Martes de 10:00 a 12:00 hrs.	QUELLON
MARIA AGUSTINA BARRIENTOS	Calle Amunátegui Nº 018 Ilustre Municipalidad Achao. Atención Lunes de 9:00 a 13:00 hrs. y de 14:00 a 16:00 hrs.	ACHAO
PATRICIA SANZANA CARDENAS	Ilustre Municipalidad Puqueldón. Atención Jueves de 14:00 a 18:00 hrs.	PUQUELDON

*** SEDE COYHAIQUE**

ABOGADO	DIRECCION	COMUNA
CARLOS ARIAS MARIN	Ed. Gobernación Provincial Coyhaique Atención Martes y Jueves de 14:00 a 18:00 hrs.	COYHAIQUE
ERVIS BAHAMONDES OLAVARRIA.	Ilustre Municipalidad Puerto Aysén. Atención Jueves de 15:00 a 18:00 hrs.	PUERTO AYSEN
	Calle Esmeralda 199 Cochrane. Atención Martes de 15:00 a 18:00 hrs. y Jueves de 10:00 a 12:30 hrs.	COCHRANE

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS

MATERIA	NUMERO	FECHA
Afiliación a sindicato de empresa. Organizaciones sindicales.	1199/73 1157/52	16.03.95 14.02.95
Asociación de funcionarios. Derecho a voto.	1674/72	15.03.95
Asociación de funcionarios. Primera elección de directorio.	1674/72	15.03.95
Auxiliar en colegio particular. Imprudencia de jornada discontinua.	1228/56	16.02.95
Base de cálculo de indemnización por años de servicio. Gratificación.	1152/47	14.02.95
Bonificación ley 19.267. Procedencia.	1227/55	16.02.95
Bonificación ley 19.355. Procedencia.	1226/54	16.02.95
Calificación de beneficios. Remuneraciones.	1118/44	13.02.95
Calificación de beneficios. Remuneraciones. Imponibilidad. Empresa Ferrocarriles del Estado.	1672/70	13.03.95
Causales de término de contrato. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1671/67	13.03.95
Certificados contratistas. Dirección del Trabajo.	1119/45	13.02.95
Cláusula tácita de contrato individual de trabajo. Feriado.	1120/46	15.02.95
Colegios técnico profesionales. Feriado.	1667/75	13.03.95
Competencia Tribunales de Justicia. Sentencias. Efectos relativos.	1155/50	14.02.95
Concepto de Empresa.	1157/52 1699/73	14.02.95 16.03.95
Contrato colectivo. Legalidad de cláusula de instrumento colectivo. Negociación colectiva.	1230/58	16.02.95
Contrato indefinido. Procedencia. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1671/67	13.03.95
Contrato individual. Actualización.	1120/46	15.02.95
Contrato individual. Contrato de plazo fijo. Transformación en indefinido. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1671/67	13.03.95

MATERIA	NUMERO	FECHA
Contrato individual. Empleador.	1157/52	14.02.95
Contrato de plazo fijo; transformación en indefinido. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1117/43 1671/67	13.02.95 13.03.95
Corporaciones municipales. Estatuto docente. Contrato de plazo fijo. Transformación en indefinido.	1117/43	13.02.95
Corporaciones municipales. Estatuto docente. Extensión horaria.	1671/67	13.03.95
Derecho a voto en asociación de funcionarios.	1674/72	15.03.95
Descanso compensatorio. Día domingo. Procedencia.	1669/67	13.03.95
Descanso semanal. Duración.	1666/64	13.03.95
Destinación. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1120/46	15.02.95
Día de cierre para cálculo de horas extraordinarias.	1153/48	14.02.95
Días no cobrados. Remuneraciones.	1232/59	17.02.95
Días no laborados. Remuneraciones. Descuentos previsionales. Procedencia.	1120/46	15.02.95
Dictámenes de la Dirección del Trabajo. Efecto en el tiempo.	1117/43 1169/73	13.02.95 16.03.95
Dirección del Trabajo. Certificados contratistas.	1119/45	13.02.95
Dirección del Trabajo. Competencia Tribunales de Justicia. Sentencias. Efectos relativos.	1155/50	14.02.95
Dirección del Trabajo. Dictámenes. Efecto en el tiempo.	1117/43 1669/67	13.02.95 13.03.95
Directorio de Asociación de funcionarios. Derecho a voto en primera elección.	1674/72	15.03.95
Distribución de la jornada de trabajo. Sistema excepcional.	1637/63	14.02.95
Efectos en el tiempo de dictámenes de la Dirección del Trabajo.	1117/43 1669/73	13.02.95 16.03.95
Efectos relativos de sentencias. Competencia de Tribunales de justicia.	1155/50	14.02.95
Elección de directorio de Asociación de funcionarios; derecho a voto en la primera.	1674/72	15.03.95
Emisión de certificados de contratistas. Dirección del Trabajo.	1119/45	13.02.95

MATERIA	NUMERO	FECHA
Empresa. Concepto.	1157/52 1699/73	14.02.95 16.03.95
Empresa Ferrocarriles del Estado. Horas extraordinarias. Imponibilidad.	1672/70	13.03.95
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Contrato de plazo fijo. Transformación en indefinido.	1117/43	13.02.95
Estatuto Docente. Corporaciones municipales. Destinación. Contrato individual. Actualización.	1120/46	15.02.95
Estatuto docente. Corporaciones municipales. Extensión horaria.	1671/67	13.03.95
Extensión horaria. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1671/67	13.03.95
Feriado. Cláusula tácita de contrato individual. Actualización.	1120/46	15.02.95
Feriado. Colegios técnico profesionales.	1667/65	13.03.95
Feriado. Remuneración mixta.	1673/71	13.03.95
Gratificación. Indemnización por años de servicio. Base de cálculo.	1152/47	14.02.95
Gratificación legal. Obligación de gratificar.	1699/73	16.03.95
Horas extraordinarias. Empresa Ferrocarriles del Estado. Imponibilidad.	1672/70	13.03.95
Horas extraordinarias. Locomoción colectiva urbana. Concepto. Día de cierre.	1153/48	14.02.95
Horas extraordinarias. Procedencia. Locomoción colectiva urbana. Jornada de trabajo.	1158/53	14.02.95
Imponibilidad de horas extraordinarias en Empresa de Ferrocarriles del Estado.	1672/70	13.03.95
Indemnización legal por años de servicio. Base de cálculo. Gratificación.	1152/47	14.02.95
Indemnización legal por años de servicio. Pago en mensualidades.	1230/58	16.02.95
Indemnización sustitutiva de aviso previo. Base de cálculo.	1152/47	14.02.95.
Instrumento colectivo. Legalidad de cláusula. Negociación colectiva.	1230/58	16.02.95
Interpretación de instrumento colectivo. Negociación colectiva.	1154/49	14.02.95
Jornada discontinua. Procedencia. Auxiliar de colegio particular.	1228/56	16.02.95

MATERIA	NUMERO	FECHA
Jornada de trabajo. Locomoción Colectiva urbana. Horas extraordinarias. Procedencia.	1158/53	14.02.95
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	1637/63	14.02.95
Legalidad de cláusula de contrato colectivo. Negociación colectiva.	1230/58	16.02.95
Legalidad de cláusula de contrato. Individual. Distribución.	1120/46	15.02.95
Licencia médica. Subsidio. Base de cálculo.	1154/49	14.02.95
Locomoción colectiva urbana. Horas extraordinarias. Concepto. Día de cierre.	1153/48	14.02.95
Locomoción colectiva urbana. Horas extraordinarias. Procedencia. Jornada de trabajo.	1158/53	14.02.95
Necesidades de la empresa, establecimiento o negocio, o desahucio. Cálculo.	1152/47	14.02.95
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Legalidad de cláusula.	1230/58	16.02.95
Negociación colectiva. Interpretación de instrumento colectivo.	1154/49 1353/61	14.02.95 23.02.95
Número. Registro de asistencia.	1668/66	13.03.95
Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Afiliación.	1157/52 1699/73	14.02.95 16.03.95
Pago en mensualidades de indemnización por años de servicio.	1230/58	16.02.95
Pago proporcional de bonificación ley 19.278.	1226/54	16.02.95
Premios en concurso. Empresa de Correos de Chile. Monto de los premios.	1118/44	13.02.95
Primera elección de directorio de asociación de funcionarios.	1674/72	15.03.95
Procedimiento para el pago de beneficio establecido en el art. 7º de la ley 19.278.	1226/54	16.02.95
Remuneración mixta. Feriado.	1673/71	13.03.95
Remuneraciones. Calificación de beneficios.	1118/44	13.02.95
Remuneraciones. Calificación de beneficios. Imponibilidad. Empresa Ferrocarriles del Estado.	1672/70	13.03.95
Remuneraciones. Días no cobrados.	1232/59	17.02.95

MATERIA	NUMERO	FECHA
Remuneraciones. Días no laborados. Descuentos previsionales. Procedencia.	1120/46	15.02.95
Registro de asistencia. Número.	1668/66	13.03.95
Registro de asistencia. Sistema computacional.	1229/57	16.02.95
Sentencias. Efectos relativos. Competencia Tribunales de Justicia.	1155/50	14.02.95
Sindicato de empresa. Afiliación. Organizaciones sindicales.	1699/73	16.03.95
Sindicato de empresa. Organizaciones sindicales. Afiliación.	1157/52	14.02.95
Sistema computacional de registro de asistencia.	1229/57	16.02.95
Sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y descanso.	1637/63	14.02.95
Subsidio. Base de cálculo. Licencia médica.	1154/49	14.02.95
Término de contrato. Causales. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1671/67	13.03.95
Transformación de contratos de plazo fijo en indefinido. Estatuto docente. Corporaciones municipales.	1117/43 1671/67	13.02.95 13.03.95
Tribunales de Justicia. Competencia. Efectos relativos de sentencias.	1155/50	14.02.95
Unidad de Mejoramiento Profesional. Procedencia del beneficio.	1226/54	16.02.95

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
Hugo Yanes Lara	Jefe Depto. Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Depto. Negociación Colectiva
Flavio Cortés Acevedo	Jefe Departamento Estudios
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo

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)
Eduardo Muñoz Riveros	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)
Manuel Lavado Abrigo	IX. Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X. Región Los Lagos (Puerto Montt)
Iván Herrera Catalán	XI. Región Aysén del G. C. Ibañez (Coyhaique)
Carmen Gallardo Huichapay	XII. Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñan	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**DERECHOS RESERVADOS. PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL.
ARTÍCULO 88, LEY N° 17.336, SOBRE PROPIEDAD INTELECTUAL**

AÑO VII • Nº 75 ABRIL 1995

Editor:
Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Depto. Estudios

Asesor Jurídico:
Cristián Gamboa B.

Abogado
Depto. Jurídico

Jurisprudencia Judicial:
Marcelo Betancourt

Abogado
Depto. jurídico

Digitación:
Manuel Vallejos Pino
Carmen Gloria Zambrano
Depto. Estudios

Diagramación:
Horacio Díaz Pardo

Composición:
Publitesca

De acuerdo a lo dispuesto en la ley 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	: Flavio Cortés Acevedo, Jefe Depto. de Estudios.
Director Reemplazante	: Carlos Ramírez Guerra, Depto. Estudios.
Domicilio	: Agustinas 1253, 5º piso, Santiago.
Imprenta	: Publitesca, París 823. Fono: 6331107.

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.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitesca, París 823, Fono: 633 1107.

NOTAS DEL EDITOR

Nos complace informar a nuestros lectores, que a partir de este número, la Dirección del Trabajo, en cumplimiento de los lineamientos gubernamentales para modernizar la gestión pública, ha procedido a externalizar la edición y comercialización de su Boletín Oficial, adjudicando la licitación respectiva a la Editorial Publitesca. Esta Editorial presentó la propuesta que satisfizo más integralmente las necesidades del Servicio, y por otra parte cuenta con un prestigio y seriedad en la edición de publicaciones técnicas de carácter actualizable que garantiza el entregar un producto de calidad, oportuno y eficiente a nuestros miles de lectores.

Gracias a este convenio, y como podrán advertir en esta edición, les entregamos nuevas secciones y una atractiva y moderna diagramación gráfica, más un completo índice de dictámenes clasificados por materias. Con ello satisfacemos una sentida aspiración, según nos manifestaran unánimemente, a través del cuestionario que, en su momento, nos devolvieron con interesantes y valiosos comentarios que paulatinamente hemos ido atendiendo para perfeccionar esta publicación.

Además, y como consecuencia directa de esta externalización, nos es grato comunicarles que a partir de esta edición, les entregaremos, sin costo un completo y útil suplemento de indicadores laborales y previsionales, que distribuiremos separadamente del Boletín para asegurar la oportunidad de esa información.

En breve, y sobre la base de una coordinación de esfuerzos entre la Dirección del Trabajo y Publitesca, pondremos a vuestra disposición una versión computacional de este Boletín Oficial, mediante el cual, sus lectores, desde cualquier lugar, y desde sus propios computadores, vía modem, podrán acceder a un servicio personalizado e integral que les permitirá consultar los contenidos habituales de la publicación más una completa base de datos de la jurisprudencia institucional, indicadores laborales y previsionales y de cálculo automático de reajuste e intereses de deudas de carácter laboral.

Con estos significativos avances del Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo que, estamos ciertos serán apreciados por ustedes, la Dirección del Trabajo da un significativo y decisivo salto tecnológico que nos permitirá cumplir el mandato legal de difundir la legislación y reglamentación laboral y de las normas de seguridad social, higiene y seguridad en el trabajo que competen al Servicio en general, y de la jurisprudencia administrativa emanada del mismo, en particular, en mucho mejor forma, con lo cual no nos cabe duda, el Boletín se transformará en una valiosa herramienta para facilitar la aplicación coherente y uniforme de las normas laborales por parte de nuestros funcionarios; prevenir las infracciones a la legislación que debe fiscalizar el Servicio, además de servir de orientación para empleadores, trabajadores, dirigentes, tribunales, consultorios de asistencia jurídica y a miles de profesionales y técnicos del área laboral que sirven o asesoran a las empresas del país.

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

Hugo Yanes Lara

Abogado
Jefe del Departamento de Organizaciones Sindicales

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe del Departamento de Negociación Colectiva

Flavio Cortés Acevedo

Sociólogo
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
LA PROTECCION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES DENTRO DE LA NORMATIVA LABORAL	1
EL IUS VARIANDI EN CHILE: DOCTRINA Y LEGISLACION	11
INP CARTILLA SEGURO ACCIDENTES DEL TRABAJO	17
REGLAMENTO PARA LA EVALUACION Y CALIFICACION DE LA DISCAPACIDAD	20
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO - Departamento Jurídico	24
1.117/43, 13.02.95. Los profesionales de la educación que laboran en establecimientos educacionales administrados por la Corporación Municipal de la Florida, cuyos contratos de trabajo de plazo fijo se transformaron en indefinidos en virtud de lo resuelto por este Servicio en dictamen N° 1205/73, de 22.03.93, mantienen este último carácter, atendido que el nuevo pronunciamiento que sobre la materia se contiene en dictamen N° 3459/169, no opera con efecto retroactivo, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.....	24
1.118/44, 13.02.95. Las sumas pagadas por concepto de premios en un concurso para incentivar la creatividad y participación de los trabajadores de la Empresa de Correos de Chile no deben necesariamente guardar una proporción dada con las remuneraciones de los acreedores a dichos premios.	25
1.119/45, 13.02.95. No resulta jurídicamente procedente centralizar la emisión de los certificados a que se refiere el artículo 43 del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo.	27
1.120/46, 15.02.95. Niega lugar a la reconsideración de las instrucciones N°s. 94-279 de 16.11.94 y 94-390, de la misma fecha, en los puntos que indica, impartidas a la Corporación de Desarrollo Social de... por la fiscalizadora Sra. M.M.F.	28

1.152/47, 14.02.95.	1) Si una empresa invoca como causal de término de contrato las necesidades de la empresa, establecimiento o negocio, o desahucio, para el cálculo de la indemnización por años de servicios y de la sustitutiva del aviso previo, debe seguir el procedimiento legal de cálculo del artículo 172, inciso 1º, y considerar para determinar la última remuneración, toda gratificación que no sea pagada una sola vez al año y sea entregada en cuotas periódicas a título de adelanto o anticipo, sin perjuicio de utilizar el procedimiento convencional del cálculo, de aplicar una causal distinta a las señaladas. 2) Declárase que no ha lugar a la reconsideración solicitada.	34
1.153/48, 14.02.95.	Los dueños de Taxibuses San Bernardo - Las Condes N° 45 A.G., pueden cerrar el período de cálculo mensual de horas extraordinarias los días 25 de cada mes.	36
1.154/49, 14.02.95.	El beneficio denominado "vueltas vacaciones" que perciben los trabajadores de la Empresa..., no es un estipendio ocasional sino la remuneración ordinaria de monto variable que les corresponde por el período de feriado legal; por lo que procedería su consideración en la base de cálculo del subsidio por incapacidad laboral.	37
1.155/50, 14.02.95.	La Dirección del Trabajo se encuentra facultada para interpretar la legislación y reglamentación social e impartir las instrucciones que correspondan, no obstante existir un caso resuelto o sometido al pronunciamiento de los Tribunales sobre la misma materia, cuando en dicha causa no sean partes los mismos trabajadores que han solicitado la intervención del Servicio.	39
1.157/52, 14.02.95.	No resulta jurídicamente procedente considerar que Servicios Empresariales S.A., Distribuidora Automotriz de Chile S.A. y Compañía Distribuidora Industrial S.A. constituyen una sola empresa para efectos de organizaciones sindicales, por lo que los trabajadores que laboran para las dos primeras no pueden afiliarse al sindicato constituido en la última.	41
1.158/53, 14.02.95.	1) El personal de choferes de locomoción colectiva urbana se encuentra afecto a la jornada de trabajo ordinaria contemplada en el artículo 22 del Código del Trabajo, pudiendo ésta cumplirse por turnos pactados conforme lo autoriza el artículo 26 del mismo cuerpo legal. 2) Este mismo personal puede, en todo caso, desempeñar dos horas extraordinarias por día.	

	3) La seguridad del tránsito público impide que un arriendo o un mandato suscrito por un chofer de taxibús modifiquen su régimen ordinario de jornada y de descansos.	
	4) Finalmente, este personal puede alcanzar a desempeñarse durante diez horas diarias, siempre que no se exceda la jornada ordinaria semanal de 48 horas o la convenida, si fuese menor, pudiéndose agregar a continuación, un máximo de dos horas extraordinarias por día.	44
1.226/54, 16.02.95.	Informa afirmativamente sobre la procedencia del pago del beneficio establecido en el artículo 7º de la Ley 19.278, denominado "Unidad de Mejoramiento Profesional (U.M.P.)", a los profesores del Sector Particular Subvencionado y señala procedimiento para su pago cuando el profesor se desempeña en dos establecimientos distintos.	48
1.227/55, 16.02.95.	El Sr. N.N., tiene derecho al pago de las bonificaciones contempladas en los artículos 9º de la Ley Nº 19.267 y, 10º de la Ley Nº 19.355, por desempeñar labores no regidas por la Ley Nº 19.070, en los diversos establecimientos educacionales de la Corporación Municipal de Servicios Públicos Traspasados de Rancagua, no obstante estar asignado al nivel central de dicha Corporación.	50
1.228/56, 16.02.95.	No resulta jurídicamente procedente aplicar al personal que se desempeña como auxiliar en el Colegio Particular Instituto..., la norma del inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, encontrándose, por ende, afectos dichos trabajadores a la jornada ordinaria máxima de 48 horas semanales.	52
1.229/57, 16.02.95.	Resulta procedente que la Empresa..., pueda establecer un sistema computarizado de control de asistencia y de jornada activado mediante tarjetas de banda magnéticas, siempre que permita determinar semanalmente las horas extraordinarias laboradas para su aprobación por los trabajadores, como asimismo la verificación de los datos al momento de operar el registro.	53
1.230/58, 16.02.95.	La cláusula décima octava del contrato colectivo de trabajo suscrito entre la Empresa Textiles — y el Sindicato de Trabajadores Nº 1 constituida en la misma, se encuentra ajustada a derecho en cuanto establece que la Empresa podrá pagar en cuotas mensuales y sucesivas la indemnización legal por años de servicio, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.	55

1.232/59, 17.02.95.	La remuneración a que tienen derecho los trabajadores a trato de — por el tiempo en que, habiendo estado a disposición del empleador, no llevan a cabo el trabajo pactado debido a una paralización de faenas por no haber venta de productos nacionales, debe ser equivalente al promedio de lo percibido por cada dependiente durante los últimos tres meses laborados, el que no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual.	56
1.353/61, 23.02.95.	Se deniega autorización a la Empresa — para establecer un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para sus dependientes que laboran en medición, inspección, certificación y calibración en la Concentradora del yacimiento Chuquicamata, de CODELCO Chile.	59
1.637/63, 13.03.95.	1) Deniega autorización a la empresa Constructora —, para establecer un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo respecto del personal que se desempeña en las obras de construcción de Viviendas y en la Pavimentación de la calle Arturo Prat, ubicadas en la localidad de Licantén. 2) No resulta jurídicamente procedente que la referida Empresa y el aludido personal convengan una jornada bisemanal en conformidad al artículo 39 del Código del Trabajo.	60
1.666/64, 13.03.95.	En el evento de que en la respectiva empresa hubiere un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán distribuirse en el período comprendido entre las 21 y 24 horas del día sábado o del día que precede a un festivo, no pudiendo, por el contrario, dichos turnos abarcar parte alguna de las horas correspondientes al día domingo o festivo.	62
1.667/65, 13.03.95.	Los docentes que se desempeñan en establecimientos de educación técnico-profesional administrados por corporaciones privadas sin fines de lucro, en conformidad al decreto ley Nº 3166, de 1980, tienen derecho a impetrar el beneficio de feriado anual en los términos previstos en el artículo 74 del Código del Trabajo.	64
1.668/66, 13.03.95.	El empleador se encuentra facultado para utilizar más de un libro de asistencia del personal para los efectos previstos en el inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, sin que sea necesario para ello la autorización de esta Dirección.	66

1.669/67, 13.03.95.	La doctrina contenida en el dictamen N° 0617/30 de este Servicio, mediante la cual se revoca el dictamen N° 4456/ 203, de 01.08.94, sólo resulta aplicable a partir del 30 de enero de 1995.	68
1.670/68, 13.03.95.	El personal de aerolíneas que se desempeña en aeropuertos, específicamente aquel que presta servicios en el mesón o "counter" de la respectiva aerolínea se encuentra exceptuado del descanso dominical y en días festivos, en virtud de lo dispuesto en el N° 7 del artículo 38 del Código del Trabajo y, por ende, le asiste el derecho a un día domingo de descanso en el respectivo mes calendario.	70
1.671/69, 13.03.95.	<p>1) No procede considerar como contratos de plazo fijo, las extensiones horarias convenidas entre los profesionales de la educación de que se trata y la Corporación Municipal de —</p> <p>2) No procede aplicar a las extensiones horarias las normas sobre transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida.</p> <p>3) No procede suscribir contratos de duración indefinida respecto de aquellos profesionales de la educación que ingresan a una dotación docente sin previo concurso público, sin perjuicio de lo expuesto en el cuerpo del presente oficio.</p> <p>4) El término de la relación laboral de un profesional de la educación dependiente de un establecimiento educacional administrado por una Corp. Munic. sólo puede producirse por aplicación de algunas de las causales previstas en el artículo 52 de la ley N°19.070.</p> <p>5) La docente Sra. N.N, luego de expirado el plazo convenido para la extensión horaria en el Liceo D-24, se encuentra afecta a la jornada de trabajo pactada con anterioridad a la referida extensión.</p> <p>6) No procede aplicar las normas relativas a la transformación de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida al celebrado entre la docente Sra. X.X. y la Corporación Municipal de —</p>	71
1.672/70, 13.03.95.	<p>1) Las remuneraciones que perciben los trabajadores de la Empresa de los Ferrocarriles de Estado por concepto de horas extraordinarias, son imponibles.</p> <p>2) Las instrucciones N° 13.13.94-96 de 15.03.94 impartidas a dicha Empresa por el fiscalizador Sr. M.E.D.V. de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo, se encuentran ajustadas a derecho.</p>	77

1.673/71, 13.03.95.	La remuneración íntegra a que tiene derecho durante el feriado un trabajador que es remunerado en base a sueldo y comisiones, está constituida por la suma de aquel y el promedio de éstas que hubiere percibido en los últimos tres meses laborados.	79
1.674/72, 15.03.95.	Los miembros de una asociación de funcionarios de la administración del Estado que hayan tenido tal calidad respecto de otra diversa, de la misma repartición o servicio, no pueden votar ni ser elegidos en la primera elección de directorio que se produzca dentro de un año, contado desde su nueva afiliación.	82
1.699/73, 16.03.95.	1) No resulta jurídicamente procedente que los trabajadores de la Empresa Textil Los Industriales Ltda. se afilien al Sindicato de Trabajadores de la Empresa Heresi y Cía. Ltda. 2) La Empresa Textil Los Industriales no se encuentra obligada a pagar gratificación legal a los trabajadores de la Empresa Heresi y Cía. Ltda.	84
CIRCULARES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		87
• 26, 09.03.95.	Depto. Fiscalización Boletín de Infractores de la Legislación y Previsional.	87
• 27, 13.03.95.	Depto. Administrativo Reitera instrucciones sobre eliminación de documentos y material de desecho.	88
• 30, 20.03.95.	Depto. de Fiscalización Informa sobre modificación de diseño y forma de llenado del recuadro "Antecedentes del acta", de las Actas de Fiscalización del I.N.P. y complementa instrucciones sobre el tema.	89
• 31, 20.03.95.	Depto. de Fiscalización Programa Fiscalización Sector Pesquero.	89

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL - Selección de Dictámenes.	90
• 10.939, 03.10.94. Calificación de accidentes.	90
• 11.153, 07.1094. Subsidio por incapacidad laboral a trabajador que durante el período que determina la base de cálculo tuvo 2 o más empleadores y al inicio de la licencia médica tiene un sólo. Procede el pago del subsidio respecto de aquel que efectivamente está trabajando al inicio de la licencia y tomar como base de cálculo las remuneraciones por las que se cotizó respecto de éste.	91
• 11.392, 11.10.94. Validez de resoluciones de evaluación de invalidez dictadas con posterioridad al fallecimiento del trabajador.	93
• 11.762, 24.10.95. Caja de compensación de asignación familiar. Afiliación. .	94
• 11.787, 24.10.94. Gratificación e indemnización voluntaria pagadas con ocasión del término del contrato de trabajo no son imponibles por no adecuarse a los términos legales vigentes para el concepto.	95
• 12.608, 16.11.94. Solicitud de rebaja de cotización adicional diferenciada aco-ge reclamación.	97
• 13.104, 29.11.94. Por regla general no procede enterar imposiciones en el antiguo sistema previsional cuando no existe vínculo de subordinación o dependencia en la relación laboral.	99
 SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES	
Selección de Dictámenes.	100
 2.164, 06.12.94. Se pronuncia en cuanto a si es suficiente el Dictamen de invalidez de beneficiario de sobrevivencia desde su fecha de nacimiento para impetrar el beneficio de pensión de invalidez como trabajador afiliado, en caso que indica.	100

2.103, 23.11.94.	Requisito para retirar excedentes de libre disposición de afiliados inválidos parciales definitivos.	101
-------------------------	---	-----

JURISPRUDENCIA JUDICIAL	103
--------------------------------------	-----

1.- ABANDONO DEL PROCEDIMIENTO EN MATERIA LABORAL.

El procedimiento judicial laboral no es de orden inquisitivo. En consecuencia, procede declarar abandonado el procedimiento en las causas del trabajo, cuando las partes han cesado en su prosecución durante seis meses contados desde la fecha de la última resolución recaída en alguna gestión útil para dar curso progresivo a los autos.	103
---	-----

2.- PLAZO PARA OBJETAR UNA LIQUIDACION DEL CREDITO PRACTICADA POR UN TRIBUNAL

El plazo existente para objetar una liquidación del crédito se reglamenta por el artículo 50 del Código Civil y los artículos 67 y 78 del Código de Procedimiento Civil. De lo anterior se desprende que este plazo judicial es de días corridos, no tiene el carácter de plazo fatal, esto es, no se extingue por el sólo transcurso del tiempo dado por el Tribunal y puede ser prorrogado.	104
--	-----

DEL DIARIO OFICIAL	108
---------------------------------	-----

NOMINA DE CONSULTORIOS DE LAS CORPORACIONES DE ASISTENCIA JUDICIAL	111
---	-----

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS	140
---	-----

