



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Septiembre 1996



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



GLOBALIZACION, REESTRUCTURACION COMPETITIVA Y EMPLEO

Sonia Yáñez/Diego López (*)

Introducción

La profundización de la inserción internacional de la economía chilena –política que combina unilateralidad, multilateralidad y regionalismo abierto– es uno de los temas prioritarios en la agenda del segundo Gobierno de la Concertación. Las autoridades nacionales esperan, que al vincularse más estrechamente con los mercados mundiales, el país obtenga nuevos e importantes impulsos en materia de incremento de exportaciones e inversiones, ganancias de productividad y progreso tecnológico. La conservación y el aumento de los mercados en el exterior es considerada como tarea estratégica para mantener los actuales niveles de crecimiento económico.

No obstante, las modificaciones técnicas y organizativas adoptadas para mantener la competitividad en mercados cada vez más globales, provocan fuertes variaciones en el empleo.

Este artículo presenta algunas reflexiones acerca de la manera cómo el difícil escenario de la globalización y transformación competitiva productiva de la economía nacional repercute en la situación de los trabajadores. El énfasis del análisis se pone en el empuje empresarial hacia una mayor flexibilización del aparato productivo y del uso de la fuerza de trabajo. En el plano laboral, la flexibilización apunta esencialmente a la modificación de los sistemas de contratación y de remuneraciones, así como de la jornada de trabajo, lo que afectará a los trabajadores principalmente en dos ámbitos: en el de la estabilidad laboral y respecto a la calidad del empleo. Por último, esto implica un nuevo posicionamiento de los actores de las relaciones laborales, posibilitando cambios sustanciales en los espacios de concertación y acuerdo.

Revisaremos las políticas públicas, dirigidas a paliar los potenciales impactos negativos sobre el mundo laboral, y plantearemos algunas interrogantes respecto a su eficacia, con la intención de aportar en la elaboración de propuestas dirigidas a mejorar los sistemas de protección social y laboral vigentes. También analizaremos el rol de los actores laborales en la creación de mecanismos de concertación colectiva, de acuerdo a las nuevas realidades del trabajo en un mundo cada vez más interrelacionado.

I. DESDE LA APERTURA UNILATERAL HACIA UNA ESTRATEGIA DE INTEGRACION GLOBAL

A las puertas del siglo XXI, el sistema capitalista de mercado experimenta un nuevo impulso histórico que se manifiesta, entre otras cosas, en la denominada globalización de la economía mundial. Este fenómeno dice relación con un nuevo nivel de internacionalización del proceso de reproducción del capital, de desarrollo de las fuerzas productivas y de división social del trabajo. En una perspectiva de tendencias a muy largo plazo, surge una estructura reproductiva verdaderamente mundial –liderada por las compañías y bancos transnacionales– que integra bajo esta nueva forma a las economías nacionales, las que están siendo reagrupadas en cadenas productivas globales y en complejas divisiones regionales y suprarregionales de trabajo.

Las integraciones regionales mediante la estructuración de grandes bloques comerciales, monetarios, económicos, tecnológicos y políticos –como son la Unión Europea (UE),

(*) Sonia Yáñez, Dra. en Economía y Diego López, abogado, se desempeñan como investigadores del Programa de Economía del Trabajo (PET). Este artículo forma parte del Informe Anual 1996 del PET.

Japón y la Asociación de Naciones Asiáticas del Sureste (ASEAN), el NAFTA y el Mercado Común del Sur (Mercosur)– han adquirido en los últimos años una fuerte dinámica, y constituyen hoy día, indudablemente, el principal mecanismo a través del cual una región o un país se articula a la globalización como proceso inevitable y nuevo espacio para el desarrollo de las fuerzas productivas (ver Reveco, 1992).

Las integraciones económicas adoptan diferentes formas. En grados crecientes de integración observamos los siguientes esquemas: Las áreas de libre comercio, las uniones aduaneras y los mercados comunes.

En un *tratado de libre comercio (TLC)*, los países signatarios reducen o eliminan las barreras arancelarias (tarifas aduaneras) y no arancelarias al comercio entre ellos, pero cada uno mantiene autonomía para imponer el nivel de barreras que prefiere para el comercio con países no integrantes del acuerdo. Es decir, que un TLC deja libertad a cada país socio para determinar la política comercial que adoptará hacia el resto del mundo.

En una *unión aduanera*, por otra parte, junto con eliminar las barreras para el comercio, se acuerda un arancel externo común para gravar las importaciones provenientes de terceros países, hecho que dice relación con que la política comercial hacia terceros países se coordina con los otros países socios.

Por último, en el *mercado común (unión económica)*, las mercancías (bienes y servicios), capitales y personas circulan tan libremente como lo hacen dentro de un solo país, lo que obliga, a su vez, a armonizar las políticas económicas y sociales en varias áreas.

El cambiante panorama económico internacional constituye, sin duda alguna, un nuevo escenario para el desarrollo nacional. Si en el pasado, la apertura de la economía chilena al exterior se ha dado en forma unilateral (rebaja de los aranceles nacionales sin obtener simultáneamente un mejor acceso a los mercados de otros países), usando la estrategia bilateral (firma de acuerdos comerciales bilaterales) como complemento,(1) ahora se requiere considerar como nuevo factor la formación de los mencionados bloques. Se estima que desde la perspectiva de un país pequeño, cuya economía basa su dinamismo, en gran parte, en el crecimiento de sus exportaciones,(2) sería nocivo ser dejado fuera de estos conglomerados que representan hoy día entre el setenta y el ochenta por ciento del comercio internacional. De ahí el interés por trasladarse desde el sistema de rebaja arancelaria unilateral a la integración regional, y por negociar acuerdos de libre comercio que aseguren el acceso de las exportaciones nacionales al mayor número de mercados y en las mejores condiciones posibles.

I.1. LAS INSTANCIAS DE INTEGRACION REGIONAL

-
- (1) Además, Chile ha tenido, en los últimos años, una activa participación en instancias multilaterales como el Convenio General de Aduanas y Comercio, GATT (hoy día Organización Mundial de Comercio, OMC).
- (2) Actualmente, las exportaciones chilenas representan alrededor del 34% del Producto Interno Bruto (PIB).

En la actualidad existen cuatro instancias de integración regional y subregional con las cuales Chile se vincula, que involucran distintas modalidades. Estas son:

1) El Foro de Cooperación Económica del Asia Pacífico (APEC).

Este grupo de 18 países ribereños del Pacífico representa el 45% del producto mundial, genera el 75% de los nuevos productos industriales del mundo, origina el 40% del comercio internacional y cuenta con más de 2 mil millones de consumidores. Los mercados reunidos en la APEC representan algo más del 50% del comercio exterior chileno. En términos de inversión, estas economías son responsables del 65% de la inversión extranjera materializada en nuestro país en los primeros nueve meses de 1995.

Las metas fijadas en la APEC son la liberalización completa del comercio e inversiones en el año 2010 para los países desarrollados, y en el 2020 para los en desarrollo. Este programa deberá ser puesto en vigencia simultáneamente por los 18 miembros a partir del 1º de enero de 1997. Chile, que ingresó a este acuerdo formalmente a fines de 1994, ha afirmado reiteradamente que estará en condiciones de cumplir con las metas que se ha puesto este grupo al mismo tiempo que los países industrializados (año 2010).

2) El Mercado Común del Sur (Mercosur).

Este tratado lo conforman actualmente Argentina, Brasil, Uruguay y Paraguay, y entró en vigencia el 1º de enero de 1995. El acuerdo de asociación entre Chile y el Mercosur (cuarto bloque económico mundial, detrás de la UE, el NAFTA y Japón/ASEAN) que apunta a llegar a una zona de libre comercio (tarifa cero para la mayoría de los productos) en el lapso de diez años, se celebró en el mes de junio de 1996, y el proceso de desgravaciones mutuas de aranceles comenzará el próximo 1º de octubre.

Hasta el momento, Chile prefiere esta modalidad de vincularse con el Mercosur –entrar en una zona de libre comercio con este bloque subregional, en vez de integrarse plenamente en el emergente mercado común– principalmente por tres razones: En primer término, prefiere mantener la cautela frente a la inestabilidad macroeconómica aún existente en algunos países del bloque como son Brasil y Argentina. Otro factor que hace rechazar la idea de incorporarse plenamente, se relaciona con la determinación del arancel externo común que es superior a la tasa del 11% que mantiene Chile. Por último, el gobierno y el empresariado prefieren mantener la autonomía de la política comercial chilena hacia el resto del mundo en vez de someterla a una coordinación en el Mercosur.

No obstante, el actual acuerdo también da pasos hacia la integración más amplia, dado que establece la promoción del desarrollo de la infraestructura física, la complementación y cooperación económica, energética, científica y tecnológica, entre otras.

3) La Unión Europea (UE).

El pasado 21 de junio, en Florencia (Italia), en la Cumbre de los Jefes de Estado y Gobierno de la Unión Europea, Chile y la UE firmaron el Acuerdo de Asociación Política y Económica. Fuera del pilar político de este acuerdo que apunta a establecer un diálogo político regular sobre temas de interés común, el tratado contempla la liberalización progresiva y recíproca de los intercambios para crear una zona de libre comercio entre este bloque y Chile, objetivo que puede cumplirse antes del año 2005.

Además, este acuerdo establece la cooperación y asistencia financiera en diversas materias como son inversiones, servicios, transporte, cooperación industrial y agropecuaria, ciencia y tecnología, protección del medio ambiente, programas de descontaminación y conservación de los ecosistemas, telecomunicaciones y educación. El acuerdo contiene una cláusula que permite la participación de Chile en los programas de cooperación acordadas entre la Europa de los Quince y el Mercosur.

4) **El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA).**

Este acuerdo entró en vigencia el 1º de enero de 1994, y sus miembros actuales son Estados Unidos, Canadá y México. Las negociaciones para que Chile ingrese a este bloque están actualmente estancadas. La adhesión de Chile a este tratado depende de la concesión del fast track (vía rápida), procedimiento que permite que el Gobierno estadounidense negocie este acuerdo con Chile sin que las materias acordadas puedan ser modificadas posteriormente en el Congreso norteamericano. Se estima que el ingreso de Chile al NAFTA se retrasará hasta después de las elecciones presidenciales en Estados Unidos en noviembre próximo, es decir, que no se hará efectivo antes del año 1997.

I.2. **EL COMERCIO EXTERIOR CHILENO POR BLOQUES ECONOMICOS**

El actual panorama y las tendencias del intercambio comercial chileno por bloques económicos se muestran en los Gráficos N°1 a N°4.

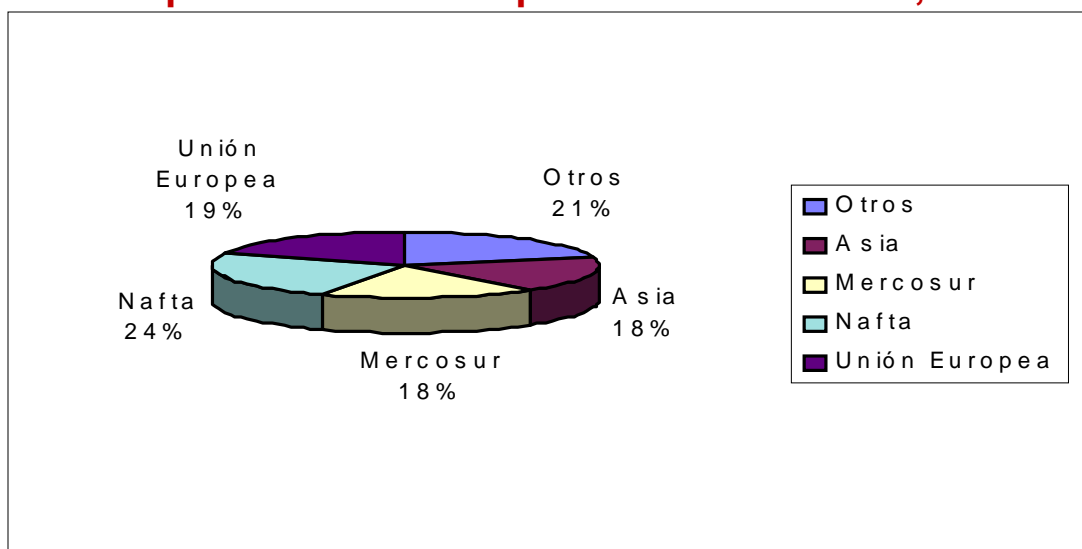
Al analizar las *compras chilenas al extranjero* por bloques económicos, destaca el hecho que las que mostraron el mayor crecimiento durante el año 1995, han sido las importaciones desde los países integrantes del NAFTA. Según los datos del Banco Central, los desembarques desde Estados Unidos, Canadá y México incrementaron en un 49% con respecto a 1994 (EE.UU. y Canadá: 41,5%; México: 127,8%). De este modo, las importaciones del NAFTA representaron en 1995 el 31% de las compras totales al extranjero (1992: 24%).

Las importaciones del Mercosur, a su vez, incrementaron en 1995 en un 30%, y las provenientes de la UE en un 30,3%. La participación del Mercosur en las importaciones totales bajó levemente, desde el 18%, en 1992, al 17%, en 1995; y la de la UE, desde el 19%, en 1992, al 18%, en 1995. Las importaciones desde el Asia bajaron su incidencia en las compras al exterior desde el 18%, en 1992, al 17% en 1995.

En materia de *exportaciones*, se observa que la participación del NAFTA bajó, desde el 18%, en 1992, al 16% en 1995. El Mercosur representó en 1995 el 11% de las ventas chilenas al extranjero (1992: 10%), y la participación de Asia en las exportaciones nacionales aumentó al 34% (1992: 31%). Las que ostentaron el mayor crecimiento durante el año 1995 fueron las exportaciones a la UE, con una alza del 57,6%. La UE y Asia concentran más de la mitad de las exportaciones chilenas, y la UE se consolida como la segunda región de recepción de los productos chilenos, después de Asia.

Considerando el *intercambio comercial en su conjunto*, Asia y la UE son los más importantes interlocutores comerciales de Chile.

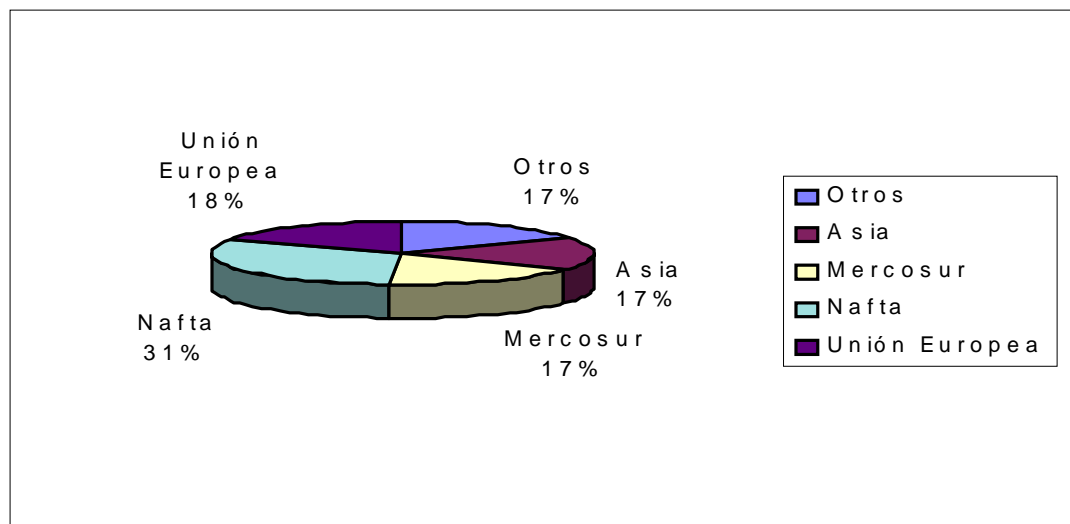
Gráfico N° 1
Composición de las importaciones chilenas, 1992



TOTAL: US\$ 9.755,8 millones (CIF)

Fuente: elaborado en base de datos del Banco Central

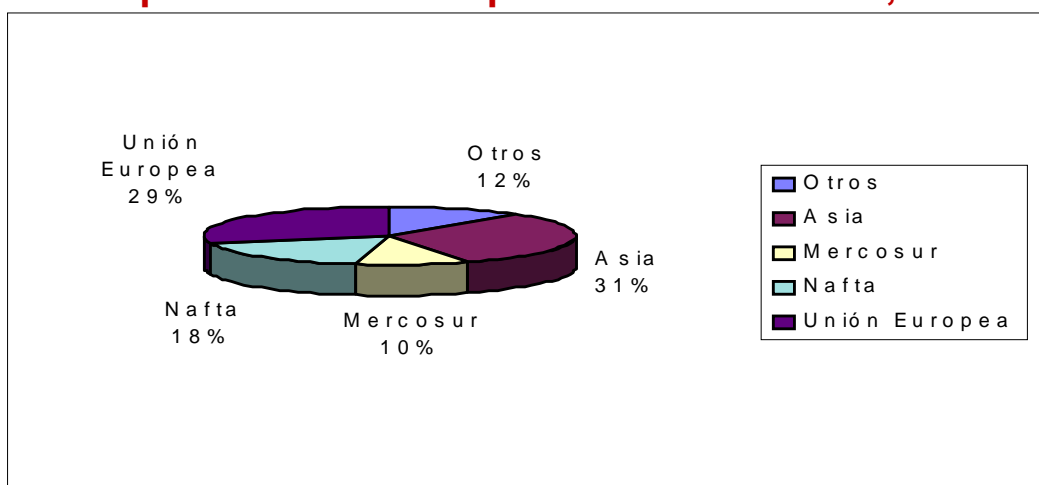
Gráfico N° 2
Composición de las importaciones chilenas, 1995



TOTAL: US\$ 15.546,5 millones (CIF)

Fuente: elaborado en base de datos del Banco Central

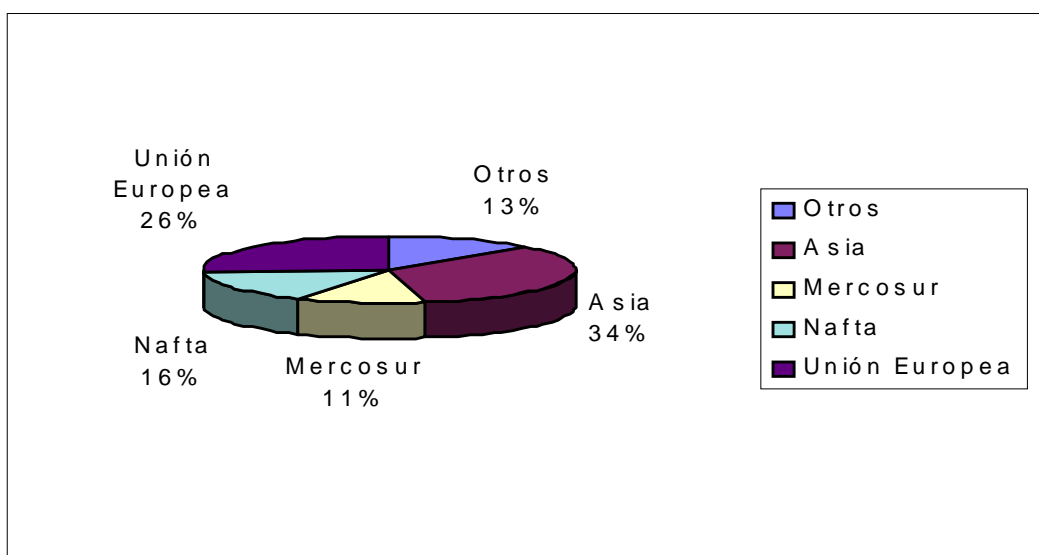
Gráfico Nº 3
Composición de las exportaciones chilenas, 1992



TOTAL: US\$ 10.125,5 millones (TOB)

Fuente: elaborado en base de datos del Banco Central

Gráfico Nº 4
Composición de las exportaciones chilenas, 1995



TOTAL: US\$ 16.446,5 millones (TOB)

Fuente: elaborado en base de datos del Banco Central

II. EFECTOS SOBRE EL EMPLEO

La reagrupación de la economía nacional en el cambiante panorama de división internacional de trabajo, la mayor competencia en el mercado doméstico y el desafío de ganar cuotas de mercado en el exterior se traducen, en la práctica, en procesos de transformación competitiva, productiva y laboral. Ello dice relación con reestructuración y reconversión, racionalización, cambio tecnológico y aplicación de nuevas estrategias empresariales y modalidades de gestión.

Uno de los ejes claves de la transformación competitiva es la fuerte presión empresarial hacia una mayor flexibilización del aparato productivo y del uso de la fuerza de trabajo. Dentro de esta tendencia se inscriben también los movimientos destinados a externalizar y subcontratar partes de la producción y de servicios anexos a ella, creando un conjunto de unidades periféricas con altos grados de especialización para aumentar la eficiencia y reducir costos.

Como muestra Herrera (1995) para el caso de la industria, ya al iniciarse la década de los noventa, la base productiva de este sector comenzó a experimentar transformaciones profundas que reflejan dichos efectos de la apertura comercial sobre el sector industrial. Basándose en los resultados de una encuesta realizada por PREALC/OIT a algo más de 300 establecimientos industriales del Gran Santiago en 1990, el autor destaca particularmente la relación estrecha entre las orientaciones exportadoras de las empresas y sus comportamientos innovativos, demostrando que del total de las empresas cuyas ventas al exterior excedían el 15% del total, el 55% eran empresas que habían desarrollado una estrategia total de productividad (aplicación, simultáneamente, de cambios técnicos y cambios organizacionales), mientras, en el otro extremo, no se registró ninguna empresa con una proporción importante de sus ventas orientadas hacia la exportación y que no hubieran introducido ningún cambio (ver Herrera, 1995, p. 85).

Según Herrera, los datos disponibles avalan claramente un cambio de tendencia en las estrategias empresariales del sector industrial a partir de 1989-1990 en función de la apertura comercial y a la inversión extranjera; desde un crecimiento de la producción industrial caracterizado por el copamiento de la capacidad instalada y uso extensivo de mano de obra, hacia una estrategia productiva que procura incrementar sostenidamente la productividad mediante una mayor tecnificación y una reorganización de los procesos productivos y del trabajo.

Otros autores explican el cambio en la estrategia productiva de las empresas que se inicia a principios de los años 90, dentro de un contexto más amplio que la sola apertura, es decir, vinculan este fenómeno con el inicio de la llamada segunda fase exportadora que se diferencia de la primera al incorporar más procesamiento a las exportaciones de materias primas y aumentar el envío de manufacturas no basadas en recursos naturales (ver Díaz, 1995).

Resulta evidente, que la transformación competitiva de la economía nacional y, en particular, la profundización del proceso de flexibilización del uso de la fuerza de trabajo, afectan al empleo tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

II.1. DESACELERACION DE GENERACION DE EMPLEO

De hecho, hay fuertes bases para suponer que la reestructuración competitiva de la economía nacional que conduce a incrementos importantes de la productividad y/o intensificación del trabajo (ver Herrera, 1995), disminuye el potencial del crecimiento econó-

mico para generar empleos. En otras palabras, pensamos que, si bien, en el pasado, el modelo exportador chileno ha sido vinculado con un considerable aumento del número de puestos de trabajo –el número de ocupados en Chile aumentó en el período 1985-1995 de 3.537.400 a 5.059.700 personas (ver Cuadro N° 1)– esta relación probablemente se verá modificada sustancialmente en el transcurso hacia una mayor apertura.

Cuadro N° 1

EMPLEO EN CHILE, 1985-1995

(miles de personas, cuarto trimestre)

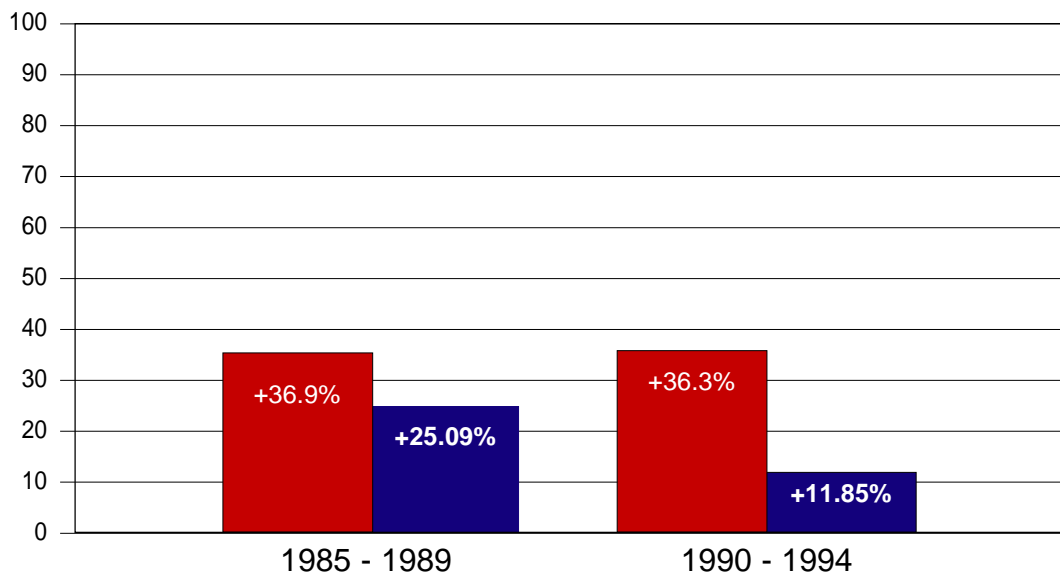
Año	Ocupados	Variación anual
1985	3.537,4	188,0
1986	3.896,0	358,3
1987	4.010,6	115,1
1988	4.266,4	255,0
1989	4.425,0	159,0
1990	4.459,7	34,8
1991	4.540,4	80,8
1992	4.773,3	232,9
1993	4.985,7	212,4
1994	4.988,3	2,6
1995(*)	5.059,7	71,4

(*) Estimación.

Fuente: INE.

Esta hipótesis se ve reforzada por el hecho que la generación de empleo en Chile muestra, en los últimos años, una clara tendencia de desaceleración (ver Gráfico N°5). Si se compara el quinquenio 1985-89 y el de 1990-94, el descenso de la creación de nuevos puestos de trabajo queda de manifiesto. En el primer período, hubo un crecimiento del PIB de un 36,9% y se crearon, en promedio, 215 mil nuevos puestos de trabajo. En el segundo período, en cambio, el promedio de nuevos empleos fue de 115 mil, lo que representa una disminución cercana del 47%, en circunstancias que el crecimiento de la economía fue muy similar (36,3%). (Ver "Estrategia" del 23 de octubre de 1995)

Gráfico N° 5
Crecimiento del PIB y del empleo en Chile
 (Variación en porcentajes)



Fuente: elaborado en base de datos del INE.

■ PIB ■ EMPLEO

Asimismo, en las industrias metalúrgicas y metalmeccánicas, en el primer semestre de 1995, el crecimiento de las exportaciones se situó por encima del 29,7%, y las ventas reales del sector aumentaron durante el período enero-agosto de 1995 en un 6,7%, en relación al igual período del año anterior; sin embargo, la ocupación del sector durante el período enero-agosto de 1995, respecto al igual período del año anterior, disminuyó en un 4,2%. Según Juan Riveros, Presidente de la Asociación de Industrias Metalúrgicas y Metalmeccánicas (ASIMET), esta situación corresponde a la "tendencia mundial a aumentar la productividad disminuyendo la mano de obra" ("Estrategia" del 23 de octubre de 1995).

De hecho, si bien es cierto que hasta 1985 existieron elevadas tasas de desempleo, lo que produjo un aumento en la ocupación cuando la economía comenzó a recuperarse, existen otros factores para el descenso del crecimiento del empleo en los últimos años que vale la pena de analizar. En el diagnóstico empresarial, una de las causas principales de esta menor expansión de la ocupación es que ha existido una gran sustitución tecnológica, es decir, las empresas han invertido más en capital fijo (maquinarias), en desmedro de la utilización del recurso humano. Según la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), la baja en el ritmo de incremento de las contrataciones se debe al tipo de las inversiones que se están realizando que son poco intensivas en mano de obra. Influye en eso, en opinión de este gremio, por un lado, el progreso tecnológico, pero también la expectativa de los empresarios de que la fuerza de trabajo se encarezca en los próximos años aún más, debido a las reformas laborales en curso (ver "Estrategia" del 23 de octubre de 1995).

Desde esta perspectiva, el uso de mano de obra intensiva, poco calificada y barata como estrategia generadora de empleo aparece como fenómeno ligado a la fase inicial del modelo exportador. Las etapas posteriores, sin embargo, estarían probablemente caracterizadas por la tendencia de aumentar la producción, disminuyendo la demanda de fuerza de trabajo (en términos relativos y, como muestra el caso de las industrias metalúrgicas y metalmecánicas, en algunos sectores y subsectores de la economía nacional también en términos absolutos (3), y requiriendo cada vez más fuerza de trabajo calificada y bien remunerada para dominar procesos altamente tecnificados.

II.2. LOS EFECTOS SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Al mismo tiempo que la mayor apertura estimulará –como quedó de manifiesto en el párrafo anterior– un tipo de acumulación de carácter más intensivo que va a la par con una desaceleración de generación de empleo, ésta ejercerá indudablemente considerables efectos cualitativos sobre el mundo laboral.

Destacan en este contexto los siguientes temas:

Primero: La transformación competitiva supone una mayor movilidad en el mercado laboral. En la práctica, esto se traduce en una creciente inestabilidad del empleo. El riesgo, para el trabajador, de perder su puesto de trabajo aumenta; tendencia que se ve reforzada por una política empresarial que apunta a lograr una mayor flexibilidad para adecuar la dotación de personal de las empresas a los cambios de mercado mediante la modificación del actual sistema de terminación de los contratos de trabajo que apunta a facilitar la contratación y el despido.

Frente a ello, la reconversión laboral intra e intersectorial,(4) la modernización de los sistemas de educación, de capacitación y formación profesional, el seguro frente al desempleo por reconversión y el perfeccionamiento de los mecanismos de búsqueda de trabajo deberían ser políticas de alta prioridad.

Segundo: Se supone que la flexibilización de los sistemas de contrato se expresará en el surgimiento cada vez más extendido de los empleos atípicos, como son las subcontrataciones, los contratos a plazo fijo, por obra o servicio, temporales o eventuales, a tiempo parcial y de horarios flexibles.(5) Particularmente la mayor adaptabilidad de las empresas contratistas a las fluctuaciones del mercado y su rentabilidad para la empresa contratante se basa, con frecuencia, en formas atípicas de contratación vinculadas, a menudo, a bajos salarios y desprotección social.

-
- (3) También en el caso de la industria del cuero y del calzado y del sector textil y confecciones se espera que, incorporándose éstos al NAFTA y al Mercosur y retomando, de este modo, la senda del crecimiento perdido en los últimos años, se disminuirá el número de empresas y de empleos.
 - (4) Recapacitación de los trabajadores dentro de una misma actividad y recalificación de los trabajadores para que pasen de un sector al otro, respectivamente.
 - (5) El empleo atípico se caracteriza por su alejamiento de la forma típica o tradicional de contratación, excluyendo algunos elementos que antes eran consustanciales a toda relación laboral como son el contrato de duración indefinida, un solo empleador y un solo lugar de trabajo, previsión social y protección legal de ciertos derechos, como son la posibilidad de ejercer derechos sindicales y de negociar colectivamente. (Ver Guerra, 1994)

De hecho, los procesos de la reestructuración competitiva en curso parecen estar dando lugar a una fragmentación de la clase trabajadora; por un lado, en un núcleo de trabajadores con mayor estabilidad laboral y un nivel de calificaciones y remuneraciones elevado y, por el otro lado, una "periferia" de trabajadores en situaciones precarias de empleo y desprovistos de poder de negociación.

Según Echeverría (1996), en la década de los 90, son pocos los sectores económicos que no han incorporado en términos cuantitativos significativos, como forma de flexibilización del empleo, a trabajadores subcontratados, temporales, eventuales o a plazo fijo. Sin embargo, son los sectores estratégicos –los que hacen de eje del modelo exportador (pesca, silvicultura, fruticultura y minería)– los que más se caracterizan por ocupar junto a núcleos de trabajadores estables de las empresas, a masas "flotantes" de trabajadores bajo subcontratación (minería y bosques) o temporalidad (hortalizas y fruticultura).

Se estima que sin una innovación en los tipos de protección jurídica y social de los empleos atípicos y una regulación y fiscalización adecuada para evitar el frecuente abuso empresarial de estos instrumentos,(6) la flexibilización de los sistemas de contratación puede traducirse en una creciente precarización del empleo, ligada al deterioro de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores. (7)

Tercero: En el plano de las remuneraciones, la flexibilización dice relación con la reestructuración de los sistemas salariales, es decir, con la implementación de modalidades de salarios variables, ajustados a los resultados de productividad y calidad, así como a la situación económica de las empresas.

Los diferentes tipos de sistemas salariales "flexibles" que están comenzando a aparecer como resultado de las reestructuraciones en la organización del trabajo, y que con los procesos de integración económica probablemente tiendan a desarrollarse más, tienen un efecto sumamente complejo sobre la calidad del empleo. El aumento de la parte variable de las remuneraciones ajustadas a los resultados de productividad, en relación al sueldo base –que llega en algunas industrias, como la textil-confecciones hasta un 40% del total de las remuneraciones (según entrevistas a dirigentes sindicales del sector)– incrementa la intensidad del trabajo en

(6) "Parece necesario mencionar aquí que estos procesos (de flexibilización del empleo y contrataciones atípicas) no pueden ser vistos sólo como instrumentos arbitrarios de los empleadores para abaratar costos de manera ilegítima, aunque en nuestros países a menudo sean usados espúreamente, como una suerte de informalización y, no pocas veces, como conductas destinadas a eludir obligaciones legales y frente a los sindicatos" (Campero, 1995).

(7) Se entiende por empleo precario a aquel que cumple con todas o algunas de las siguientes características: 1) La ausencia de un contrato de trabajo indefinido sustituyéndolo por contrataciones (escrito o verbal) a plazo fijo, por obra y servicio, de temporada o eventuales. Esto es la perspectiva de la "inestabilidad", es decir, el empleo puede interrumpirse en cualquier momento; 2) El empleo tiene bajo o nulo acceso a la seguridad social (previsión, salud) y no representa un respaldo de la legislación laboral (despido, derecho de afiliación sindical y negociación colectiva, etc.). Eso es la perspectiva de la "inseguridad"; 3) El empleo es insuficiente en términos de remuneraciones, por ejemplo, en el caso de trabajo a tiempo parcial. Eso es la perspectiva de la "insuficiencia". (Ver Guerra, 1994)

Aun cuando parte de estas características no son propias per se de las contrataciones atípicas, existiendo empresas que cumplen con las normas laborales y previsionales y que ostentan buenas remuneraciones, condiciones de trabajo y relaciones laborales, en términos generales en el país, el empleo atípico tiende a realizarse hoy día en condiciones de mayor debilidad que el empleo en las modalidades tradicionales (ver Echeverría, 1996).

forma considerable. El mayor agotamiento físico y psíquico del trabajador, generado por un proceso de trabajo más intensificado, requiere, a su vez, para evitar un desgaste prematuro, recompensas que permiten al trabajador reproducir su fuerza de trabajo en las mismas condiciones, por ejemplo, mediante cambios en el sistema de turnos, aumento del número y/o extensión de pausas o, lo que parece ser lo más adecuado, a través del acortamiento de la jornada laboral.

Las formas de salarios variables ajustados a las fluctuaciones de mercado, es decir, aquellos que pretenden facilitar los ajustes mediante recortes salariales y no por el despido, como son la suspensión temporal, la reducción de las jornadas y proporcionalmente los salarios, etc., ejercen, sin duda alguna, un efecto negativo sobre los niveles salariales y, con eso, sobre beneficios sociales claves (sistema previsional y de salud).

Hay que tener en cuenta también, que estos mecanismos de flexibilización, al bajar los costos laborales en beneficio de las ganancias empresariales, pueden contribuir a aumentar las desigualdades y entrapar los esfuerzos por obtener una distribución funcional del ingreso más equitativa.⁽⁸⁾

Cuarto: Con el objetivo de ajustar el ritmo de la producción a los cambios de la demanda, se recurre a la flexibilización de la jornada de trabajo, es decir, a la redistribución de la jornada mensual, disminuyendo los días de la jornada semanal y aumentando las horas de la jornada diaria.

La flexibilización de la jornada de trabajo puede tener un efecto negativo sobre la calidad del empleo. La larga jornada diaria produce, en forma similar a las horas extraordinarias, un desgaste excesivo de la fuerza de trabajo y afecta negativamente la vida familiar y otros aspectos de la vida social y cultural. El aumento de los días de descanso a cambio, no significa necesariamente una compensación suficiente de estos efectos negativos.

III. ACCION DEL ESTADO Y DE LOS ACTORES LABORALES

El escenario de creciente flexibilización laboral, acentuada por la apertura comercial y la globalización, requiere del Estado una acción efectiva de protección de los derechos de los trabajadores. Además, es necesario una nueva disposición de parte de los actores laborales; un cambio en la mentalidad empresarial, en el sentido de valorar el aporte del recurso humano asociado a las estrategias de aumento de productividad y a la repartición de los beneficios, así como también una reorientación en la política y acción sindical.

El Gobierno ha propuesto un conjunto integrado de políticas, que abarca como tópicos centrales mejorar la oferta de capacitación, proteger la movilidad en el mercado de trabajo y el reforzamiento de los derechos laborales.

En este marco, se han puesto en marcha iniciativas para perfeccionar los mecanismos de intermediación del mercado laboral mediante la modernización de las Oficinas Municipales de Colocación (OMC), con el fin de consolidar un sistema de información eficiente acerca de la oferta de empleo y de capacitación.

(8) Reparto del producto entre los agentes que participan en la producción.

A ello se suma la elaboración de dos proyectos legislativos. El primero, para reformar al estatuto del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), está actualmente en tramitación parlamentaria.⁽⁹⁾ En dicho proyecto se pretende crear mecanismos de incentivo a la participación conjunta de empleadores y trabajadores en las decisiones sobre capacitación, lo que hoy es materia de decisión unilateral de la empresa,⁽¹⁰⁾ y establecer oportunidades permanentes de capacitación y calificación.

Recientemente se ha presentado al Congreso un proyecto de ley para la creación de un seguro de desempleo que garantice a los trabajadores un ingreso durante los períodos de cesantía derivados de ajustes en el mercado laboral. Básicamente se postula un sistema mixto de prestación por cesantía, a medio camino entre la indemnización por años de servicio y la cuenta de capitalización individual.

Pese a algunas divergencias respecto a detalles,⁽¹¹⁾ la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC) ha declarado su aprobación del proyecto gubernamental, porque con la aplicación de este mecanismo las empresas podrían paralizar sus actividades en el momento en que quieran, sin tener que pagar altas indemnizaciones. La Central Unitaria de Trabajadores (CUT), pese a concordar con la necesidad de implementar un seguro de desempleo, ha manifestado su rechazo a varios de los aspectos del proyecto que, en su opinión, atentan contra la estabilidad laboral, considerando que el proyecto en cuestión incentiva aún más el despido. Indica que si el Gobierno quiere hablar de mayor flexibilidad del empleo y mayor rotación de mano de obra, es necesario discutir el actual sistema de despido que existe en el Código del Trabajo, que ya es bastante permisivo. (Ver "Estrategia", 05 de marzo de 1996).

Uno de los elementos centrales de la política gubernamental en materia laboral dice relación con la protección y mejoramiento de los derechos laborales. Se parte de la base que actualmente el nivel de protección legal en materia laboral es insuficiente, y que la tutela fiscalizadora y jurisdiccional sobre las relaciones de trabajo no son del todo eficientes.

Mediante el envío sucesivo de proyectos legislativos, se pretende innovar en esta materia, estableciendo legalmente nuevos derechos a la parte trabajadora, así como nuevas atribuciones a la Dirección del Trabajo y a los tribunales laborales.

Nos parece de especial relevancia el proyecto de reforma legislativa sobre el perfeccionamiento de los derechos de sindicalización y negociación colectiva, que tiene como eje central el reforzamiento de la posición negociadora de los trabajadores, para incentivar la acción concertacionista de las partes en orden a establecer autónomamente las condiciones comunes de trabajo y de remunera-

(9) A la fecha de cierre de este artículo, el proyecto de reforma del SENCE había sido aprobado en la Cámara de Diputados y estaba en el Senado.

(10) Actualmente, alrededor del 65 % de los recursos del SENCE quedan sin uso por falta de demanda de capacitación desde las empresas.

(11) Los empresarios representados por la CPC reclaman modificaciones: 1) La indemnización por años de servicios no supere un período de dos meses (el proyecto de ley contempla un período máximo de cuatro meses); 2) La cuenta individual del trabajador no se haga efectiva en caso de despido por "mala conducta" y "actos que vayan en contra de la empresa"; 3) El beneficio del seguro sea decreciente y la reducción de la remuneración (que según el proyecto es de 50% del salario) aún más estricta, complementada con un sistema de capacitación obligatoria, de manera de no incentivar la cesantía.

ción. Ello implica una revalorización del rol regulador de las partes de la relación laboral que asumen un papel protagónico, mientras el Estado se ubica en un papel externo, cautelando que el proceso negociador se dé en condiciones de igualdad.

La extensión del acceso a la negociación colectiva a todos los trabajadores y organizaciones sindicales, la ampliación de las materias negociables, el reconocimiento del derecho sindical a acceder a la información técnica sobre la empresa, la ampliación del fuero laboral y la eliminación de las limitaciones a la huelga, nos parece son iniciativas del proyecto de reforma que aseguran que la negociación colectiva se convierta efectivamente en un instrumento idóneo para la regulación de las relaciones laborales.

Tratándose de materias susceptibles de ser negociadas colectivamente, el proyecto del gobierno propone incluir modalidades de flexibilización laboral. (12) Este párrafo, fue duramente criticado por la CUT, en el entendido de que el proyecto debe reforzar la negociación colectiva como instrumento de reivindicación laboral y no facilitar su utilización como mecanismo liberalizador del mercado de trabajo.

La iniciativa gubernamental de permitir la negociación colectiva de materias flexibilizadoras, ha sido recientemente rechazada por la Cámara de Diputados en el primer trámite legislativo, lo que implicaría, en el caso de perdurar, que dichos ajustes sobre la estabilidad, el salario y la jornada laboral no podrán aplicarse de manera concertada. Ello acarrearía probablemente, un ajuste unilateral por parte de los empleadores, ya sea por medio del aumento del uso de contrataciones atípicas, que no garantizan la estabilidad en el empleo ni la suficiencia salarial, o bien mediante el despido. De esta forma, las variaciones y ajustes sobre los salarios, la jornada de trabajo y la estabilidad del empleo, se aplicarían de facto, de manera unilateral; ni negociada ni concertada con la parte trabajadora.

En general, se aprecia que las políticas públicas para enfrentar los cambios sobre el empleo que se avecinan ante el nuevo escenario de apertura económica, dependen del grado de consenso que se logre obtener. De no ser así, los instrumentos propuestos se desfigurarán o transformarán de tal modo, que no es posible determinar a priori si realmente servirán como partes de un sistema concebido para regular la creciente movilidad ocupacional y recalificación de la mano de obra.

En todo caso, en la política diseñada por el Gobierno subyace la idea de privilegiar la autonomía de las partes laborales, a gran y pequeña escala, potenciando y mejorando los espacios de concertación y acuerdo, y perfeccionando, a la vez, la tutela administrativa y judicial que permita un control sobre el respeto de la normativa por parte de los actores y la preocupación de que el debate y negociación laboral se dé en condiciones de igualdad y equivalencia.

El empresariado, por su parte, no ha tendido a incorporar el aporte laboral ante el desafío de la globalización y los necesarios cambios en la empresa. La CPC sólo ha acogido la cláusula de flexibilización del proyecto de reforma, rechazando, en lo específico y en lo general, todas las otras

(12) El proyecto propone que puedan ser negociadas colectivamente, en empresas con más de cien trabajadores y sólo en la medida que existan necesidades tecnológicas o económicas para eso, las siguientes materias flexibilizadoras: a) la posibilidad de suspender, por períodos no superiores a seis meses, a los trabajadores, sin que el vínculo jurídico se extinga. Durante este tiempo, el empleador seguirá pagando las imposiciones sobre el salario mínimo, mientras el trabajador podrá aceptar trabajos en otra parte; b) la facultad de disminuir la jornada laboral y, proporcionalmente, los salarios; c) la redistribución de la jornada laboral mensual (por ejemplo, disminuir los días de la jornada semanal y aumentar las horas de la jornada diaria).

iniciativas sobre sindicalización y negociación colectiva, demostrando, de esa forma, ningún interés por reforzar la concertación laboral entre trabajadores y empresarios y priorizando, en cambio, la aplicación de ajustes sobre la mano de obra.

Tratándose del sindicalismo, los desafíos también son importantes. La nueva política de globalización requiere de un actor sindical fuerte, dinámico y autónomo, con capacidad para plantear nuevas soluciones y vías de acción. La lucha por los derechos de los trabajadores se está desarrollando en un nuevo escenario de apertura y cambio, en el que priman la movilidad laboral, la expansión de actividades y el fin de otras, la innovación tecnológica y las nuevas formas de contratación laboral.

IV. CONCLUSIONES

La mayoría de las experiencias de integración económica que son referentes para la inserción chilena, incluyen la aprobación de instrumentos que instituyen normas supranacionales que establecen un común denominador de derechos esenciales, ya sea mediante la celebración de una Carta Social en preparación (Mercosur), cláusulas complementarias en materias ambientales y sociales (NAFTA) o incluir una constitución social en el tratado original (UE).

Es necesario precisar que no todas las experiencias de integración económica tienen el mismo objetivo respecto de la creación de un marco protector de los derechos de los trabajadores. Tratándose del NAFTA, prima la idea de crear una zona de libre comercio, lo que implica que las leyes nacionales de los países miembros se adecuen, según sus propias posibilidades, al marco referencial mínimo de derechos que deben ser respetados. En este caso se trata de respetar el ámbito de cada normativa nacional, y se diseñen mecanismos de reclamación por violación de derechos laborales respecto de determinadas temáticas.

Tratándose del Mercosur, en cambio, se va más allá. Se trata de un conglomerado en pleno desarrollo desde una unión aduanera hacia un mercado común, en vistas a una alianza estratégica de carácter regional. Esto implicará la necesidad de establecer un nivel mínimo de reconocimiento de los derechos laborales y sociales y coordinar las legislaciones sociales y laborales de los estados participantes del mercado común.

La incorporación de Chile al Mercosur, primero como socio comercial y luego como país miembro del mercado común en formación, supone importantes desafíos para la legislación laboral nacional. Si no se aprueban en su totalidad las reformas laborales actualmente en discusión parlamentaria, Chile tendrá un nivel deficiente de reconocimiento de los derechos laborales internacionalmente aceptados, sobre todo en materia de libertad sindical y acceso a negociación colectiva.

Es preciso oponer a la fuerte tendencia neo liberal que ha marcado el rechazo a las reformas laborales, una tendencia neo institucional. La primera entiende a la flexibilización laboral como desregulación del mercado de trabajo, eliminando gran parte de las normas laborales. En Chile el ajuste en materia de legislación laboral ha mostrado dos caras opuestas: Tratándose del derecho individual de trabajo se ha aplicado una política agresiva de desregulación, arguyendo el no intervencionismo del Estado en las relaciones laborales. Pero respecto al ámbito colectivo, se recurre a la regulación estricta y detallada, para limitar el ejercicio de los derechos de sindicalización, negociación colectiva y huelga. Con esto se privilegia la autonomía individual en desmedro de la actuación sindical y su función negociadora.

La tendencia neo institucional, en cambio, revaloriza la función normativa del derecho en el ámbito laboral, entendiendo que las normas laborales son instrumentos para promover la eficiencia productiva y la justicia social. Concibe la flexibilización como la necesidad de superar los casos de rigidez normativa, de cara a la creación de un marco legal dúctil e idóneo para el funcionamiento económico, pero que ello no implique la abrogación legal ni mucho menos la retirada del derecho.

Si se trata de liberar al mercado del trabajo de disposiciones rígidas e inflexibles, en pro de una mayor autonomía de las partes para lograr las adecuaciones necesarias en la empresa, precisamente debieran flexibilizarse las normas que regulan el acceso a la sindicalización, la negociación colectiva y la huelga, para facilitar de ese modo la aplicación de los ajustes que sean necesarios. Lo contrario es pretender excluir al actor sindical, dejándolo a merced de los ajustes unilaterales de los empleadores, con los consecuentes efectos nocivos sobre la productividad, el empleo y la paz social.

Respecto a la coordinación de la legislación nacional en materia social y laboral con las de los países miembros del Mercosur, será inevitable que se avance paulatinamente hacia un proceso de funcionamiento coordinado y un aumento sustantivo en la colaboración administrativa de las instituciones públicas con los países miembros en temas tales como el trato igualitario a los trabajadores inmigrantes, comparación de costos laborales por países, continuidad de la cobertura previsional, creación de servicios de orientación y formación profesional, etc.

Este funcionamiento coordinado se puede llevar a cabo mediante la alternativa, aún distante, de crear tratados binacionales o multinacionales que regulen estos temas, en el marco de una estructura institucional del Mercosur, o bien por vías de hecho; a través de negociaciones colectivas regionales que instituyan acuerdos marcos que deberán ser respetados en todos los países de la región.

En este sentido, la reubicación estratégica empresarial y sindical plantea un desfase del derecho laboral vigente a nivel nacional; la tendencia hacia la globalización producirá una incidencia cada vez menor de la legislación nacional sobre el nuevo funcionamiento de las relaciones laborales; se darán prácticas de negociación y reconocimientos de derechos laborales por sobre los límites de la legislación nacional, a partir de marcos internacionales que permitan ampliamente la negociación colectiva entre empresas y organizaciones sindicales de los países miembros del Mercosur. La propia dinámica de integración requerirá la fijación de condiciones de trabajo en el ámbito sectorial, articuladas por niveles y zonas, a través de negociaciones coordinadas o de ámbito regional.

Lo anterior supone una participación sindical activa en estos procesos, hacia una apertura del sindicalismo al ámbito internacional. Por ello, la regionalización de la economía necesitará de organizaciones sindicales fuertes y representativas que puedan constituirse en interlocutores sociales válidos, en el nuevo escenario de relaciones laborales.

En este marco, mantener a ultranza una posición sindical defensiva frente al fenómeno de apertura, excluiría al actor sindical de este proceso y, aún más, dejaría a los trabajadores sin alternativa alguna de inserción en el nuevo escenario, desaprovechando los nuevos instrumentos de concertación que inevitablemente surgirán al calor de la integración.

Sólo la resuelta iniciativa de las organizaciones sindicales permitirá la creación de mecanismos de protección laboral y social para enfrentar los efectos de la apertura y los ajustes de funcionamiento económico. Así ha sido en el Mercosur, donde sólo a instancias de los trabajadores se planteó la necesidad de implementar instrumentos institucionales permanentes, a través de la creación de una

Carta Social a ser ratificada por todos los países miembros del acuerdo. El desafío para el sindicalismo chileno es establecer un listado de derechos laborales y sociales cuyo cumplimiento debe garantizarse con la asociación al Mercosur.

Por último, se discute si la utilización cada vez más reiterada de nuevas modalidades de contratación laboral está desplazando la noción de estabilidad en el empleo como eje central de la plataforma normativa del derecho laboral. Las nuevas modalidades de contratación no garantizan de la misma forma que antes la protección legal sobre el trabajo, constituyendo empleos de segunda categoría. Así, la vocación original del derecho laboral, radicada en defender la estabilidad del empleo, se estaría trasladando a asegurar la protección legal sobre los derechos de los trabajadores en las nuevas ocupaciones generadas, esto es, asegurar la calidad del empleo.

Los actuales sistemas de protección jurídica y social han sido diseñados en función de las modalidades tradicionales de empleo. De este modo, son incapaces de enfrentar la masificación de los empleos atípicos. Tampoco solucionarían la desprotección que enfrentan las personas que tienen repetidas salidas y entradas al mercado laboral, con ingresos variables, poniendo en peligro el acceso a beneficios sociales claves (sistema previsional, de salud, etc.). Por tanto, se requiere una nueva plataforma de garantía de los derechos fundamentales de los nuevos trabajadores, mediante normas en el ámbito individual (adecuación de los sistemas de prevención y de salud a los trabajadores sin contratos indefinidos y/o con jornadas parciales) y colectivo (garantizar su acceso a la sindicalización y a la negociación colectiva).

Existe una ausencia, hasta el momento, de avances significativos en la creación de mecanismos permanentes de protección, que permitan concluir que las medidas planteadas actualmente por el Gobierno serán capaces de alterar sustantiva y progresivamente las consecuencias desfavorables de la mundialización de la economía chilena para los trabajadores. Ello plantea la necesidad de revisar el diseño global de la política económica y social y de sus principales instrumentos, así como la disposición de los actores sociales de acceder a la concertación social. Se requiere, en particular, un "cambio estructural del rol del Estado en la economía y en su capacidad para desarrollar mercados eficientes y competitivos, regularlos en función del bien común y poder proteger a los grupos más débiles de la competencia desenfrenada (Vega, H., 1995)".

BIBLIOGRAFIA

- **Alburquerque, M. (1994):** "Implicancias del factor laboral en un eventual Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos", Papeles de Trabajo, N°43, Programa de Estudios Prospectivos (PEP), Santiago, noviembre 1994.
- **Campero, G. (1995):** "Proceso de integración y sus aspectos sociolaborales", borrador, Santiago, mayo 1995.
- **Campero, G. (1995):** "Globalización y modificación del proceso de trabajo: Relaciones laborales e integración". Síntesis de un trabajo presentado en el Taller de Análisis Latinoamericano Comparado Chile y el Mercosur, Area de Relaciones Internacionales y Militares de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, FLACSO-Chile, Santiago, mayo 1995.
- **Castillo, G., Godio, J. y Orsatti, A.:** "Los trabajadores y el Mercosur. Creación, Desarrollo y Políticas Sindicales de la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS)", Argentina, Buenos Aires, 1996.
- **Díaz, A. (1995):** "La industria chilena entre 1970-1994: de la sustitución de importaciones a la segunda fase exportadora", documento CEPAL, junio 1995, Santiago.
- **Echeverría, M. (1996):** "Mejores condiciones de trabajo: Un desafío actual", *Temas Laborales*, Año 1, N°2, enero de 1996, Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios, Santiago.
- **Guerra, P.A. (1994):** "El empleo precario y el empleo atípico. Revisión bibliográfica y propuestas para el debate", PET, Documento de Trabajo N° 105, Santiago, diciembre 1994.
- **Goldin, A. y Feldman, S. (1995):** "Relaciones colectivas de trabajo en el Mercosur (sobre una hipótesis de convergencia)". *Revista RELASUR* N° 7, Montevideo, 1995.
- **Herrera, G. (1995):** "Tendencias del cambio tecnológico en la industria chilena", PET, *5º Informe Anual*, Santiago, 1995, pp. 76-94.
- **López, D. (1995):** "El proyecto de reforma laboral: avances y desafíos", "Economía y Trabajo en Chile", PET, *5º Informe Anual*, Santiago, 1995, pp. 95-113.
- **Moreno, O. (1992):** "Mercosur: Integración económica y relaciones laborales", *Revista Debate Laboral* Año V, N° 10, 1992, San Juan.
- **Notaro, J. (1991):** "Mercosur y relaciones laborales ¿Cómo cambiará el contexto del movimiento sindical?". En "Los desafíos del movimiento sindical", *CIEDUR - DATES*, Montevideo, 1991.
- **OIT (1995):** "Las dimensiones laborales de la integración económica en América Latina y el Caribe", *Documento de Trabajo*, N° 8.
- **Pérez del Castillo, S. (1993):** "Mercosur, historia y esperanza". *Revista Internacional del trabajo*, Vol. 112, N° 4, Ginebra, 1993.

- **Reveco, J.M. (1992):** "La integración económica de Chile con Latinoamérica. Actualidad y cambio de las políticas comerciales ante el desafío de los bloques económicos", Programa Regional de Investigaciones Económicas y Sociales del Cono Sur (PRIES-CONO SUR), *Documento de Trabajo*, N° 47, septiembre de 1992.
- **Ruiz-Tagle, J. (1995):** "La integración regional y el ingreso al NAFTA. Consecuencias para los trabajadores, PET, 5º *Informe Anual*, Santiago, 1995, pp. 37-55.
- **Vega, H. (1995):** Diario El Mercurio, 07 de noviembre de 1995.
- **Velásquez, M. (1993):** "Instituciones laborales y subcontratación en Chile". Seminario Internacional sobre Instituciones laborales frente a los cambios en América Latina, PREALC, Santiago, 1993.
- **Von Potobsky, G. (1995):** "La normativa laboral frente a la reestructuración, el desarrollo y la globalización de la economía". *Revista RELASUR*, Relaciones Laborales en América Latina, Cono Sur, OIT/Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, España, N° 6, Montevideo, 1995.

NOMINA NACIONAL DE ARBITROS

Departamento Negociación Colectiva

La Nómina Nacional de Arbitros a que se refiere el artículo 397 del Código del Trabajo, está integrada por las siguientes personas:

1. Sr. Arturo Alessandri Cohn (Designado por D.S. N° 74/85).
2. Sr. Miguel Luis Amunátegui Mockeberg (Designado por D.S. N° 74/85) Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
3. Sr. Fernando Barros Tocornal (Designado por D.S. N° 71/88).
4. Sr. Max Burr Rodríguez (Designado por D.S. N° 74/85).
5. Sr. Carlos Campino Guzmán.
6. Sr. Carlos René Claver Gutiérrez (Designado por D.S. N° 77/85) Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
7. Sr. Raúl Dastres Malbrán.
8. Sr. Sergio de Ferrari Jullian (Designado por D.S. N° 77/85).
9. Sr. Francisco Fernández Mendelewski (Designado por D.S. N° 74/85).
10. Sr. Ernesto Fontaine Nobriega.
11. Sr. Patricio García Parot (Designado por D.S. N° 74/85).
12. Sr. Eduardo Hajna Rifo (Designado por D.S. N° 74/85).
13. Sr. Claudio Illanes Ríos (Presidente).
14. Sr. Alvaro Mecklenburg Vásquez (Designado por D.S. N° 77/85).
15. Sr. Carlos Miranda Arrau.
16. Sr. Manuel José Montes Cousiño (Designado por D.S. N° 77/85).
17. Sr. Mario Olivos Bambach (Designado por D.S. N° 77/85).
18. Sr. José Petermann Trillat (Designado por D.S. N° 77/85).
19. Sr. Walter Rioseco Salvo.
20. Sr. Fernando Román Díaz (Designado por D.S. N° 77/85).

21. Sr. Fernando Saenger Gianoni.
22. Sr. Mario Steffens Fortuno (Designado por D.S. N° 71/88).
23. Sr. Carlos Thonet Rodas.
24. Sr. Patricio Valdés Aldunate (Designado por D.S. N° 77/85).

Actual Secretario del Cuerpo Arbitral es el Sr. PATRICIO NOVOA FUENZALIDA, abogado, y a quien se puede ubicar en el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Ministerio y Dirección del Trabajo de Uruguay:

ALIANZA TRIPARTITA PARA PREVENIR CONFLICTOS

En los primeros días de agosto nuestro Servicio recibió a la Directora General del Ministerio del Trabajo del Uruguay, María Carmen Ferreira, y al Director del Trabajo de ese mismo país, Juan Ignacio Mangado, para intercambiar experiencias en materias laborales. Durante la visita se expuso la práctica de acompañamiento de conflictos de ese país, donde el Estado cumple un importante rol mediador, reconocido y respaldado por trabajadores y empleadores

Verónica Gómez

Con cerca de 177 mil kilómetros cuadrados de territorio, la República Oriental del Uruguay es la nación más pequeña de América del Sur. Y es, también, una de las más densamente pobladas, aunque el número de sus habitantes no supera los tres millones y medio. "Eso hace mucho más fácil tener una gestión centralizada en materias laborales, donde todas las directrices se dan desde Montevideo. Como es un

país muy chico, no hay dificultades", asegura María Carmen Ferreira, Directora General del Ministerio del Trabajo de ese país desde princi-

Del total de la población económicamente activa del país –que alcanza al millón doscientas mil personas–, casi el 50% se desempeña en el sector público, un 23% en la industria y el resto en los sectores servicios y comercio.

prios de 1995, refiriéndose a una condición geográfica casi opuesta a la chilena.

Demostando una vitalidad que parece ser uno de sus rasgos personales más notorios, María Carmen Ferreira explica que, del total de la población económicamente activa –que alcanza al millón doscientas mil personas–, casi el 50% se desempeña en el sector público. Los trabajadores restantes quedan bajo la jurisdicción

de la cartera de Trabajo y Seguridad Social, encabezada por la Ministro Ana Lía Piñeyrua y a la cual pertenecen la Dirección Nacional del Tra-

Juan Ignacio Mangado, Director del Trabajo de Uruguay:

EL IMPORTANTE ROL MEDIADOR

Uno de los roles más significativos que debe cumplir el Ministerio del Trabajo uruguayo es el que realiza la Dirección Nacional del Trabajo, actualmente dirigida por Juan Ignacio Mangado. A esta entidad le corresponde un rol mediador –y también preventor– de los conflictos laborales, ya sean individuales o colectivos. En este último ámbito, la tarea es especialmente importante, puesto que en Uruguay no existe ninguna normativa legal que regule la negociación colectiva ni la actividad sindical. "Allá se puede negociar cualquier materia, de cualquier modo; o simplemente no negociar. Entonces, el Ministerio –a tra-

Cuando sabemos que se están generando problemas en determinados sectores, convocamos a los actores a una mesa tripartita –trabajadores, empresarios y Dirección del Trabajo– para que resuelvan sus diferencias

bajo, entidad encargada de la mediación y solución de conflictos individuales y colectivos; la Inspección General, que realiza la labor fiscalizadora, y la Dirección de Empleo, que lleva a cabo

las políticas de empleo y orientación laboral y administra, junto con representantes de los trabajadores y el empresariado, un Fondo de Reversión Laboral destinado a capacitación.

vés de la Dirección— opera como ayuda para ambas partes, con el fin de lograr acuerdos y convenios colectivos que permitan mantener la paz laboral", explica Mangado.

¿Cómo se lleva a cabo esta mediación?

Nuestro papel se centra fundamentalmente en propiciar que las partes logren acuerdos antes de que se produzca un conflicto. Entonces, cuando sabemos que se están generando problemas en determinados sectores, convocamos a los actores a una mesa tripartita —en el Ministerio funcionan a diario, y hasta varias veces al día— para que resuelvan sus diferencias con el respaldo y la asesoría del Ministerio. Los funcionarios que trabajan en esas mesas tienen diez u once años de experiencia en los sectores que cubren, y eso es un apoyo importante para trabajadores y empleadores. Por otra parte, la presencia de funcionarios de la Dirección en las conversaciones es considerada una garantía de que se cumplirá lo pactado. De hecho, en muchas ocasiones el movimiento sindical llega a acuerdos sin pasar por el Ministerio, pero vienen hasta nosotros para hacer la redacción final del documento o para su firma, porque eso es señal de un compromiso serio, de buena fe, por parte de los firmantes.

Si el Gobierno no puede regular ninguno de los acuerdos del convenio colectivo, ¿significa que tampoco puede fijar una política salarial?

No, porque el Ministerio del Trabajo y el Poder Ejecutivo tienen injerencia en la fijación de los salarios en tres ramas del quehacer: la salud, el transporte y la construcción. Allí sí las directrices económicas de los aumentos salariales las fija el Poder Ejecutivo; no se puede establecer por medio del convenio colectivo ninguna pauta que exceda esos montos. Y esto porque en las tres ramas tienen gran injerencia en la política económica del gobierno, ya sea por cuotas mutuales —en el Uruguay hay una gran tasa de afiliación a las

mutuales privadas, cuya cuota la fija el Poder Ejecutivo: un aumento salarial desmedido puede llevar a un descontrol de esa tarifa—; en la construcción, por las obras públicas; y en el transporte, porque la tarifa del pasaje la fija el Poder Ejecutivo, y se acepta que determinado porcentaje del salario sea cargado a la tarifa final. Pero en las otras ramas económicas, la participación del gobierno, a través de la Dirección, puede ser un factor que ayude a lograr acuerdos convenientes en una negociación, pero no puede imponer ninguna pauta salarial. Todo depende de lo que las partes acuerden.

¿Qué sucede en los casos en que, pese a la mediación de la Dirección del Trabajo, no se logra un acuerdo?

En esa situación, se actúa como si se tratara de una reclamación individual, puesto que los sindicatos no pueden ser parte en causas laborales. Entonces, si no se llega a acuerdo en la mesa tripartita, cada trabajador presenta su caso ante la Dirección del Trabajo, que cita al empleador a una audiencia y se trata de llegar a un acuerdo. Por ejemplo: si en una empresa hubo 20 despidos y no se logró avenimiento en la mesa, habrá 20 reclamaciones individuales. Si en esta instancia tampoco se consigue la conciliación, entonces el caso pasa a la Justicia, que resuelve en último término.

El Poder Ejecutivo puede intervenir en la fijación de salarios en sólo tres ramas económicas: salud, transporte y construcción, debido a la gran injerencia que éstas tienen en la política económica del gobierno.

Parte de esta estructura se repite en cada uno de los 19 Departamentos en que se divide la República, aunque las labores de fiscalización están radicadas fundamentalmente en Montevideo. De hecho, de los 130 funcionarios que controlan el cumplimiento de las leyes de trabajo, 100 están en la capital. Allí, también, está el total de inspectores de seguridad e higiene, quienes reciben una capacitación especial y son destinados al interior respondiendo a una denuncia, o bien como parte de una fiscalización programada.

Sin embargo, quizá una de las tareas más significativas para la mantención de la paz laboral sea la relacionada con la mediación en conflictos, que realiza la Dirección Nacional del Trabajo. Esto, dadas las especiales características de la estructura económica de la nación, donde predominan fuertemente las unidades

productivas pequeñas y medianas. "Sólo el 4% de nuestras empresas tienen más de 100 trabajadores", explica María Carmen Ferreira. "Encontrar una organización que tenga mil empleados es muy difícil, las cuentas con los dedos de las manos". A esto se suma el hecho de que la legislación laboral no contempla ninguna norma que regule la negociación colectiva. Sin embargo, ello no afecta al fuerte mo-

vimiento sindical uruguayo, organizado sobre la base de sindicatos interempresa que reúnen a los trabajadores de un mismo sector productivo. La negociación, entonces, se realiza con la Cámara respectiva, donde se agrupan los empresarios, y el convenio acordado rige para todos los trabajadores de esa rama económica. "Esa determinación obedece al comportamiento histórico; es una cosa aceptada en Uruguay que los beneficios son para todos los trabajadores, estén afiliados o no, y nadie lo discute, porque allá son muy importantes la doctrina y la jurisprudencia", aclara Ferreira.

En Uruguay no hay normas legales que regulen las actividades sindicales, el derecho a huelga, la negociación colectiva. Legalmente, la solución a un conflicto depende sólo de la voluntad de las partes, que pueden pedir al Ministerio que actúe como mediador.

Por lo mismo, aunque la tasa de afiliación sindical no es muy alta –alrededor de un 20%–, sí lo es la de acatamiento de las directrices de los sindicatos de rama que, a su vez, están afiliados a una central única, la Plenaria Internacional del Trabajo-Central Nacional de Trabajadores, PIT/CNT. "Cuando hay una

decisión gremial, por ejemplo un paro –en Uruguay no existen requisitos para declarar la huelga– se puede llegar fácilmente al 90% de acatamiento. Legalmente, la solución depende únicamente de la voluntad de las partes. Entonces, es muy importante que el Ministerio realice una labor de mediación y prevención de los conflictos, porque ello resulta determinante para el desarrollo de un sector", puntualiza la Directora General del Trabajo.

SINTESIS DE PRENSA



- Dirigentes gremiales de la Salud convocaron a un paro por cuatro horas, en demanda de reivindicaciones económicas.
- Cumpliendo el acuerdo suscrito con la OIT, se constituyó oficialmente el Comité Nacional para la erradicación del Trabajo Infantil y Protección del Menor Trabajador. La entidad estará compuesta por representantes de diversos ministerios y organismos especializados, y tendrá como tarea asesorar al Ministerio del Trabajo en la elaboración de políticas sobre el tema.
- La SOFOFA anunció una inversión cercana a los cien millones de pesos para la aplicación de un plan piloto de capacitación y reconversión laboral para trabajadores de ENACAR. El programa comenzaría en 1997, con el otorgamiento de 50 becas.
- El Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, expresó su preocupación por el desempleo juvenil, que en el trimestre móvil abril-junio alcanzó un 16,1%, mientras que la tasa de cesantía global es de un 6,6%. Aninat se mostró partidario de impulsar planes de capacitación para elevar los niveles de empleo en los jóvenes.
- Dirigentes sindicales de ENACAR denunciaron la utilización de criterios políticos en los despidos que debe decidir la empresa, de acuerdo al protocolo de acuerdo firmado con el Gobierno. Luciano Valle, presidente del Directorio de ENACAR, rechazó categóricamente las afirmaciones, asegurando que los despidos se rigen sólo por criterios técnicos.
- El Obispo de Copiapó y ex Presidente de la Conferencia Episcopal, Fernando Ariztía, dio a conocer su Carta Pastoral "Los Trabajadores Temporeros", en la cual expresa su preocupación por las condiciones en que labora ese sector.
- Profesores realizaron una marcha nacional, convocada por el Colegio de la Orden, con el objetivo de acelerar el proceso de negociaciones con el Gobierno para obtener un aumento de sus ingresos. Los docentes aspiran a lograr una remuneración mínima de \$295 mil mensuales en un plazo de tres años.
- Cerca de 200 funcionarios del Ministerio de OO.PP. marcharon por el centro de Santiago, para pedir que se retire del Congreso el proyecto de ley que modifica el sistema de remuneraciones de esa cartera.
- Novecientos trabajadores de ENACAR comenzaron un feriado colectivo – que se prolongaría hasta el 10 de septiembre–, en espera del total reacondicionamiento de la mina, dañada por 68 días de paralización. Luciano Valle, presidente del Directorio, aseguró que las tareas de reacondicionamiento requerirían unos \$ 700 millones.

19

AGOSTO

- El ayudante de gáster Marcelo Alvarez, de 25 años, falleció al caer desde el sexto piso de un edificio en construcción en la comuna de Recoleta. La constructora Ingemet Ltda., a cargo de la obra, no contaba con permiso municipal de edificación. Posteriormente, fiscalizadores de la Dirección del Trabajo constataron fallas de seguridad.

20

AGOSTO

- En medio de un "proceso de cambio que busca lograr una mayor descentralización", según señaló Roberto Alarcón, presidente de la CUT, la Central celebró su 8º aniversario.
- Tras varias reuniones en Santiago, directivos de CORFO y dirigentes de los trabajadores de ENACAR acordaron una fórmula que permita a los mineros acogerse a retiro programado asegurando un monto mínimo en sus pensiones (el 50%) y la posibilidad de optar a una renta vitalicia después de tres meses.
- Luis Medina Smith, fiscalizador de la IPT de Osorno, fue brutalmente agredido por el representante legal de la empresa COMANEG, Aldo Barría, cuando constataba una serie de irregularidades laborales. El Ministerio del Trabajo anunció una querrela contra él o los responsables del incidente.
- Una inversión cercana a los US\$ 3 millones contempla el plan de fomento a la microempresa iniciado por el Ministerio de Planificación y Cooperación. El programa, apoyado por la agencia de cooperación alemana, se orienta fundamentalmente a la capacitación de los microempresarios en los planos técnico, de gestión y desarrollo local, a través del FOSIS.

26

AGOSTO

- El Ministerio del Trabajo dio a conocer el anteproyecto de ley para el Sistema de Protección al Trabajador Cesante, PROTAC. El proyecto propone financiamiento tripartito, mediante una cotización de 4,4% de la renta imponible, de la cual el empleador aportará el 3,6% y el trabajador el 0,8%. El dinero se depositaría en una cuenta individual por trabajador, la cual sería administrada por entes privados con experiencia en el sector.
- Un aguinaldo de Fiestas Patrias de \$ 22.500 recibirán los funcionarios públicos cuyos sueldos sean inferiores a \$ 185 mil; el mismo será de \$ 17.200 para quienes reciban menos de ese monto. El beneficio será recibido por unos 385 mil funcionarios públicos.

27

AGOSTO

- Nuevas movilizaciones realizaron dirigentes del Colegio de Profesores, en demanda por mejoras salariales. Esta vez, se trató de una marcha en Santiago.
- La CUT rechazó la propuesta de seguro de desempleo presentada por el Ministerio del Trabajo. Las discrepancias se refieren al monto de las cotizaciones que deben pagar trabajadores, empleadores y el Estado y a la entidad que administrará los fondos.

28

AGOSTO

- Sin la norma que otorgaba beneficios de jubilación anticipada e indemnización por años de servicio a 551 trabajadores portuarios cuyos cargos serán suprimidos, la Cámara de Diputados aprobó y despachó al Senado el proyecto de ley que divide la Empresa Portuaria de Chile, EMPORCHI, en nueve empresas autónomas y autoriza la inversión privada.

28

AGOSTO

- El Director del INE, Alexis Guardia, informó que según la nueva metodología aplicada por el Instituto –basada en el Censo de 1992– la tasa de desempleo es superior en un 2% a la que se había calculado hasta febrero de este año. Con ello, la cesantía llegaría al 8%.
- Tras 23 días de paralización y con la mediación de la Dirección del Trabajo, finalizó la huelga en el Colegio Saint George. El acuerdo contempla el incremento de las remuneraciones de los profesores en un 7% real para este año, entre otros puntos.
- Con diferentes cifras de adhesión –75% para los organizadores, 30% para el Gobierno– se efectuó el paro de 12 horas convocado por la CONFENATS. Mientras el Ministro de Salud, Alex Figueroa, llamó a reanudar conversaciones, la CONFENATS anunció nuevas movilizaciones.
- La Directora del Trabajo, María Ester Feres, y el Director del INJ, Leonardo González, presentaron una cartilla que recoge once consejos para los jóvenes que ingresan al mundo laboral. En la oportunidad, se informó que un 34% de ellos trabaja sin contrato.

30

AGOSTO

- Por 1.065 contra 338 votos, trabajadores de la división El Salvador de CODELCO aceptaron la última oferta de la empresa, en el marco de la negociación colectiva. Con ello, se desechó una paralización de actividades acordada en asamblea el martes 27.

ESTABLECE NORMAS Y CONCEDE AUMENTO DE REMUNERACIONES PARA PERSONAL NO DOCENTE DE ESTABLECIMIENTOS EDUCACIONALES QUE INDICA (*)

LEY NUM. 19.464

Ministerio de Educación

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

Proyecto de ley:

"Artículo 1º.- Créase, a contar del día 1º de enero de 1996, una subvención destinada a aumentar las remuneraciones del personal no docente. Esta subvención se calculará en los términos del artículo 13, y con los incrementos del artículo 11 y del inciso primero del artículo 12, todos del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

La subvención para financiar el aumento señalado en el inciso precedente se expresará en los siguientes valores unitarios:

Educación Parvularia, Básica y Media 0,0269 U.S.E.

Educación Básica Especial Diferencial: 0,0813 U.S.E.

En el cálculo a que se refiere el inciso primero, se incluirá subvención de internado, en la forma en que anualmente lo determine un decreto del Ministerio de Educación, con la firma del Ministerio de Hacienda.

La subvención se entregará mensualmente a los sostenedores de los establecimientos educacionales subvencionados, tanto del sector municipal como del particular. El monto que se reciba será destinado íntegramente a pagar al personal no docente el aumento de remuneraciones que resulte de la aplicación de los artículos siguientes.

La infracción a lo dispuesto en este artículo será considerada como grave para los efectos del artículo 36 del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

Artículo 2º.- La presente ley se aplicará al personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades, o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas para administrar la educación municipal, al de los establecimientos de educación particular subvencionada y al regido por el Decreto Ley N° 3.166, de 1980, que realice al menos una de las siguientes funciones:

(*) Publicada en el Diario Oficial del 05 de agosto de 1996.

- a) De carácter profesional, que es aquella que realizan los profesionales no afectos a la Ley N° 19.070, para cuyo desempeño deberán contar con el título respectivo;
- b) De paradocencia, que es aquella de nivel técnico, complementaria a la labor educativa, dirigida a desarrollar, apoyar y controlar el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluyendo las labores administrativas que se lleven a cabo en las distintas unidades educativas. Para el ejercicio de esta función deberán contar con licencia media y, en su caso, con un título de nivel técnico otorgado por un establecimiento de educación media técnico-profesional o por una institución de educación superior reconocida oficialmente por el Estado, y
- c) De servicios auxiliares, que es aquella que corresponde a las labores de cuidado, protección y mantención de los establecimientos, para cuyo desempeño deberán tener enseñanza básica completa.

Se aplicará, asimismo, al personal no docente que cumpla funciones en internados administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas.

Artículo 3º.- Sin perjuicio de las inhabilidades señaladas en la Constitución y en la ley, no podrán desempeñar labores docentes los condenados por alguno de los delitos contemplados en las Leyes N°s. 16.618, 19.325 y 19.366 y en los Párrafos 1, 4, 5, 6 y 8 del Título VII y 1 y 2 del Título VIII del Libro Segundo del Código Penal.

Artículo 4º.- El personal no docente de los establecimientos educacionales administrados directamente por las municipalidades o por corporaciones privadas sin fines de lucro creadas por éstas, no obstante regirse por el Código del Trabajo, estará afecto en cuanto a permisos y licencias médicas, a las normas establecidas en la Ley N° 18.883.

Las municipalidades o corporaciones podrán, además, afiliar a este personal a las cajas de compensación o mutualidades de seguridad.

Artículo 5º.- El personal no docente tendrá derecho a participar en los programas de perfeccionamiento que establezcan las municipalidades o corporaciones municipales o que formule el Ministerio de Educación, como asimismo, y en lo que corresponda, en los programas de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación de este último (M.E.C.E.).

Artículo 6º.- No obstante regirse por el Código del Trabajo, en lo relativo a su derecho de asociación funcionaria, el personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de administración educacional, cualquiera sea su denominación, quedará sometido a las disposiciones de la Ley N° 19.296.

Artículo 7º.- El aumento de remuneraciones establecido en la presente ley para el personal no docente que cumple funciones en los establecimientos educacionales que dependen de los departamentos de administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, será proporcional a la jornada de trabajo y su monto mensual, que deberá determinarse en el mes siguiente al de publicación de esta ley y en el mes de enero de 1997, será permanente y por el período anual respectivo.

Para determinar el monto mensual del aumento de remuneraciones establecido en el inciso anterior, los sostenedores de establecimientos educacionales distribuirán los recursos recibidos mediante procedimientos que consideren los criterios señalados en el artículo ... (N. del E.: SIC).

Artículo 8º.- El aumento de las remuneraciones que contempla esta ley para el personal no docente que se desempeña en establecimientos particulares subvencionados será financiado en la forma señalada en el artículo 1º. El pago de la subvención respectiva se efectuará por sostenedor o por establecimiento, según ésta sea percibida.

Artículo 9º.- A contar desde el 1º de enero de 1998, la subvención a que se refiere el artículo 1º pasará a incrementar, en la proporción que corresponda, los factores de la unidad de subvención educacional señalados en el artículo 9º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993. Dicho incremento se determinará mediante decreto supremo del mismo Ministerio, suscrito, además, por el Ministro de Hacienda.

Artículo 10.- Los establecimientos regidos por el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, tendrán derecho a percibir un aporte especial por los años 1996 y 1997, para financiar un aumento de remuneraciones de su personal no docente, de iguales características al que se otorga al personal no docente en el artículo 7º de esta ley.

Para estos efectos se entregará a las corporaciones o fundaciones que administran los establecimientos a que se refiere el inciso anterior, un aporte por alumno equivalente a la subvención establecida en el artículo 1º, para el nivel de educación media. El número de alumnos a considerar por establecimiento, se calculará tomando en cuenta la matrícula anual de 1995 de todos los establecimientos que administran estas instituciones, multiplicada por el porcentaje promedio nacional de asistencia media del mismo año de los establecimientos de educación media técnico-profesional regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 5, del Ministerio de Educación, de 1993.

Artículo 11.- Con el fin de entregar los recursos que permitan dar cumplimiento a lo establecido en el artículo anterior, se faculta al Ministerio de Educación para que modifique los convenios suscritos con las corporaciones y fundaciones en virtud del Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, para administrar establecimientos de educación técnico-profesional. Estos recursos incrementarán los montos permanentes en ellos establecidos, a contar de 1998.

El Ministerio de Educación fijará internamente los procedimientos de entrega de estos recursos a las corporaciones o fundaciones respectivas.

Artículo 12.- El personal no docente que se desempeñe en establecimientos educacionales, dependientes de los departamentos de administración de educación municipal, cualquiera sea su denominación, y de las corporaciones municipales, que presenten condiciones de ruralidad, aislamiento o en que la matrícula de alumnos sea baja, atendida la densidad de la población de la zona donde se encuentren ubicados, tendrán derecho a una remuneración especial, a contar del 1º de enero de 1996 y hasta el 31 de diciembre de 1997.

Para los efectos de financiar el aumento señalado, las municipalidades y corporaciones que administren dichos establecimientos tendrán derecho a percibir una asignación especial, cuyo monto será determinado mediante decreto del Ministerio de Educación, suscrito además por el Ministerio de Hacienda. Este decreto indicará, asimismo, las municipalidades y corporaciones municipales que tendrán derecho a aquélla.

Artículo 13.- Lo dispuesto en el artículo 75 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, será igualmente aplicable al personal no docente a que se refiere el artículo 2º de esta ley.

Artículo 14.- El personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal, tendrá derecho a negociar colectivamente en conformidad a las modalidades y procedimientos establecidos en el Libro IV del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, a fin de establecer condiciones de trabajo, empleo y remuneraciones, pudiendo considerarse durante el proceso de negociación, los criterios de promoción señalados en el artículo ... (N. del E.: SIC) de esta ley, de desempeño, experiencia, perfeccionamiento y responsabilidad. Para estos efectos no regirá la prohibición establecida en el inciso tercero del artículo 304 del citado decreto con fuerza de ley.

Artículo 15.- Otórgase, dentro de un plazo de quince días, contados desde la publicación de esta ley, una subvención complementaria a la subvención educacional que, conforme a las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993, corresponde a los establecimientos educacionales del sector municipal y a los establecimientos particulares subvencionados, cuyo monto será de \$76.000, por cada trabajador que desempeñe labores no regidas por la Ley N° 19.070 y que tenga contrato vigente, a lo menos, desde el 1° de junio de 1995. Estos recursos deberán ser utilizados por los sostenedores de dichos establecimientos en la concesión, por una sola vez, en la fecha indicada, 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 N° 3.166, de 1980, un aporte del mismo monto, condiciones y fecha de pago que la subvención complementaria señalada en el 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.

El Ministerio de Educación fijará, internamente, los procedimientos de entrega de los recursos a los sostenedores o representantes legales de los referidos establecimientos, y de resguardo de su aplicación al objeto señalado en los incisos anteriores. Dichos recursos se transferirán a través de la Subsecretaría de Educación.

Artículo 16.- El mayor gasto fiscal que represente la aplicación de las normas de esta ley para el año 1996 se financiará con cargo a la partida 09-20-01, Subvención a Establecimientos Educacionales, Ministerio de Educación.

El monto de la asignación especial a que se refiere el artículo 12, se consultará para 1997 en la Ley de Presupuestos de ese año.

Artículo 17.- Esta ley regirá a partir del día de su publicación, con excepción de los artículos 1°, 2°, 7°, 8°, 10 y 12, que entrarán en vigencia a contar del 1° de enero de 1996.

Artículo 18.- (N. del E.: SIC).

Artículo 19.- Intercálase como nuevo inciso quinto del artículo 13 de la Ley N° 19.296, pasando el actual a ser texto, el siguiente:

"No obstante, para aplicar las reglas señaladas en los incisos precedentes al personal no docente que se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de

administración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, los quórum a que se hace referencia en este artículo se calcularán, exclusivamente, en relación con los trabajadores que tengan tal calidad en cada municipio".

Artículo 20.- Facúltase al Presidente de la República para que en el plazo de noventa días, contados desde la fecha de publicación en el Diario Oficial de esta ley, fije los textos refundidos, coordinados y sistematizados por la Ley N° 19.070 y del Decreto con Fuerza de Ley N° 5, del Ministerio de Educación, de 1993, y de las normas que los hayan modificado y complementado.

Artículo transitorio.- Las exigencias establecidas en el artículo 2° de la presente ley para el ejercicio de sus labores de paradocencia y de servicios auxiliares, no se aplicarán al personal que se encuentre en funciones a la fecha de su publicación".

Habiéndose cumplido con lo establecido en el N° 1 del artículo 82 de la Constitución Política de la República y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévese a efecto como Ley de la República.

Santiago, 24 de julio de 1996.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Sergio Molina Silva, Ministro de Educación.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Jaime Pérez de Arce Araya, Subsecretario de Educación.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

Proyecto de ley que establece normas y concede un aumento de remuneraciones para el personal no docente de establecimientos educacionales que indica

El Secretario del Tribunal Constitucional, quien suscribe, certifica que la Honorable Cámara de Diputados envió el proyecto de ley enunciado en el rubro, aprobado por el Congreso Nacional, a fin de que este Tribunal ejerciera el control de constitucionalidad respecto del artículo 7°, y que por sentencia de 16 de julio de 1996, declaró que las disposiciones contenidas en el artículo 7° del proyecto remitido son inconstitucionales, y deben eliminarse de su texto.

Santiago, julio 22 de 1996.- Rafael Larraín Cruz, Secretario.

CREA COMITE ASESOR NACIONAL PARA LA ERRADICACION DEL TRABAJO INFANTIL Y LA PROTECCION DEL MENOR TRABAJADOR (*)

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

Núm. 131 exento.- Santiago, 07 de agosto de 1996.- Visto: Lo dispuesto en los artículos 32 N° 8, y 35 de la Constitución Política de la República de Chile; en la Ley N° 18.575, en el Decreto Supremo N° 654, de 19 de mayo de 1994, del Ministerio del Interior, y en la Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República; y

Considerando:

- a) Que el artículo 19 N° 1 de la Constitución Política del Estado asegura el derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona;
- b) Que con fecha 26 de enero de 1990 el Gobierno de Chile suscribió la convención sobre los derechos del niño, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 20 de noviembre de 1989, y ratificada con fecha 13 de agosto de 1990;
- c) Que la Convención sobre derechos del niño expresa en su artículo 32 que los Estados partes reconocen el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social;
- d) El memorándum de entendimiento suscrito con fecha 10 de junio de 1996 entre el Gobierno de Chile y la Organización Internacional del Trabajo para la implementación del Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil;
- e) Que el Gobierno de Chile, en sus esfuerzos por erradicar el trabajo infantil, ha considerado necesario realizar acciones destinadas a formular un diagnóstico de la realidad del trabajo infantil; elaborar y establecer un plan nacional de lucha contra el trabajo infantil; establecer y desarrollar políticas orientadas a la prevención del trabajo infantil y en suma a la abolición del mismo, brindando especial atención a los niños y niñas que trabajen en condiciones inaceptables o de violación de los derechos humanos fundamentales, en actividades o en condiciones peligrosas o que sean particularmente vulnerables, como en el caso de niñas menores de 12 años;
- f) Que se quiere realizar en el ámbito de la erradicación del trabajo infantil, un aporte específico para la formulación de una política integral del Estado hacia la infancia.

(*) Publicado en el Diario Oficial del 14 de agosto de 1996.

Decreto:

1. Créase con carácter permanente el Comité Asesor Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, adscrito al Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
2. El Comité Asesor Nacional estará integrado por:
 - El Ministro del Trabajo y Previsión Social, quien lo presidirá.
 - El Subsecretario del Trabajo.
 - Dos representantes del Ministerio de Salud.
 - Dos representantes del Ministerio de Justicia.
 - Un representante del Ministerio de Educación.
 - Un representante del Ministerio de Agricultura.
 - Un representante del Ministerio de Planificación y Cooperación.
 - Un representante de INTEGRA.
 - Dos representantes del Comité Parlamentario por la infancia.
 - Tres representantes de la Confederación de la Producción y del Comercio.
 - Tres representantes de la Central Unitaria de Trabajadores.
 - Tres representantes de la Iglesia Católica.
 - Un representante de la Iglesia Metodista de Chile.
 - Un representante de Organizaciones No Gubernamentales.
 - Un representante de la Dirección del Trabajo.
 - Un representante de la Red de Alcaldes por la Infancia.
 - Un representante de Carabineros de Chile.
 - Un representante de la Asociación de Exportadores de Productos Manufacturados no Tradicionales.
 - Un representante de Asociación Chilena para Naciones Unidas.
 - Un representante del Colegio de Profesores.
 - Un representante de la Confederación Gremial Nacional Unida de la Mediana y Pequeña Industria Servicios y Artesanado de Chile.

- El Comité Asesor tendrá como asesores permanentes a un representante de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) y uno del Fondo de las Naciones Unidas para la infancia (UNICEF).

Los miembros del Comité Asesor Nacional desempeñarán sus funciones ad honorem.

3. Las funciones del Comité Asesor Nacional serán las siguientes:
 - a) Generar un diagnóstico compartido respecto de la realidad del trabajo infantil en Chile.
 - b) Definir la naturaleza de las actividades y los campos de acción en que haya de desarrollarse el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil, establecido en el contexto de una política nacional de lucha contra el trabajo infantil.
 - c) Articular los proyectos concretos de lucha contra el trabajo infantil comprendidos en el marco del memorándum de entendimiento referido en el considerando d).
 - d) Seleccionar propuestas de programas de acción para su inclusión en el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil.
 - e) Contribuir a la evaluación del Programa para la erradicación del trabajo infantil y de sus actividades.
 - f) Incorporar a la propuesta la dimensión Institucional, particularmente en cuanto a la relevancia que tenga el nivel comunal respecto de las políticas de erradicación del trabajo infantil.
4. El Comité Asesor tendrá una Secretaría Ejecutiva que estará a cargo del Ministerio del Trabajo y Previsión Social y estará formada por un funcionario del Ministerio más un experto de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.).
5. El Comité Asesor podrá tener Comités Coordinadores Regionales para la Erradicación del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, integrados por los representantes regionales de las entidades nacionales participantes en el Comité Asesor Nacional. Estos Comités regionales serán presididos por los Secretarios Regionales Ministeriales del Trabajo y Previsión Social.

Los Comités Coordinadores empezarán a funcionar una vez que sea adoptado el Plan Nacional de Acción para la Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y la Protección del Menor Trabajador, y promoverán la participación en sus actividades de las autoridades políticas y administrativas regionales.

Anótese, comuníquese y publíquese.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Guillermo Pérez Vega, Subsecretario del Trabajo.

ESTABLECE EMPRESAS O ESTABLECIMIENTOS QUE SE ENCUENTRAN EN ALGUNA DE LAS SITUACIONES A QUE SE REFIERE EL ARTICULO 384 DEL CODIGO DEL TRABAJO

Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción
Subsecretaría de Economía, Fomento y Reconstrucción

(Resolución) (*)

Núm. 63.- Santiago, 04 de julio de 1996.- Visto: El artículo 384 del Código del Trabajo; lo previsto en la Ley N° 19.279 y en la Resolución Triministerial N° 8, publicado el 29 de enero de 1994.

Resuelvo:

Artículo 1º.- Las siguientes empresas o establecimientos se encuentran en alguna de las situaciones a que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo: (1)

- Ferrocarril Arica-La Paz.
- Compañía de Consumidores de Gas de Santiago S.A.
- Compañía de Gas de Valparaíso S.A.
- Gasco Concepción S.A.
- Empresa Eléctrica de Arica S.A.
- Empresa Eléctrica de Iquique S.A.

(*) Publicada en el Diario Oficial del 13 de agosto de 1996.

(1) El artículo 384 del Código del Trabajo, establece:

"No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:

- a) Atiendan servicios de utilidad pública, o
- b) Cuya paralización por su naturaleza cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b), será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción".

- Empresa Eléctrica de Antofagasta S.A.
- Empresa Eléctrica de Atacama S.A.
- Empresa Eléctrica EMEC S.A.
- Empresa Eléctrica del Norte Grande S.A.
- Distribuidora Chilectra Metropolitana S.A.
- Empresa Eléctrica de Melipilla, Colchagua y Maule S.A.
- Compañía General de Electricidad Industrial S.A.
- Compañía Eléctrica del Río Maipo S.A.
- Chilquinta S.A.
- Compañía Eléctrica del Litoral S.A.
- Compañía Nacional de Fuerza Eléctrica S.A.
- Sociedad Austral de Electricidad S.A.
- Empresa Eléctrica de la Frontera S.A.
- Empresa Eléctrica de Aysén S.A.
- Empresa Eléctrica de Magallanes S.A.
- Empresa de Agua Potable Lo Castillo S.A.
- Empresa Metropolitana de Obras Sanitarias S.A.
- Empresa de Obras Sanitarias de Valparaíso S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Tarapacá S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Antofagasta S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Atacama S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Coquimbo S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Libertador S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Maule S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios del Bío-Bío S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de la Araucanía S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Los Lagos S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Aysén S.A.
- Empresa de Servicios Sanitarios de Magallanes S.A.
- Banco Central de Chile.
- Empresa de Correos de Chile.
- Empresa Portuaria de Chile, respecto del personal de vigilantes privados.

Artículo 2º.- En la misma situación señalada en el artículo 1º estará el personal de las empresas filiales o en que se subdividan o fusionen las entidades que él enumera y que se constituyan legalmente durante el período comprendido entre el 1º de agosto de 1996 y el 31 de julio de 1997, para desarrollar, total o parcialmente, las actividades que al entrar en vigencia esta resolución estén desarrollando dichas entidades.

Tómese razón, regístrese y publíquese.- Alvaro García Hurtado, Ministro de Economía, Fomento y Reconstrucción.- Edmundo Pérez Yoma, Ministro de Defensa Nacional.- Jorge Arrate Mac Niven, Ministro del Trabajo y Previsión Social.

Lo que transcribo a Ud., para su conocimiento saluda atentamente a Ud., Angel Custodio Maulén Ríos, Subsecretario de Economía, Fomento y Reconstrucción.

LA JORNADA DE TRABAJO

¿QUE ES LA JORNADA DE TRABAJO?

Según el artículo 21 del Código del Trabajo:

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

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

Es decir, el tiempo pactado para la realización de un trabajo o su disposición para realizarlo.

JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO

DURACION

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y ocho horas semanales (Art. 22). En ningún caso la jornada ordinaria diaria puede ser de más de 10 horas.

Trabajadores excluidos de la limitación de la jornada.

Diversos grupos de trabajadores están excluidos de la limitación de la jornada de trabajo ya sea por:

- a) Tratarse de personas que, aunque ligadas por vínculo de subordinación con el empleador, prestan sus servicios con un alto grado de independencia, por lo que la aplicación de normas sobre limitación de jornada horaria se tornaría muy difícil o imposible.

- b) Tratarse de personal superior, de dirección o confianza al cual le incumbe la responsabilidad de la marcha de la empresa, lo que podría verse afectado por la aplicación de estas normas.

Los indica el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo que señala que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo:

- 1.- Los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores.
- 2.- Los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata.
- 3.- Los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos.
- 4.- Los agentes comisionistas y de seguro, vendedores viajeros, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.
- 5.- Los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Jornada de trabajo prolongada.

El límite de las 48 horas semanales se aumenta en la realización de ciertos trabajos específicos, y como excepciones permanentes a dicho límite.

No se aplica el límite a los siguientes trabajadores de acuerdo a lo que dispone el Art. 27 del Código del Trabajo:

- 1.- A las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.
- 2.- Al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes y otras actividades análogas exceptuando el personal administrativo, el de lavandería, lencería y cocina.
- 3.- Al personal que trabaje en empresas de telégrafos, teléfonos, télex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas.

En caso de los trabajadores mencionados en los números 2 y 3 se exige que el movimiento diario sea notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Las personas comprendidas dentro de esta jornada mayor no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán dentro de esta jornada un descanso no inferior a una hora, imputable a dicha jornada.

En caso de duda y a petición del interesado, el Director del Trabajo resolverá si una determinada labor o actividad se encuentra en alguna de las situaciones descritas anteriormente. De su resolución podrá recurrirse ante el Juez competente dentro de quince días de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

Jornada de trabajo de docentes.

De acuerdo a los artículos 48 y 55 de la Ley N° 19.070, el personal docente de los colegios municipalizados, de los colegios particulares subvencionados y de los establecimientos educacionales técnico-profesionales, está afecto a una jornada ordinaria máxima de 44 horas semanales.

Jornada de trabajo de personal embarcado.

El Art. 106 del Código del Trabajo establece para oficiales y tripulantes de la marina mercante nacional una jornada semanal de 56 horas distribuidas en 8 horas diarias, pagándose el exceso sobre las 48 horas semanales con el recargo correspondiente a las horas extraordinarias.

El Art. 107 establece que esta jornada será de 48 horas semanales cuando la nave se encuentre fondeada en puerto, no siendo en tal caso obligatorio del trabajo en domingo y festivos.

Lo anterior no es aplicable al capitán y a su reemplazante, cuyas funciones se consideran como de labor continua y sostenida. Tampoco se aplica al ingeniero jefe, al comisario, al médico, al telegrafista a cargo de la estación de radio y a cualquier otro oficial que de acuerdo con el reglamento de trabajo a bordo se desempeñe como jefe de departamento o servicio de la nave y que en tal carácter debe fiscalizar los trabajos ordinarios y extraordinarios de sus subordinados.

Jornada de trabajo de personal de transporte terrestre.

De acuerdo al Art. 25 del Código del Trabajo la jornada ordinaria máxima de este personal es de 192 horas mensuales y están afectos a ella:

- a) Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.
- b) Choferes y auxiliares de servicios interurbanos de transporte de pasajeros.
- c) Choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.
- d) Personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Extensión de la jornada ordinaria.

La ley faculta al empleador para ordenar una prolongación de la jornada ordinaria en los siguientes casos:

- a) En el contemplado en el Art. 29 del Código del Trabajo que dispone que podrá excederse la jornada ordinaria, pero en la medida indispensable:
 - 1.- Para evitar perjuicios en la marcha normal del establecimiento o faena.
 - 2.- Cuando sobrevengan fuerza mayor o caso fortuito.
 - 3.- Cuando deban impedirse accidentes o efectuarse arreglos o reparaciones imposterables en las máquinas o instalaciones.
- b) En el contemplado en el Art. 24 del Código respecto de los dependientes del comercio, en que el empleador puede extender la jornada ordinaria hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades.

En ambos casos no se necesita el consentimiento previo del trabajador para que se le pueda prolongar su jornada ordinaria y el pago de las horas trabajadas en exceso se asimila al de las horas extraordinarias.

DISTRIBUCION

Los límites máximos semanales de las jornadas que hemos visto deberán distribuirse en no más de seis días ni en menos de cinco días, conforme lo dispone el Art. 28 del Código del Trabajo.

También indica el inciso segundo del Art. 28 que en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día.

Las reglas anteriores tienen dos excepciones:

- a) La contemplada en el inciso final del Art. 38 del Código del Trabajo conforme a la cual, tratándose de faenas exceptuadas del descanso dominical, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos cuando, atendidas las especiales características de la prestación de servicios, los descansos compensatorios no pudieren otorgarse en la oportunidad que corresponde, o es necesario trabajar más de 10 horas diarias.

- b) La contemplada en el Art. 39 del Código del Trabajo, conforme a la cual si la prestación de servicios debe efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta 12 días, es decir de dos semanas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descansos compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal aumentados en uno.

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA

En la realización del trabajo diario debe mediar una pausa, especialmente para tomar alimentos y simultáneamente descansar.

Al efecto, el Art. 34 del Código del Trabajo dispone que:

"La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria".

Esta regla general reconoce una *excepción* en el inciso segundo del Art. 34 respecto de los trabajos de proceso continuo en los cuales las labores, atendida su naturaleza, no pueden detenerse, no teniendo el trabajador derecho a este descanso intermedio.

En caso de duda sobre si un trabajo es o no de proceso continuo, procede que la Dirección del Trabajo decida mediante resolución fundada, de la que podrá reclamarse ante el Juez de Letras del Trabajo, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

En el caso de los trabajadores que están afectos a la jornada larga de hasta 12 horas, este descanso es de a lo menos una hora dentro de la jornada de trabajo e imputable a ella.

DESCANSO SEMANAL

DESCANSO DOMINICAL

En nuestro país la primera ley sobre descanso dominical es de 1917 y de allí en adelante, con algunas variaciones se ha venido manteniendo en la legislación laboral que ahora lo recoge en el Art. 35 del Código del Trabajo, en los siguientes términos:

"Los días domingo y aquellos que la ley declara festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

"Se declara Día Nacional del Trabajo el 1º de Mayo de cada año. Este día será feriado".

El Art. 37 prohíbe a las empresas no exceptuadas distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.

Si la Dirección del Trabajo estableciere que no hubo tal fuerza mayor el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se hará acreedor a una sanción consistente en multa administrativa.

TRABAJADORES CUYO DESCANSO SEMANAL NO SE EFECTUA EN DOMINGO

Existen trabajadores, señalados en el Art. 38 del Código del Trabajo, exceptuados del descanso en domingo y en días festivos, *pero no del descanso semanal*, y ellos son los que se desempeñan:

- 1.- En faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable.
- 2.- En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfagan o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- 3.- En las obras o labores que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- 4.- En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa.
- 5.- A bordo de naves.
- 6.- En las faenas portuarias, y
- 7.- En los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.

Los trabajadores exceptuados del descanso en día domingo y festivo tienen derecho a que se les compense con un día de descanso en la semana por las actividades desarrolladas en días domingo y otro por cada festivo, descansos que podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana el empleador y el trabajador pueden acordar una especial forma de distribución del día de descanso que exceda de uno semanal, por ejemplo, agregarlos al feriado. También pueden acordar que se labore y en este caso la remuneración que se pacte no puede ser inferior a la que la ley establece para las horas extraordinarias.

Una situación especial se da en relación a los trabajadores que laboran en establecimientos de comercio y de servicios, ya que la ley exige que al menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberá necesariamente otorgarse en día domingo, con excepción de los que se contraten por un plazo de hasta 30 días y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a 20 horas semanales o se contraten precisamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

INICIO Y TERMINO DEL DESCANSO SEMANAL

El descanso dominical y en días festivos y el descanso compensatorio empezará a más tardar a las 21 horas del día anterior al día domingo o festivo o de descanso compensatorio y terminará a las 6 horas del día siguiente de estos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

SITUACIONES ESPECIALES

Existen ciertas actividades laborales que, sin apartarse de las reglas generales señaladas anteriormente, presentan ciertas particularidades, fundamentalmente en materia de descansos, que es necesario destacar. Estos son:

- 1.- Personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, y el que se desempeña a bordo de ferrocarriles.
- 2.- Personal que se desempeña en transporte colectivo urbano de pasajeros.
- 3.- Trabajadores de casa particular.
- 4.- Trabajadores agrícolas.
- 5.- Oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional.
- 6.- Trabajadores que se desempeñan a bordo de Naves Pesqueras.

7.- Trabajadores portuarios eventuales.

8.- Menores de 18 años.

9.- Digitadores.

1.- Choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, personal que se desempeña a bordo de ferrocarriles.

Tiene los siguientes descansos especiales:

a) *Cada 24 horas.*

Mínimo interrumpido de 8 horas.

b) *Al arribar a un terminal.*

Después de cumplir en la ruta o vía una jornada de 8 horas o más, deberán tener un descanso mínimo en tierra de 8 horas. No se incluye en este descanso al personal de servicio interurbano de transporte de pasajeros y choferes de vehículos de carga terrestre interurbana.

c) *Después de manejar 5 horas continuas.*

El chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana después de manejar 5 horas continuas deberá tener un descanso mínimo de 2 horas.

2.- Personal que se desempeña en transporte urbano colectivo de pasajeros.

a) Si trabaja en turnos, cada turno no excederá de 8 horas de trabajo, con descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno.

b) Los choferes no podrán manejar más de 4 horas continuas.

3.- Trabajadores de casa particular.

a) Trabajadores que no viven en casa del empleador:

Su jornada en ningún caso puede ser de más de 12 horas diarias.

Tienen derecho a descanso no inferior a 1 hora dentro de la jornada de 12, tiempo imputable a la referida jornada.

El descanso semanal es similar al de los trabajadores exceptuados del descanso en domingo y festivos, es decir, se les deberá compensar el día domingo o festivo laborado con un día de descanso dentro de la semana por la actividad desarrollada en tales días.

- b) Trabajadores que viven en casa del empleador:
No están sujetos a horario, estando éste determinado por la naturaleza de su labor. Tienen derecho a un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias.

El descanso anterior debe ser ininterrumpido en un mínimo de 9 horas, pudiendo fraccionarse el exceso hasta completar las 12 horas diarias, entendiéndose incluido en dicho período de descanso, el lapso destinado a las comidas del trabajador.

Tienen derecho a un descanso semanal de un día completo, que puede ser fraccionado en dos medios a petición del trabajador.

4.- **Trabajadoras agrícolas.**

Se les aplican las normas sobre limitación de la jornada de trabajo, con la particularidad de que considerando las características de la zona o región, condiciones climáticas y demás circunstancias propias de la agricultura, se pueden establecer modalidades que *manteniendo un promedio anual que no exceda de 8 horas diarias*, permitan la variación diaria o semanal.

5.- **Oficiales y tripulantes de las Naves de la Marina Mercante Nacional.**

Los descansos de este personal presentan las siguientes particularidades:

Diario.

El descanso diario de estos trabajadores será como mínimo de 8 horas continuas, de acuerdo al Art. 116 del Código.

Semanal.

Como vimos no será obligatorio el trabajo en domingo y festivos cuando la nave esté fondeada en puerto.

El Art. 111 en su inciso segundo establece que al término del período de embarque deberá otorgarse un día de descanso compensatorio a las actividades realizadas en todos los días domingo y festivos que los trabajadores debieron prestar servicios. Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la establecida para las horas extraordinarias.

6.- Trabajadores que se desempeñan a bordo de Naves Pesqueras.

A este personal se le conceden los siguientes descansos especiales:

– **Trabajadores cuyo período de navegación sea inferior a 15 días.**
Deben tener un descanso mínimo de 10 horas dentro de cada 24 horas, las que pueden parcializarse hasta en dos tiempos de descanso y deberán otorgarse preferentemente en tierra.

– **Trabajadores cuyo período de navegación es igual o superior a 15 días.**
El descanso diario:
Si se otorga en forma ininterrumpida será de un mínimo de 8 horas.
Si se otorga en dos períodos, tendrá una duración mínima de 10 horas.

7.- Trabajadores portuarios eventuales.

Tratándose de estos trabajadores que son los encargados de carga y descarga de naves y demás faenas propias de la actividad portuaria, Art. 137 del Código del Trabajo, en su letra b), señala que su jornada ordinaria se realizará por turno, tendrá la duración que las partes convengan pero no podrá ser superior a 8 ni inferior a 4 horas diarias.

También se agrega que el empleador podrá exceder la jornada ordinaria sobre lo pactado siempre que deban terminarse las faenas de carga y descarga, sin que en ningún caso ésta pueda exceder de 10 horas diarias.

El exceso se considerará y se pagará como horas extraordinarias.

8.- Menores de 18 años.

El Art. 13 del Código del Trabajo establece que en ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias, entendiéndose dentro de ese máximo las horas ordinarias y las extraordinarias.

9.- Digitadores.

De acuerdo con el Art. 88 del Decreto N° 745, del Ministerio de Salud, un digitador no puede *digital* más de 8 horas diarias ni más de 40 horas semanales, debiéndose conceder un descanso de cinco minutos dentro de cada media hora de digitación, durante el período que dure la jornada de trabajo.

No se trata, por tanto, de una jornada especial sino de una medida que afecta la configuración de la jornada pactada con miras a proteger la salud del trabajador.

JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO

DEFINICION

El Código del Trabajo en su artículo 30 señala:

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

Es criterio de nuestra legislación que las horas o jornadas extraordinarias deben tener un carácter excepcional, dado que la jornada se halla establecida en el interés individual del trabajador y también en el interés social de la comunidad. Esta debe prevenir un esfuerzo laboral racional que no atente contra la salud y provoque incapacidad prematura de los trabajadores.

NATURALEZA DE LAS FAENAS

Las horas extraordinarias, conforme lo dispone el Art. 31 del Código del Trabajo, podrán pactarse en las faenas que por su naturaleza no perjudiquen la salud del trabajador.

A este efecto *la Inspección del Trabajo*, actuando de oficio o a petición de las partes, *prohibirá el trabajo de estas horas en aquellas faenas que no cumplan las exigencias señaladas* y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.

PACTO ESCRITO

Las horas extraordinarias deberán pactarse por escrito. No obstante la falta de pacto por escrito se considerarán horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

LIMITE MAXIMO

Podrán pactarse horas extraordinarias hasta *un máximo de dos por día*, salvo en el caso de tripulantes y oficiales de la marina mercante nacional, los que no están afectos a este límite.

REMUNERACION ADICIONAL

El Art. 32 en su inciso tercero señala que las horas extraordinarias se *pagarán con un recargo del 50%* sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

CONTROL DE ASISTENCIA

Para los efectos de controlar las horas de trabajo y pagar las horas extraordinarias, de acuerdo al Art. 33 del Código del Trabajo, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control de tarjetas de registro.

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

Se han dictado las siguientes resoluciones: (*)

- 1.- Resolución N° 195, de 29.01.90. Trabajadores que prestan servicios en faenas de construcción e ingeniería.
- 2.- Resolución N° 196, de 29.01.90. Trabajadores embarcados.
- 3.- Resolución N° 197, de 29.01.90. Trabajadores portuarios.
- 4.- Resolución N° 198, de 29.01.90. Trabajadores que laboran en empresas de servicios de aseo.
- 5.- Resolución N° 300, de 07.02.90. Trabajadores que laboran en empresas de servicios de promoción, demostración y reposición de productos o mercaderías.
- 6.- Resolución N° 1.719, de 16.10.90. Locomoción colectiva particular urbana.
- 7.- Resolución N° 1.533, de 29.11.91. Trabajadores que prestan servicios en faenas forestales.
- 8.- Resolución N° 270, de 22.03.94. Trabajadores que prestan servicios en faenas de plantaciones vitivinícolas.
- 9.- Resolución N° 753, de 09.08.94. Trabajadores que laboran a bordo de vehículos de locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, del sector particular.
- 10.- Resolución N° 27, de 06.02.95. Trabajadores que se desempeñan a bordo de naves pesqueras.
- 11.- Resolución N° 851, de 13.09.95. Locomoción colectiva interurbana y servicios interurbano de transporte de pasajeros del sector particular. Complementa Resolución N° 753, de 1994.

(*) N. del E.: El texto completo de estas resoluciones se contiene en Boletín N° 81, octubre de 1995, páginas 22 a 69.

FISCALIZACION DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACION LABORAL Y PREVISIONAL

Departamento Jurídico

P. 1. ¿Cuáles son los organismos ante quienes puede recurrir el trabajador cuando sus derechos no son respetados?

R. 1. La Constitución y las leyes entregan al Estado el deber de velar por la correcta aplicación de las leyes que garantizan los derechos sociales de los trabajadores, y para tal efecto fue creada la Dirección del Trabajo, regida por el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que constituye su Estatuto Orgánico.

P. 2. ¿Cuáles son las funciones de la Dirección del Trabajo?

R. 2. La Dirección del Trabajo es un Servicio Técnico Autónomo del Estado que tiene como principales funciones las siguientes:

- la fiscalización de la aplicación de la legislación laboral.
- fijar de oficio o a petición de parte por dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.
- la divulgación de los principios técnicos y sociales de la legislación laboral.
- la supervigilancia del funcionamiento de los organismos sindicales y de conciliación.
- la realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo.

P. 3. ¿Cuál es el procedimiento para hacer una denuncia?

R. 3. Las denuncias ante la Inspección del Trabajo se tramitan por la Unidad de Fiscalización, con absoluta reserva y confidencialidad de la persona que hace la denuncia a fin de evitar posteriores represalias del empleador, salvo que sea indispensable la identificación como, por ejemplo, en caso del despido de un trabajador sujeto a fuero.

Es recomendable canalizar preferentemente las denuncias a través de los dirigentes sindicales protegidos por el fuero sindical.

P. 4. ¿Qué hace la Inspección del Trabajo frente al despido?

R. 4. El trabajador que estime haber sido despedido sin respetarse sus derechos, puede interponer *un reclamo* ante la Inspección del Trabajo, que será tramitado por la *Unidad de Comparendos*, que citará al empleador quien será sancionado con multa si no asiste.

En este comparendo el funcionario exigirá del empleador el pago de las prestaciones adeudadas y examinará toda la documentación que estime necesaria, sancionará las infracciones detectadas en esta diligencia, y llamará a las partes a una conciliación sobre la base que proponga este funcionario, sin entrar a calificar la legalidad o ilegalidad del despido.

Si no se alcanza la conciliación, el trabajador puede impugnar ante el Juzgado del Trabajo, dentro del plazo de 60 días contados desde la separación del trabajador, la causal de despido invocada por el empleador, para obtener el pago de indemnización que la ley prevé, y además dispone de un plazo de 6 meses para reclamar otros derechos y demás prestaciones adeudadas que reclama (Ver Tema 9: Terminación del Contrato de Trabajo).

P. 5. ¿Qué es y cuál es la eficacia de un dictamen de la Dirección del Trabajo?

- R. 5. El dictamen de la Dirección del Trabajo es la opinión jurídica que tiene dicho Servicio sobre una materia específica de la legislación laboral, emitida de oficio o a requerimiento de un particular, en el ejercicio de la facultad legal de interpretar la legislación laboral.

El dictamen es para los funcionarios del Servicio una instrucción de cumplimiento obligatorio en el ejercicio de sus funciones fiscalizadoras de la legislación laboral y previsional, y para los particulares el deber de acatamiento cuando no han impugnado este pronunciamiento a través de los recursos legales.

P. 6. ¿Cómo puede informarse el particular sobre los dictámenes de la Dirección del Trabajo?

- R. 6. La Dirección del Trabajo dispone de una publicación oficial periódica llamada *Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo*, en el que se contienen los dictámenes dictados en el período respectivo, resoluciones e instrucciones internas emanadas del Servicio, y de otros organismos que afecten a la legislación social y artículos sobre materias de interés jurídico y social.

Sin perjuicio, de lo anterior, cualquier interesado puede concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva para formular las consultas pertinentes que serán respondidas por la Oficina de Turno de Consultas.

P. 7. ¿Cuál es el apoyo de la Inspección del Trabajo a las organizaciones sindicales?

- R. 7. A la Inspección del Trabajo del domicilio de la empresa, corresponde proporcionar la información necesaria sobre los requisitos y procedimientos para constituir una organización sindical, sea sindicato, federación, confederación, central sindical; entregar modelos de actas de constitución y de estatutos; designar ministros de fe para los actos de constitución y de votación; mantener un registro de las organizaciones sindicales, otorgar certificados de vigencia de una organización sindical, etc., para lo cual en cada Inspección del Trabajo funciona la llamada Unidad de Organizaciones Sindicales.

P. 8. ¿Cuál es la actuación de la Inspección del Trabajo en el procedimiento de la negociación colectiva?

- R. 8. Por expreso mandato de la ley, la Inspección del Trabajo respectiva deberá pronunciarse sobre la reclamación formulada por la Comisión Negociadora en contra de la respuesta del empleador al proyecto de contrato colectivo, pronunciamiento que la Inspección deberá formular dentro del plazo de cinco días contados desde la fecha de la presentación de la reclamación. Si la negociación involucra a más de mil trabajadores, la reclamación deberá ser resuelta por el Director del Trabajo.

Si perjuicio de ello, corresponde a la Inspección del Trabajo certificar el cumplimiento de las etapas del procedimiento de la negociación colectiva y de las obligaciones que la ley

impone a las partes en dicho procedimiento, como formalización y formalidades de los proyectos y de las respuestas, cumplimiento de plazos, etc.; mantener en depósito copia de los instrumentos colectivos vigentes; y cuando las partes lo acuerdan mediar en la solución espontánea del conflicto, etc.

Para estos efectos, en cada Inspección del Trabajo funciona la denominada Unidad de Negociación Colectiva.

P. 9. ¿Cuál es el nivel de apoyo informativo para los empleadores?

R. 9. En la Región Metropolitana funciona la llamada *SECCION ATENCION DE EMPLEADORES*, dependiente de la Unidad de Asistencia Técnica de la Dirección Regional del Trabajo, que entrega la información requerida por cualquier empleador.

Igual servicio prestan todas las Inspecciones del Trabajo del país, que operan sin una sección con esa denominación.

P. 10. ¿Qué otros servicios presta la Dirección del Trabajo?

R. 10. Actualmente está operando en Santiago el llamado *FONOSERVICIO LABORAL*, para lo cual basta llamar al teléfono 6386350, y formular las consultas sobre materias laborales y previsionales, o sobre los demás servicios prestados por la Dirección del Trabajo.

Se recomienda consultar en forma breve y precisa, para evitar el atochamiento de llamadas.

Dicho servicio funciona de martes a viernes, de 9:30 a 17:30 horas y los lunes de 9:30 a 19:30 horas.

P. 11. ¿Qué otras funciones cumplen las Inspecciones del Trabajo?

R. 11. Principalmente destacan:

- ratificación de finiquitos ante ministro de fe.
- recepción y registro de avisos de despido.
- aplicación de multas por infracción a la legislación laboral y previsional.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

NEGOCIACION COLECTIVA. PRESENTACION DE PROYECTO. OPORTUNIDAD.

4.422/184, 07.08.96.

- 1) Los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 de ex Pesquera Indo S.A. sólo pueden presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo suscrito por los Sindicatos de Trabajadores números 1) y 2) de Pesquera Eperva S.A., esto es, al 31 de diciembre del presente año y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo.
- 2) Los Sindicatos de Trabajadores números 1) y 2) constituidos en ex Pesquera Indo S.A. pueden negociar colectivamente en conjunto con las organizaciones sindicales existentes en Pesquera Eperva S.A.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 6º, 303 inciso 1º; 322 incisos 1º y 3º, y 326 incisos 1º y 2º.

Concordancias: Dictamen Nº 2.531/91, de 05.05.92.

Se solicita un pronunciamiento sobre los siguientes puntos:

- 1) Efecto que produce en el derecho a negociar colectivamente la no presentación oportuna de un proyecto de contrato colectivo por parte de las organizaciones sindicales consultantes, teniendo presente la existencia de dos instrumentos colectivos de trabajo que vencen, el 31 de agosto de 1996, en el caso de los Sindicatos números 1) y 2) de ex Pesquera Indo S.A. y el 31 de diciembre del mismo año, tratándose de los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 de Pesquera Eperva S.A.
- 2) Si, atendida la fusión de las Empresas Pesquera Indo S.A. y Pesquera Eperva S.A., los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 constituidos en la primera pueden negociar colectivamente en conjunto con los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 constituidos en Pesquera Eperva S.A.

Al respecto, cúmpleme informar a Uds. lo siguiente:

- 1) El artículo 322 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, previene:

"En las empresas en que existiere contrato colectivo vigente, la presentación del proyecto deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento de dicho contrato".

Del precepto legal precedentemente transcrito se desprende que por expresa disposición del legislador en aquellas empresas afectas a un contrato colectivo, la presentación de nuevos proyectos debe realizarse necesariamente en el plazo comprendido entre los cuarenta y cinco y cuarenta días anteriores a la fecha del vencimiento de dicho contrato, ambos inclusive.

Ahora bien, considerando que estamos en presencia de una norma legal de carácter imperativo, es posible sostener, en primer término, que en una empresa con contrato colectivo vigente no resulta procedente el inicio de la negociación colectiva fuera de este plazo.

No obstante, la regla anterior resulta aplicable exclusivamente mientras exista un instrumento colectivo vigente, de suerte tal que de no existir éste, o de haberse extinguido el celebrado anteriormente, estaremos en presencia de una situación distinta, reglamentada expresamente por el artículo 317 del mismo cuerpo legal, en conformidad al cual en las empresas con contrato colectivo extinguido, los trabajadores pueden presentar un proyecto de contrato colectivo en el momento que estimaren conveniente, salvo durante el período que el empleador hubiere declarado no apto para iniciar negociaciones.

Con todo, con el propósito de aclarar el alcance de los preceptos antes comentados es preciso consignar que en el evento que los trabajadores no presentaran oportunamente el proyecto de contrato colectivo y en la empresa existiere, paralelamente, otro instrumento colectivo vigente, como sucede en la situación materia del presente informe, según consta de los antecedentes acompañados, no resulta aplicable el artículo 317 del Código del Trabajo antes aludido, sino el inciso tercero del artículo 322 del mismo cuerpo legal de acuerdo al cual:

"Los trabajadores que no participaren en los contratos colectivos que se celebren y aquéllos a los que, habiendo ingresado a la empresa con posterioridad a su celebración, el empleador les hubiere extendido en su totalidad el contrato respectivo, podrán presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera que sea la duración efectiva de éste y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso primero, salvo acuerdo de las partes de negociar antes de esa oportunidad, entendiéndose que lo hay cuando el empleador dé respuesta al proyecto respectivo, de acuerdo con el artículo 329".

De la norma legal preinserta se colige que si en la respectiva empresa hubiere otros contratos colectivos vigentes y los trabajadores no hubieren presentado el proyecto en la oportunidad señalada en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, sólo podrán hacerlo, posteriormente, al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo, cualquiera sea la duración efectiva de éste y, en todo caso con la antelación indicada en el inciso primero del artículo 322 del Código del Trabajo, salvo que las partes hubieren acordado negociar colectivamente antes de esa oportunidad.

Ahora bien, en la especie, según consta de los antecedentes aportados por las organizaciones sindicales consultantes, existen contratos colectivos vigentes que vencen el 31 de agosto y el 31 de diciembre del presente año y no concurre acuerdo alguno de las partes respecto a la fecha de la negociación colectiva, por lo cual con el mérito de lo expuesto en los párrafos anteriores, es posible concluir que los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 de ex Pesquera Indo S.A. sólo pueden presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último de los instrumentos colectivos antes aludidos, esto es, al 31 de diciembre del presente año y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo.

2) El artículo 6º del Código del Trabajo, dispone:

"El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

"El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

"Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado".

De la norma legal precedentemente transcrita se colige que es contrato colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

El artículo 303 del mismo cuerpo legal, por su parte, en su inciso 1º, establece:

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

De la disposición legal preinserta fluye que negociación colectiva es el procedimiento por medio del cual uno o más empleadores se relacionan con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para tal efecto o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado, de acuerdo con las normas contenidas en el Código del Trabajo.

Del análisis armónico de los preceptos legales precedentemente transcritos se desprende que el legislador ha radicado los efectos del contrato colectivo en quienes hubieren sido "partes" del proceso de negociación, entendiéndose por tales el o los empleadores y los socios de el o los sindicatos que negociaron colectivamente, como también, el grupo de trabajadores que lo hizo, según el caso.

En estas circunstancias, es posible afirmar que en la especie, atendida la fusión de las empresas Pesquera Indo S.A. y Pesquera Eperva S.A., y a la luz de lo expresado precedentemente, no existe inconveniente jurídico para que los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 constituidos en la primera empresa nombre negocien colectivamente en conjunto con los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 constituidos en la segunda.

Lo expresado se corrobora si se tiene presente que el ordenamiento jurídico laboral vigente contempla expresamente la posibilidad de que varios sindicatos negocien colectivamente en forma conjunta.

En efecto, el artículo 326 del Código del Trabajo, en sus dos primeros incisos, prescribe:

"La representación de los trabajadores en la negociación colectiva estará a cargo de una comisión negociadora integrada en la forma que a continuación se indica.

"Si el proyecto de contrato colectivo fuere presentado por un sindicato, la comisión negociadora será el directorio sindical respectivo, y si varios sindicatos hicieren una presentación conjunta, la comisión indicada estará integrada por los directores de todos ellos".

Es necesario, finalmente, remitirse a lo expresado en el numerando 1º que antecede en cuanto a que los sindicatos de que se trata sólo pueden presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años antes aludido.

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

- 1) Los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 de ex Pesquera Indo S.A. sólo pueden presentar proyectos de contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo suscrito por los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 de Pesquera Eperva S.A., esto es, al 31 de diciembre del presente año y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo, y
- 2) Los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 constituidos en ex Pesquera Indo S.A. pueden negociar colectivamente en conjunto con las organizaciones sindicales existentes en Pesquera Eperva S.A.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

4.423/185, 07.08.96.

Se deniega la reconsideración del Dictamen Nº 1.666/60, de 18.03.96, en atención a que la fiscalización del cumplimiento de las normas de un contrato individual o instrumento colectivo de trabajo supone necesariamente la potestad para interpretar éstas.

Fuentes: Constitución Política, artículo 7º. Ley Orgánica Constitucional de Bases de la Administración del Estado, artículo 10 inciso 2º. Código del Trabajo, artículo 476.

La Gerencia General de la Empresa de Correos de Chile solicita la reconsideración del Dictamen Nº 1.666/60, de 18.03.96, de esta Dirección del Trabajo, que concluyó *"que el reajuste a la asignación de zona establecido por la Ley Nº 19.354, es aplicable al personal de la Empresa de Correos de Chile que concurrió a la firma del contrato colectivo pactado con la empleadora el 18 de junio de 1994"*.

En síntesis, la empresa funda su reconsideración, en que esta Institución Fiscalizadora carecería de competencia para interpretar un contrato colectivo, y, al haberlo hecho, ha aplicado normas del sector público a relaciones de trabajo que se rigen por la legislación común.

- 1) En vista de esta disparidad de opiniones sobre la órbita de atribuciones de la Dirección del Trabajo, cabe tener presente –desde luego– que *"Los órganos del Estado actúan válidamente previa investidura regular de sus integrantes, dentro de su com-*

petencia y en la forma que prescriba la ley" (artículo 7º inciso 1º de la Constitución Política).

Además, debe recordarse que la actividad de los órganos del Estado –entre los que se cuenta esta Dirección– está sujeta al control de sus autoridades y jefaturas, el cual *"se extenderá tanto a la eficiencia y eficacia en el cumplimiento de los fines y objetivos establecidos, como a la legalidad y oportunidad de las actuaciones"* (artículo 10 inciso 2º de la Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado).

De las disposiciones de rango constitucional transcritas, se infiere que los Servicios de la Administración del Estado deben cumplir las funciones y cometidos que el ordenamiento jurídico ha puesto dentro de la órbita de sus atribuciones, *cabalmente*, esto es, en forma completa y con una orientación permanente en el sentido de su perfeccionamiento, tal es así –como se ha visto– que la ley exige *eficacia, eficiencia, legalidad y oportunidad*.

Sobre la base de estas directrices constitucionales es necesario interpretar las normas que fijan las atribuciones de esta Dirección del Trabajo, de tal forma que éstas tengan una aplicación efectiva e incidan realmente en las relaciones de trabajo como lo ha deseado el legislador, sin desatender su tenor literal y procurando siempre la concreción expedita y directa de la finalidad de la ley.

En este orden de ideas, el artículo 476 del Código de Trabajo, establece:

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

Precisa la ley, por lo tanto, que es de competencia de esta Dirección la *fiscalización y la interpretación de la legislación laboral*, sin perjuicio –agrega– de la competencia de otros órganos administrativos.

Es necesario delimitar, en consecuencia, la voz *legislación*, para luego, establecer cuál es la relación jurídica existente entre los dos verbos rectores que emplea esta disposición: *fiscalizar e interpretar*.

En efecto, en su sentido estricto y formal, la legislación dice relación con aquella fuente del derecho propia de los órganos colegisladores –Presidente de la República y ambas Cámaras del Congreso– y que versa sobre las materias que delimita la Constitución Política en su artículo 60. En su acepción más amplia, la legislación comprende también –y a lo menos– las normas que sustentan su validez y eficacia en la así denominada "ley del contrato", que el Código Civil incorpora en su artículo 1545, al prescribir que *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Como se verá, existen razones institucionales derivadas de la necesaria eficacia con que esta Dirección del Trabajo debe ejercer sus potestades, para estimar que el legislador empleó la voz *legislación* en su sentido amplio.

Efectivamente, es imposible *fiscalizar* el cumplimiento de la legislación laboral sin haber –previamente– precisado el concepto, sentido y alcance de la prestación a que se

encuentran obligadas las partes de la relación laboral en cada caso particular. Es decir, el acto administrativo de fiscalización supone lógica y necesariamente *interpretar* la norma por cuyo cumplimiento debe velar este Servicio. Y esta interpretación se lleva a cabo siempre e ineludiblemente: de manera más compleja y controvertida a veces, en otras ocasiones, en forma simple y sin criterios diversos o contrapuestos, pero, al fiscalizar, siempre se actúa sobre la base de un concepto que es fruto de la interpretación.

En la práctica institucional de esta Dirección, cotidianamente se fiscaliza el cumplimiento de contratos individuales e instrumentos colectivos de trabajo, lo cual –como se ha dicho– no es posible hacerlo sin *interpretar* esas normas. Privar de esta potestad interpretativa a la Dirección del Trabajo implicaría restarle parte sustantiva de sus atribuciones fiscalizadoras. Naturalmente, es fácil advertir que esta función institucional de interpretar no siempre se traduce en un documento formal –Dictamen de la Dirección del Trabajo– pero la naturaleza jurídica de la interpretación que sustenta la fiscalización de cada día, es idéntica a aquella que –por ejemplo– ha sido objeto de reconsideración en esta ocasión.

Como ha quedado en evidencia, esta Dirección del Trabajo no sólo es plenamente competente para interpretar un contrato colectivo, es institucionalmente indispensable que lo haga, pues por *mandato constitucional* debe ejercer sus potestades en forma cabal y eficaz.

- 2) Enseguida, se funda también esta reconsideración, en que se habrían hecho extensivas al personal de la Empresa de Correos de Chile, normas propias del sector público –como los Decretos Leyes N°s. 249 y 450, del año 1974, y sus modificaciones– en circunstancias que estos dependientes se encontrarían afectados –exclusivamente– a la legislación laboral común.

Las "normas propias del sector público" y "la legislación laboral común" son efectivamente cuerpos de disposiciones jurídicas distintas y distinguibles entre sí, y que, en general, son fiscalizadas e interpretadas –las primeras– por la Contraloría General de la República –y estas últimas– por la Dirección del Trabajo.

Ello no obsta, sin embargo, para que –precisamente– en virtud de los espacios de aplicación que tiene la autonomía de la voluntad como generadora de normas en el ámbito de las relaciones de trabajo, se pueda acordar por trabajadores y empleadores –puntualmente como ha ocurrido en la especie– la aplicación de ciertas y determinadas normas que, siendo propias del sector público, por la vía de la *remisión o reenvío*, puedan ser aplicadas al personal de la Empresa de Correos de Chile.

De ahí que excepcionalmente, pero válidamente pactado entre las partes, se haya dispuesto en el dictamen cuya reconsideración se solicita, que respecto de la asignación de zona, *"todos aquellos trabajadores que se desempeñen en ciudades o localidades afectas al régimen previsto en el D.L. N° 450, de 1974, y sus modificaciones, tendrán derecho a ella hasta el 30 de junio de 1994"*.

En el dictamen que se objeta, no ha habido una aplicación impropia de esta legislación, sólo se le ha atribuido los efectos que las partes en su oportunidad pactaron.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones constitucionales y legales invocadas, y las consideraciones de derecho hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración del Dictamen N° 1.666/60, de 18.03.96, de esta Dirección Nacional, y se reiteran las Instrucciones N° 96-148, de 08.05.96, de la Dirección Regional Metropolitana del Trabajo.

TERMINACION DEL CONTRATO INDIVIDUAL. EFECTOS.

4.424/186, 07.08.96.

Informa sobre derechos laborales y previsionales que asistirían a la señora N.N. derivadas del eventual término de la relación laboral que actualmente la vincula.

Fuentes: Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 1994, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo, Título V; y Decreto Ley N° 3.500, de 1980, Título III.

La Subsecretaría del Trabajo ha solicitado se proporcione colaboración e información que resulten necesarias a la señora N.N. sobre los derechos laborales y previsionales que le asistirían, derivadas del eventual término de la relación laboral que actualmente la vincula.

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

I.- Sobre los derechos laborales.

El Título V del Código del Trabajo, "*De la terminación del Contrato de Trabajo y estabilidad en el empleo*", establece los derechos mínimos que tanto los trabajadores como los empleadores deben respetar en lo relativo al término de la relación laboral.

Así es como el artículo 159 del Código del Trabajo señala taxativamente las causas de término del contrato y, la letra, dice:

"Artículo 159.- El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

"1.- Mutuo acuerdo de las partes.

"2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.

"3.- Muerte del trabajador.

"4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

"El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

"Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

"El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

"5.- *Conclusión del trabajo que dio origen al contrato.*

"6.- *Caso fortuito o fuerza mayor".*

En el artículo 160, el Código tipifica otras causales de término, pero esta vez fundadas exclusivamente en hechos del trabajador, calificados, en general, como hechos que, por su naturaleza, perjudican el patrimonio laboral del empleador (falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral; perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, etc.), no dando derecho a indemnización alguna. El tenor del artículo en comento es el siguiente:

"Artículo 160.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causas:

"1.- *Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta grave debidamente comprobada.*

"2.- *Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.*

"3.- *No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.*

"4.- *Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:*

"a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y

"b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.

"5.- *Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.*

"6.- *El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.*

"7.- *Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato".*

Por último, el artículo 161 del citado Código establece las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, como causal de término del contrato; causal que, dicho sea de paso, se aplica, según

Dictámenes N^{os}. 938/27, de 30.01.91 y 5.379/321, de 05.10.93, tanto a los contratos a plazo fijo cuanto a los de duración indefinida por ser ésta, como se sostuvo en el Dictamen N^o 5.379/321, *"una causal objetiva, vale decir, que no depende del mero arbitrio de las partes"*.

Pues bien, e informando en derecho, el Código del Trabajo otorga derecho a indemnización por término del contrato sólo en algunos casos. Y estos son, genéricamente, y sin perjuicio de los convencionales que autoriza el mismo cuerpo legal, los siguientes, a saber:

- 1^o En el caso del artículo 161, esto es, cuando el empleador pone término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía; el empleador, para el evento que no le avise con 30 días de anticipación, deberá pagarle al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración devengada (*inciso 4^o del artículo N^o 162*).
- 2^o En el caso del artículo 161, cuando el contrato hubiere estado vigente un año o más, el empleador deberá pagar al trabajador una indemnización equivalente a treinta días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización es compatible con la sustitutiva del aviso previo mencionada precedentemente y, además, tiene un límite máximo de trescientos días de remuneración (*inciso 2^o del artículo N^o 163*).

Conviene advertir en esta materia que, no obstante lo señalado, las partes podrán, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, sustituir la indemnización por años de servicios por una a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente en lo que se refiera al lapso posterior a los primeros 6 años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.

- 3^o En el caso del trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161; y que considerando él que tales causales le fueron injustificadamente aplicadas, recurriese a la justicia, y, así también lo declarase el Juez, tendrá derecho a las siguientes indemnizaciones (*artículo 168*):
 - a) La contemplada en el inciso 4^o del artículo 162, esto es, la equivalente a la última remuneración mensual devengada; y la de los incisos 1^o y 2^o del artículo 163, esto es, la por años de servicio, aumentadas ambas en un 20% (*inciso 1^o del artículo 168*).
 - b) Ahora, y sin perjuicio del porcentaje de aumento señalado, si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos 1^o y 2^o del artículo 163, según correspondiere, podrá ser aumentada hasta en un 50% (*inciso 2^o del artículo 168*).
- 4^o Conviene destacar también que, si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo,

dentro del plazo de 60 días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero y segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un 20% en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un 50% (*artículo 171*).

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

- 1) La señora N.N., en lo que dice relación con el término de la relación laboral, sólo tendría derecho a indemnizaciones individualizadas en los casos signados con los números 1 a 4.
- 2) No se vislumbra ninguna solución jurídica a las interrogantes planteadas por la señora N.N. en la carta que envía a su Excelencia el Presidente de la República don Eduardo Frei Ruiz-Tagle, que no sean las indicadas en el presente oficio. Por consiguiente, si renuncia a su trabajo, no habiendo pactado indemnización a todo evento (*artículo 164*), lisa y llanamente, no tendrá derecho a ninguna indemnización, cualquiera que sea su naturaleza.

II.- Sobre los derechos previsionales.

En esta materia debe ser citado primeramente el artículo 3º del Decreto Ley N° 3.500, de 04 de noviembre de 1980.

"Artículo 3º.- Tendrán derecho a pensión los afiliados que hayan cumplido sesenta y cinco años de edad si son hombres, y sesenta años de edad si son mujeres, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 68.

Los afiliados que cumplan con los requisitos señalados en el inciso anterior y no ejerzan su derecho a obtener pensión de vejez, no podrán pensionarse por invalidez y la Administradora quedará liberada de la obligación y responsabilidad que señala el artículo 54 para las pensiones de sobrevivencia que generaren".

Pues bien, como se advierte, para poder tener derecho a una pensión, es condición esencial el haber cumplido con los requisitos de edad mínima.

Con todo, el artículo 4º tipifica dos casos de excepción.

"Artículo 4º.- Tendrán derecho a pensión de invalidez los afiliados no pensionados por esta ley que, sin cumplir los requisitos de edad para obtener pensión de vejez, y a consecuencia de enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente de su capacidad física de trabajo, de acuerdo a lo siguiente:

- "a) Pensión de invalidez total para afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo, de al menos, dos tercios, y*
- "b) Pensión de invalidez parcial, para los afiliados con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a cincuenta por ciento e inferior a dos tercios (...)"*.

Cabe señalar que por expreso mandato del inciso final del artículo 12, las pensiones de invalidez que establece el citado Decreto Ley N° 3.500 son incompatibles con los subsidios por incapacidad laboral (D.F.L. N° 44/78, sobre Subsidios Por Incapacidad Laboral).

Volviendo al tema central, sólo los afiliados que cumplan los requisitos establecidos en el artículo 3° y los afiliados declarados inválidos, una vez ejecutoriado el segundo dictamen, podrán disponer del saldo de su cuenta de capitalización individual con el objeto de constituir una pensión. La Administradora de Fondos de Pensiones verificará el cumplimiento de dichos requisitos, reconocerá el beneficio y emitirá el correspondiente certificado (*artículo 61*).

Para hacer efectiva su pensión, cada afiliado podrá optar por una de las siguientes modalidades:

- a) Renta Vitalicia Inmediata;
- b) Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida, o
- c) Retiro Programado.

Ahora bien, y sin perjuicio de las pensiones de invalidez o sobrevivencia, los afiliados pueden pensionarse antes de cumplir las edades establecidas en el artículo 3° siempre que, acogiéndose a algunas de las modalidades de pensión señaladas en el artículo 61, cumplan con los siguientes requisitos (*artículo 68*):

- a) Obtener una pensión igual o superior al cincuenta por ciento del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, calculado según lo dispuesto en el artículo 63, y
- b) Obtener una pensión igual o superior al ciento diez por ciento de la pensión mínima señalada en el artículo 73, vigente a la fecha en que se acoja a pensión.

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

1° La señora N.N. sólo tendría derecho a pensionarse:

- a) dando cumplimiento al requisito de edad mínima;
- b) anticipadamente, y dando cumplimiento a los requisitos ya señalados para hacerlo, y
- c) eventualmente, en caso de invalidez total o parcial.

Por consiguiente, y terminando, cabe señalar que el ordenamiento jurídico laboral y previsional chileno no dispone de los instrumentos legales adecuados para los efectos de poder satisfacer las necesidades sociales manifestadas por la señora N.N.

Sin perjuicio de esto último, no está demás informar que, el Proyecto de Seguro de Desempleo que actualmente se estudia, al parecer contemplaría alguna posibilidad de compensación por renuncia voluntaria.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA. CALIFICACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

4.425/187, 07.08.96.

- 1) Los trabajadores que desempeñan funciones como peonetas de la empresa Distribuidora ... se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, en conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.**
- 2) La señalada empresa no se encuentra obligada a pagar al trabajador Sr. N.N. el beneficio denominado "Bono de Cámara", después que éste dejó de cumplir funciones en la cámara de frío de la empresa.**
- 3) Reconsideranse las instrucciones a que se refieren los puntos N°s. 3 y 15 del Oficio N° 95-29, de 15.03.95, cursado a la empresa Distribuidora ... por el fiscalizador Sr. S.G.V.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes N°s. 9.173/327, de 18.12.95 y 3.034/118, de 1º.06.92.

Se solicita reconsideración del Oficio de Instrucciones N° 95-29, de 15.03.95, cursado por el fiscalizador Sr. S.G.V., a través del cual se exige a la empresa Distribuidora ... actualizar los contratos de trabajo de los peonetas estipulando horario y jornada semanal; pagar bono de cámara por el período 09.94 a 02.95 al dirigente Sr. N.N. y reincorporar en su sector habitual de trabajo y reliquidar diferencias de remuneraciones del período 09.94 a 02.95 al dirigente sindical Sr. X.X.

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

En relación con la última de las instrucciones indicadas, cabe consignar que de los antecedentes recopilados y tenidos a la vista, aparece que la relación laboral existente entre la referida empresa y el dirigente sindical Sr. X.X. se encuentra extinguida a la fecha, según consta de carta renuncia de 25.01.96 y finiquito de 02.02. del mismo año, ambos debidamente ratificados por el trabajador ante ministro de fe.

De esta suerte, el pronunciamiento requerido se circunscribirá a las otras instrucciones mencionadas.

- 1) En lo que respecta a la primera de ellas, esto es, la actualización de los contratos del personal de peonetas, en lo relativo a horario y jornada semanal, cabe consignar que el artículo 22 del Código del Trabajo dispone:

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

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades."

des de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

"También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras".

De la disposición legal transcrita se infiere que, por regla general, la jornada ordinaria de trabajo no puede exceder de 48 horas semanales.

A su vez, el inciso 2º de la misma norma establece que quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, entre otros, los dependientes que laboren sin fiscalización superior inmediata y los que no ejercen sus funciones en el local del establecimiento.

En la especie, de los antecedentes aportados y tenidos a la vista y, en especial, de los informes inspectivos de 23.06.95 y 27.05.96, evacuados por el fiscalizador Sr. S.G.V. aparece que los trabajadores de que se trata se desempeñan como peonetas en la empresa Distribuidora ... y cumplen sus funciones fuera del local del establecimiento.

De los mismos antecedentes se desprende que los referidos trabajadores tienen estipulado expresamente en sus contratos individuales de trabajo que se encuentran excluidos de la limitación de jornada de trabajo, no obstante lo cual registran diariamente su asistencia mediante una tarjeta magnética de control, documento en el cual se consigna la hora de ingreso y salida de los mismos.

De los informes de fiscalizaciones antes señalados se desprende igualmente que la obligación antedicha ha sido impuesta por el empleador con el objeto de controlar la presencia o ausencia de dichos trabajadores y, en especial, según lo declarado por éste, para los efectos de proteger a dependientes ante un eventual accidente del trabajo o de trayecto como también, que el registro de la hora de salida no deriva de una exigencia de la empresa sino de la propia iniciativa de los peonetas, antecedentes éstos que autorizan para sostener que los controles antes aludidos no guardan relación con el cumplimiento de una jornada de trabajo.

Finalmente, de los referidos informes aparece que según, memorándum de 11.04.95, los referidos dependientes están sometidos durante la ruta a la supervisión directa del chofer de reparto.

Precisado lo anterior y con el objeto de emitir el pronunciamiento requerido se hace necesario determinar si la circunstancia antes anotada implicaría que los trabajadores de que se trata estén sujetos a fiscalización superior inmediata en el desempeño de sus funciones.

Al respecto, la jurisprudencia administrativa de esta Dirección, contenida, entre otros, en Dictamen Nº 2.195/071, de 14.04.92, ha precisado que existe tal fiscalización cuando concurren copulativamente, los siguientes requisitos:

- a) Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados;
- b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa o establecimiento, y

- c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito éste que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor.

Analizada la situación en consulta a la luz de la disposición legal y jurisprudencia administrativa citadas y de los antecedentes recopilados, preciso es convenir que en la especie, no concurren los requisitos señalados en las letras a) y b) precedentes, lo que, a la vez, permite sostener que no existe respecto de dichos trabajadores fiscalización superior inmediata en los términos antes indicados.

De esta suerte, atendido todo lo expuesto forzoso es concluir que los peonetas que laboran para la empresa Distribuidora ... se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo en conformidad a lo establecido en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo, procediendo, por ende, reconsiderar las instrucciones contenidas en el punto 3 del Oficio N° 95-29, de 15.03.95, ya señaladas, por no encontrarse ajustadas a derecho.

- 2) En lo que respecta a la segunda instrucción impugnada, esto es, la que ordena a la empresa recurrente pagar al dirigente sindical Sr. N.N. el beneficio denominado bono de cámara por el período 09.94 a 02.95, cabe señalar que de los informes de fiscalización señalados en el punto 1) se desprende que éste correspondía a los trabajadores que se desempeñaban en la cámara de frío de la empresa, uno de los cuales era el Sr. N.N.

De los citados informes aparece además que dicho bono consistía en una suma fija de dinero de carácter mensual que comenzó a pagarse desde la instalación de la citada cámara de frío con el fin de diferenciar el cargo de los trabajadores que allí se desempeñaban como "camareros" de otros cargos, atendido que aquél suponía una mayor responsabilidad por parte de éstos.

Finalmente, de los referidos documentos se desprende que el aludido bono de cámara dejó de pagarse cuando se produjo el cierre de la mencionada cámara de frío.

Del análisis de los antecedentes señalados posible es sostener que el aludido bono constituía una remuneración que el Sr. N.N. percibía por su desempeño como "camarero" en la cámara de frío existente en la empresa, vale decir, era un estipendio inherente al desarrollo de dicha función, cuyo pago obedecía, como ya se dijera, a la mayor responsabilidad que implicaba tal desempeño.

Lo expuesto en acápites que anteceden autorizan para sostener, en opinión de este Servicio, que el estipendio que nos ocupa se encontraba condicionado al cumplimiento efectivo por parte del trabajador de que se trata, de las funciones de camarero que desarrollaba en la señalada cámara de frío, de suerte tal, que si a raíz del cierre de esta última dejó de realizar dichas funciones, preciso es convenir que la condición a que estaba sujeto el derecho a percibirlo no se verifica y, por ende, no se genera para la empresa la obligación de continuar pagando el citado beneficio.

Al tenor de lo expuesto no cabe sino concluir que la empresa Distribuidora ... no se encontró obligada a pagar al trabajador Sr. N.N. el beneficio denominado bono de cámara con posterioridad al cierre de la cámara de frío de la empresa, atendido que por tal circunstancia, dejó de cumplir las funciones que le daban derecho a impetrar el pago del mismo.

De consiguiente, forzoso es convenir que las instrucciones que ordenan el pago del señalado estipendio no se ajustan a derecho por lo cual procede su reconsideración.

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

- 1) Los trabajadores que desempeñan funciones como peonetas de la empresa Distribuidora ... se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, en conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.
- 2) La señalada empresa no se encuentra obligada a pagar al trabajador Sr. N.N. el beneficio denominado "Bono de Cámara" después que éste dejó de cumplir funciones en la cámara de frío de la empresa.
- 3) Reconsideráanse las instrucciones a que se refieren los puntos N°s. 3 y 15c del Oficio N° 95-29, de 15.03.95, cursado a la empresa Distribuidora ... por el fiscalizador Sr. S.G.V.

**ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES.
CUOTA. DESCUENTO.**

4.426/188, 07.08.96.

El procedimiento de descuento y aporte mensual de cuotas a las organizaciones superiores a que se encuentra afiliada la Asociación de Funcionarios FENATS Central de Abastecimiento del S.N.S.S. se encuentra ajustado a derecho.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 42 incisos 2º y 3º, y 45.

Solicitan de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si el procedimiento de descuento y aporte mensual de cuotas a las organizaciones superiores a que se encuentra afiliada esa Asociación de Funcionarios resulta ajustado a derecho, por cuanto, en su opinión sería producto de un acuerdo producido en el Ampliado Nacional de Dirigentes del 15, 16 y 17 de mayo de 1995, organismo que carecería de atribuciones al efecto.

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

El inciso 2º del artículo 42 de la Ley N° 19.296, establece:

"La asamblea de la Asociación base fijará, en votación secreta, la cantidad que deberá descontarse de la respectiva cuota ordinaria, como aporte de los afiliados a la o las Asociaciones de superior grado a que la Asociación se encuentre afiliada o fuere a afiliarse. En este último caso, la asamblea será la misma en que hubiese de resolverse la afiliación a la o las asociaciones de superior grado".

Por su parte, el inciso 3º de la mencionada norma agrega que *"El acuerdo a que se refiere el inciso anterior significará que la institución empleadora deberá proceder al descuento respectivo y a su depósito en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las organizaciones de superior grado respectivo".*

A su vez, el artículo 45 del mismo cuerpo legal prevé que: *"La Jefatura Superior de la respectiva repartición, cuando mediaren las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la Asociación respectiva, o cuando el afiliado lo autorice por escrito, estará obligada a instruir a quien corresponda con objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas mencionadas en los artículos 43 y 44 y depositarlas en las cuentas correspondientes"*.

De las normas legales citadas precedentemente es posible concluir que el aporte a una organización superior debe ser acordado por la Asociación base y que, tomado el acuerdo, basta el simple requerimiento del presidente, tesorero o del socio en su caso, para que la Jefatura del Servicio de que se trate, deba proceder al descuento de las remuneraciones el monto del aporte y su posterior depósito en la cuenta pertinente de la o las organizaciones beneficiarias.

Ahora bien, en la especie, tal acuerdo se produjo con ocasión de la participación de las distintas Asociaciones de base, entre las que se encuentra la consultante, en la reforma de estatutos de las Asociaciones base; Federaciones Regionales y Confederación FENATS llevada a cabo con fecha 27 de julio de 1995, mediante la cual se adecuaron los mismos a las disposiciones contenidas en la ya citada Ley N° 19.296.

En efecto, en la letra c) del artículo 24 de los estatutos por los que se rige la Asociación en cuestión, se establece que los socios están obligados a pagar una cuota mensual equivalente al 1,5% del sueldo base, señalándose que esta cuota incluye el aporte a las organizaciones de grado superior.

A su turno, en el artículo 27, letra c) de los estatutos de la Federación de Funcionarios FENATS Región Metropolitana y 25 letra c) de los de la Confederación Nacional de Funcionarios de la Salud, ambas organizaciones de grado superior a los que se encuentra afiliada la Asociación de que se trata, se establece la obligación de los federados y confederados a pagar una cuota mensual equivalente al 20% y al 50% respectivamente de la cotización de cada socio afiliado a la respectiva organización.

En otras palabras, del 1,5% del sueldo base que constituye el valor de la cuota ordinaria mensual a descontar a cada socio, el 10% de ella debe ser depositado por el respectivo Servicio a la Federación a que se encuentra afiliada la Asociación base y el 50% de la misma debe enterarse con las mismas condiciones a la Confederación ya individualizada.

De consiguiente, habiendo aprobado tal descuento la Asociación consultante en el acto de reforma antes señalado, resulta procedente que ella requiera al Servicio respectivo el descuento en los términos indicados, sin que sea factible que por la vía de la reforma de los estatutos de la Asociación base modifiquen tal situación, toda vez que los montos correspondientes a los aportes a las organizaciones superiores, están determinados en los estatutos de esta última.

Asimismo, en el evento que tal requerimiento no sea formulado en la forma indicada en el artículo 45 de la Ley N° 19.296 y, por ende, el Servicio no pueda practicar el descuento, la Asociación podría ser sancionada de conformidad con las disposiciones que sobre la materia contienen los estatutos de las organizaciones superiores a que ella se encuentra afiliada.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposiciones legales y estatutarias citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que el procedimiento de descuento y aporte mensual de cuotas a las organizaciones superiores a que se encuentra afiliada la Asociación de Funcionarios "FENATS" Central de Abastecimiento del S.N.S.S., se encuentra ajustado a derecho.

REGLAMENTO INTERNO. MULTAS. FACULTADES DE LOS FISCALIZADORES.

4.427/189, 07.08.96.

La facultad para exigir la restitución de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, sólo se encuentra radicada en el Inspector del Trabajo respectivo que conozca de una reclamación formal interpuesta por los trabajadores afectados, en conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 157 inciso 1º.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si un fiscalizador de su dependencia tiene facultades para exigir la restitución de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad mediante un oficio de instrucciones, o si por el contrario, dicha facultad se encuentra radicada en el Inspector del Trabajo respectivo, que conozca de una reclamación formal de los trabajadores afectados, interpuesta en conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo.

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

El artículo 157 del Código del Trabajo, en su inciso 1º, dispone:

"En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda".

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que las infracciones cometidas por los trabajadores a las normas de los reglamentos internos de una empresa se sancionan con multa que en ningún caso puede exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor.

Asimismo, de dicha disposición se colige que de la aplicación de esta sanción pecuniaria se puede reclamar ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Como es dable apreciar, el legislador ha previsto un procedimiento para los afectos de que el trabajador afectado por la aplicación de una sanción de este tipo, pueda reclamar de ella ante una autoridad, como es en este caso el Inspector del Trabajo respectivo, quien será en definitiva el que se pronuncie acerca de la procedencia o improcedencia de la misma.

Lo expresado precedentemente autoriza para sostener, en opinión de la suscrita, que un fiscalizador que está ejerciendo sus atribuciones a través de una fiscalización, cualquiera sea el origen de ésta y sin que medie un reclamo formal de los trabajadores afectados, interpuesto en conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo, no está facultado para exigir la restitución de las multas aplicadas por infracción al reglamento interno de la empresa.

En la especie, de acuerdo a los antecedentes tenidos a la vista se ha podido determinar que el fiscalizador Sr. E.D.V., dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo cursó a la empre-

sa recurrente las Instrucciones N° 13.13.94-244, de 26.05.95 en cuyo punto N° 2 ordenó restituir los descuentos por aplicación de multas contempladas en el Reglamento Interno de la empresa, sin que haya mediado un reclamo formal de los mismos sobre la materia.

Aplicando lo expuesto en párrafos que anteceden al caso que nos ocupa, preciso es convenir que las referidas instrucciones no se encuentran ajustadas a derecho, toda vez que se han impartido sin que mediaran las circunstancias que se han señalado anteriormente que harían procedente el cursar tales instrucciones.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones expuestas, cumpro con informar a Ud. que la facultad para exigir la restitución de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, sólo se encuentra radicada en el Inspector del Trabajo respectivo que conozca de una reclamación formal interpuesta por los trabajadores afectados en conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo.

En mérito de lo expuesto, se deja sin efecto el punto N° 2 de las Instrucciones N° 13.13.94-244, de 26.05.95, cursadas por el fiscalizador Sr. E.D.V., de la Inspección Provincial del Trabajo del Maipo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. DIRECTORES. CONTRATO DE TRABAJO. COMPATIBILIDAD.

4.428/190, 07.08.96.

Don N.N. no puede prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para el Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria del Pan Ramos Similares y Actividades Conexas, atendida su calidad de director de dicha organización sindical.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3° letra b), 7° y 8°.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección tendiente a determinar si don N.N. puede prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para el sindicato recurrente, atendida su calidad de director de dicha organización sindical.

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

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

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El mismo autor agrega: *"Para el empleador la subordinación es indispensable a fin de que su unidad de producción realmente sea un ente con organización, y no un lugar en el que cada uno "actúe automáticamente" o haga lo que estime conveniente. Para él es una necesidad imperiosa que todo los trabajadores y todos los factores sean combinados bajo su dirección centralizada y superior y por ello asume el riesgo del ejercicio".*

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

Precisado lo anterior, cabe tener presente que de los antecedentes recopilados y tenidos a la vista, se ha podido determinar que don N.N., por quien se consulta, es socio del sindicato recurrente y a la vez, presta servicios a éste en calidad de mayordomo y a cargo de la bolsa de trabajo que mantiene dicha organización, la que también integra en condiciones de suplente o redondillero, circunstancia esta última que le permite mantener su calidad de socio de conformidad al artículo 33 de los Estatutos respectivos, no obstante no laborar en ninguna de las empresas bases del sindicato en este momento.

Según consta de los mismos antecedentes, el Sr. N.N. fue elegido como director del referido sindicato, con fecha 23 de agosto de 1995.

Ahora bien, analizada la situación en consulta a la luz de los preceptos legales citados y consideraciones formuladas, preciso es convenir que el hecho de que la persona de que se trata tenga la calidad actual de director de la organización sindical, constituye una circunstancia que autoriza para sostener que no puede prestar servicios para la misma en situación de subordinación o dependencia, toda vez que las condiciones de su desempeño determinan necesariamente la confusión de su voluntad como trabajador con la de integrante de la directiva sindical y, por ende, con el rol de empleador que detenta la organización respecto del personal que le pudiere prestar servicios.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y jurisprudencia administrativa citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que don N.N. no puede prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para el Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria del Pan Ramos Similares y Actividades Conexas, atendida su calidad de director de dicha organización sindical.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA. PACTO EN CONTRARIO.

4.429/191, 07.08.96.

Los choferes y acompañantes en la conducción de transportes de valores que laboran para la empresa ... S.A. están afectos a la jornada de trabajo de 48 horas semanales que han establecido contractualmente, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22; Código Civil, artículo 1545.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si los choferes y acompañantes en la conducción de transportes de valores que laboran para la empresa ... S.A., se encuentran exceptuados de la limitación de la jornada de trabajo contemplada en el artículo 22 inciso 1º del Código del Trabajo, dado que prestan servicios sin supervigilancia superior inmediata y fuera del local del establecimiento.

Al respecto, cúmpleme informar lo siguiente:

El artículo 22 del Código de Trabajo, dispone:

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

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

"También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que la jornada ordinaria de trabajo no podrá tener una duración que exceda las 48 horas semanales.

A continuación, la misma norma legal establece que quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo, entre otros, los trabajadores que laboren sin fiscalización superior inmediata y los que no ejercen sus funciones en el local del establecimiento.

Ahora bien, en la especie, se trata de una empresa dedicada al transporte de valores, labor que realiza mediante vehículos blindados, con una dotación normal de tres trabajadores: conductor (encargado exclusivamente de la conducción del vehículo), mensajero (encargado de la dotación y a cargo de labores administrativas, como, por ejemplo, dejar constancia de la carga recibida y completar informe de la actividad realizada) y vigilante (dedicado a la custodia de los valores transportados).

Al inicio de cada jornada los trabajadores registran su asistencia en la tarjeta del reloj control y luego se les hace entrega de la "hoja de ruta", documento que constituye una especie de itinerario, sin perjuicio de las alteraciones de la ruta, que se informan por radio. En el lugar de destino se procede a retirar o dejar las bolsas de que se trate, trámite cuya duración depende de los procedimientos internos de cada cliente. El mensajero evacua un informe y, terminada la jornada, el trabajador marca la tarjeta del reloj control.

De lo expresado precedentemente se colige que los trabajadores por los que se consulta desempeñan su labor fuera del local del establecimiento, manteniendo contacto radial con la empresa a fin de informar a ésta de la ubicación de los móviles y enterarse de la incorporación de nuevos destinos o la eliminación de otros.

Ahora bien, de acuerdo a los párrafos que anteceden, si bien es cierto que los dependientes por los que se consulta efectúan sus labores en la forma que les programa la empresa, no lo es menos que las que realizan fuera del local del establecimiento y el control que se ejerce sobre ellos por sí solo, no permite tener antecedentes exactos sobre ciertos aspectos necesarios para configurar la fiscalización superior inmediata, tales como el tiempo utilizado por los choferes y sus acompañantes en el recorrido hasta el lugar de destino de los valores transportados; duración de la faena de carga y descarga, etc.

En estas circunstancias, en opinión de este Servicio, los trabajadores de que se trata no se encuentran sometidos en el cumplimiento de sus funciones a fiscalización superior inmediata, prestando labores fuera del establecimiento de la empresa y, por ello, en conformidad a lo expresado anteriormente, se encontrarían exceptuados de la limitación de la jornada de trabajo contemplada en el artículo 22 del Código del Trabajo.

Sin embargo, es necesario tener presente que el informe emitido el 27 de junio del presente año por el fiscalizador señor M.E.O.E expresa que los choferes y acompañantes que prestan servicios para ... S.A. han pactado una jornada de trabajo de 48 horas semanales distribuidas de lunes a domingo, sobre la base de tres turnos de 07:30 a 15:30 horas, de 15:00 a 23:00 horas y de 23:00 a 7:00 horas.

Sobre este particular, es necesario tener presente que el artículo 1545 del Código Civil, 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.

De consiguiente, existiendo pacto escrito relativo a la jornada de trabajo que deben cumplir los dependientes de que se trata, cabe concluir que éstos están afectos a la jornada de 48 horas semanales que han establecido contractualmente, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que los choferes y acompañantes en la conducción de transportes de valores que laboran para la empresa ... S.A., están afectos a la jornada de trabajo de 48 horas semanales que han establecido contractualmente, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. OBLIGACION. ALCANCE.

4.430/192, 07.08.96.

- 1) **El derecho a sala cuna se configura cuando, reuniéndose el cupo mínimo de contratación de veinte o más trabajadoras, la asistencia al trabajo las obliga a dejar en ella a sus hijos menores de hasta dos años para velar por su alimentación.**
- 2) **Disminuyendo la contratación de trabajadoras a menos de veinte, la empresa está obligada a mantener el beneficio de sala cuna a las dependientes que están haciendo uso del mismo y no así a las que no lo han requerido por no cumplir con los supuestos legales, y**
- 3) **El contenido del Dictamen N° 017780, de 20.07.92, de la Contraloría General de la República, sobre derecho a sala cuna, es concordante con lo expresado en el presente oficio.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 203 inciso 1º, y 206 inciso 1º. Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, artículo 7º.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 4.201/194, de 19.07.94 y 1.087/78, de 26.02.86.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Oportunidad en que nace el derecho a sala cuna, desde la fecha del contrato de la trabajadora, de la concepción, o del nacimiento del menor;
- 2) Si una empresa disminuye su personal a menos de 20 trabajadoras tiene obligación de mantener sala cuna si la ha tenido durante años no obstante no exigirlo la ley; y
- 3) Si el Dictamen N° 017780, de 20.07.92, de la Contraloría General de la República, sobre mantención de sala cuna para las trabajadoras que están haciendo uso de ella no obstante haber bajado de 20 la contratación de trabajadoras, tiene aplicación en el sector privado, consulta que se incluye a petición de la Inspección del Trabajo de Cachapoal.

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

- 1) En relación con la primera consulta, de nacimiento del derecho a sala cuna, el artículo 203 inciso 1º, del Código del Trabajo, dispone:

"Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

A su vez, el artículo 206 inciso 1º, del mismo Código, señala:

"Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como traba-

jadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

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

El análisis comparativo de las disposiciones precedentemente transcritas permite sostener que, por una parte, los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras, sin importar edad o estado civil, tienen la obligación de mantener salas anexas e independientes del local de trabajo a fin de que las trabajadoras puedan ejercer el derecho que les corresponde de alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras están en el trabajo, disponiendo éstas para tal efecto, de dos porciones de tiempo que, en conjunto, no excedan de una hora al día, las que se considerarán como efectivamente trabajadas para el pago del sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración.

De este modo, de las disposiciones anotadas se colige que el legislador ha regulado dos situaciones jurídicas al respecto, por un lado, una obligación de mantener sala cuna, que nace pura y simplemente por el hecho de que el respectivo establecimiento ocupe veinte o más trabajadoras, de cualquiera edad y estado civil y, por otro, un derecho que asiste a las madres para dejar en tales salas a sus hijos menores de dos años, donde puedan concurrir a darles alimento, mientras están trabajando.

De esta manera, reunido el cupo de contratación de veinte o más trabajadoras nace la obligación de sala cuna para el establecimiento, y el derecho de las trabajadoras a utilizarla, desde el momento en que concurriendo al trabajo deben dejar en ella al hijo menor de hasta dos años a fin de poder atender a su alimentación.

Es decir, el derecho a sala cuna se origina cuando cumpliéndose el requisito de cupo de veinte o más contratadas, las trabajadoras deban dejar en ella a sus hijos menores para su alimentación mientras laboran.

De esta suerte, la fecha del contrato de la trabajadora, de la concepción del menor o el nacimiento de éste no tienen relevancia para el origen del derecho a sala cuna, sino que son meras expectativas del mismo, el que sólo se configura, reuniéndose el supuesto del cupo mínimo de contratadas, cuando la asistencia al trabajo lleva a tener que dejar en dicha sala cuna al hijo menor para velar por su alimentación.

- 2) En cuanto a la segunda consulta, si disminuido el personal de trabajadoras a menos de veinte obliga a mantener sala cuna considerando que la empresa la ha tenido aún en esta circunstancia, cabe expresar que la doctrina uniforme de este Servicio sobre el particular, manifestada, entre otros, en Ord. N° 1.087/78, de 26.02.86, al analizar lo dispuesto en el artículo 203 inciso 1º, del Código del Trabajo, ya comentado, expresa que *"el hecho de disminuir a menos de 20 el número de trabajadoras que ocupa la empresa extinguiría la obligación de otorgar el beneficio de la sala cuna por cuanto ya el empleador no se encontraría en la situación prevista por la ley. Efectivamente, el evento de aumentar o disminuir el número de trabajadoras de una empresa es un hecho futuro e incierto del cual depende el nacimiento o extinción de una obligación, esto es, se trata de un deber sujeto a una condición"*.

Con todo, en la especie, se hace necesario considerar que al tenor de lo expresado en la presentación, la empresa recurrente ha mantenido el beneficio de sala cuna no obstante no reunir el cupo mínimo legal de veinte o más trabajadoras.

Al respecto, y tal como se expresó en párrafos anteriores, el derecho al beneficio de sala cuna se configura en el momento en que la mujer trabajadora requiere dejar en dicho lugar a su hijo menor de hasta dos años mientras labora, por lo que no conformándose esta situación sólo le asiste una mera expectativa, que de acuerdo al artículo 7º de la Ley sobre Efecto Retroactivo de las Leyes, no constituye derecho.

De este modo, como el derecho no se conformaría mientras el beneficio no sea requerido por la trabajadora cumplidos los requisitos legales antes referidos, no sería procedente estimar que habría un derecho adquirido al mismo, antes de reunirse tales requisitos, y aun cuando la empresa en forma reiterada y durante algunos años haya mantenido el beneficio, no obstante no tener el mínimo de veinte o más trabajadoras, toda vez que la doctrina asentada a través de la jurisprudencia reiterada de esta Dirección sobre cláusulas tácitas, dice relación únicamente con derechos incorporados tácitamente al patrimonio del trabajador, pero no cuando existen sólo meras expectativas.

Asimismo, si la empresa a pesar de no estar obligada legalmente a proporcionar el beneficio lo ha concedido a aquellas trabajadoras que por haber sido madres han necesitado del mismo, deberá mantenerseles, toda vez que a sus respectos se ha originado efectivamente un derecho, incorporándose a sus patrimonios, no pudiendo jurídicamente dejarse sin efecto por la empleadora.

De esta manera, en la especie, manteniéndose una contratación de menos de veinte trabajadoras, la empresa está obligada a otorgar el beneficio de sala cuna a las dependientes a las cuales se les ha concedido y hasta que el menor cumpla dos años, no así a las que no lo han requerido por no reunir los supuestos legales.

- 3) Respecto de la consulta de si el Dictamen N° 017780, de 20.07.92, de la Contraloría General de la República, sobre salas cunas, sería aplicable al sector privado, cabe expresar lo siguiente:

La conclusión del aludido dictamen señala:

"En el caso que baje de veinte el número de funcionarias en el correspondiente establecimiento, el servicio empleador debe seguir otorgando el beneficio de sala cuna a las madres que se encontraban gozando de él, mientras sus hijos sean menores de dos años, lo cual debe entenderse sin perjuicio que en esa eventualidad cese la obligación del empleador respecto de las trabajadoras que pasen a ser madres y para quienes dicho derecho no alcanzó a perfeccionarse".

Pues bien, la doctrina sustentada en el dictamen cuya conclusión se ha transcrito resulta concordante con lo expresado en párrafos que anteceden a esta consulta, razón por la cual no corresponde formular mayores observaciones al respecto.

Con todo, se debe precisar que los dictámenes de la Contraloría General de la República sobre materias como las de la especie, de protección a la maternidad, contenidas en el Cód-

go del Trabajo, sólo rigen para aquellas entidades sujetas a su control y fiscalización y, no por consiguiente, para las que se encuentren bajo el ámbito de competencia de la Dirección del Trabajo.

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

- 1) El derecho a sala cuna se configura cuando, reuniéndose el cupo mínimo de contratación de veinte o más trabajadoras, la asistencia al trabajo las obliga a dejar en ella a sus hijos menores de hasta dos años para velar por su alimentación.
- 2) Disminuyendo la contratación de trabajadoras a menos de veinte, la empresa está obligada a mantener el beneficio de sala cuna a las dependientes que están haciendo uso del mismo, y no así a las que no lo han requerido por no cumplir con los supuestos legales, y
- 3) El contenido del Dictamen N° 017780, de 20.07.92, de la Contraloría General de la República, sobre derecho a sala cuna, es concordante con lo expresado en el presente oficio.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION. FERIADO. SUSPENSION. LICENCIA MEDICA.

4.431/193, 07.08.96.

- 1) **Los permisos por fallecimiento de familiar del trabajador pactados en contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Manufacturas ... y la Empresa, no interrumpen las vacaciones colectivas de que estuviere haciendo uso el mismo trabajador; y**
- 2) **Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal o feriado colectivo de los trabajadores por sobrevenirles enfermedad que les confiera derecho a licencia médica.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 66. Código Civil, artículo 1560.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 6.256/279, de 09.10.95 y 2.249/89, de 16.04.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1) Si interrumpen las vacaciones colectivas pactadas en contrato colectivo suscrito con la Empresa Manufacturas ... el otorgamiento de permisos convenidos por fallecimiento de familiar del trabajador, de dos días si ocurre en Santiago y de cuatro si es en otro lugar; y
- 2) Si la licencia médica interrumpe el feriado legal o colectivo de que estuvieren haciendo uso los trabajadores.

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

- 1) En cuanto a la primera consulta y atendido lo señalado en la presentación, el contrato colectivo vigente en la Empresa Manufacturas ..., en su punto H, al tratar sobre asignación por fallecimiento de un familiar del trabajador contemplaría el otorgamiento de dos días de permiso en favor de éste, si el fallecimiento ocurre en Santiago y cuatro, si es fuera de la ciudad.

De este modo, de la disposición convencional anotada se desprende que las partes del contrato colectivo han convenido un beneficio de carácter contractual, consistente en permisos por fallecimiento de familiar del trabajador de duración distinta, según donde haya ocurrido el hecho, cuya regulación ha sido materia de convención entre las mismas partes.

Ahora bien, si las propias partes del contrato colectivo no convinieron de modo expreso que el otorgamiento de días de permiso por fallecimiento de un familiar procedería en forma adicional al feriado colectivo, también regulado en el mismo contrato o que los indicados permisos suspenderían el feriado colectivo ya concedido a los trabajadores, posible es derivar que su intención fue que tales efectos no se produjeran, por cuanto, como se ha dicho, de haberlo querido en la forma mencionada lo habrían estipulado de manera expresa.

En efecto, a vía de ejemplo, así lo hizo el legislador, al contemplar en el artículo 66 del Código del Trabajo el permiso de un día por nacimiento o muerte de un hijo, o del cónyuge del trabajador, al señalar en forma explícita, que tal beneficio es adicional al feriado anual, precisión que de no haberse hecho podría haber llevado a entender que el indicado permiso podría concederse a cuenta de feriado si no estaba impedido expresamente de hacerse.

Por otra parte, corresponde considerar que el objeto de los contratantes al convenir los permisos aludidos ha sido sin duda liberar al trabajador de su obligación de asistencia al trabajo a fin de que pueda destinar íntegramente su tiempo a la atención del fallecimiento del familiar, lo que implícitamente también se lograría si el trabajador ya estaba liberado de trabajar por encontrarse en uso de su feriado anual, por lo que no aparecería procedente que tales permisos se concedieran aún en el evento que el trabajador no estuviere laborando por vacaciones, a menos que así se hubiere estipulado de modo expreso, lo que no ha ocurrido en la especie.

En consecuencia, el beneficio convenido en el contrato colectivo en comento, de dos o cuatro días de permiso por fallecimiento de familiar del trabajador, según el caso, no suspende las vacaciones colectivas de que estuviere haciendo uso el afectado, de manera de continuar éstas una vez concluido tales permisos.

- 2) En cuanto a la segunda consulta, si la licencia médica interrumpe el feriado legal y específicamente el feriado colectivo, cabe señalar que la doctrina vigente de la Dirección sobre el particular se encuentra contenida en los Dictámenes Ords. N°s. 6.256/279, de 09.10.95 y 2.249/89, de 16.04.96, en los cuales se concluye que resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal anual de que están haciendo uso los trabajadores por la circunstancia de sobrevenirles durante éste una enfermedad que confiera derecho a licencia médica, efecto que el segundo de los dictámenes indicado hace aplicable al feriado colectivo.

En consecuencia, en conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúmpleme informar a Uds.:

- 1) Los permisos por fallecimiento de familiar del trabajador pactados en contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Manufacturas ..., y la Empresa, no interrumpen las vacaciones colectivas de que estuviere haciendo uso el mismo trabajador; y
- 2) Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal o feriado colectivo de los trabajadores por sobrevenirles enfermedad que les confiera derecho a licencia médica.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. PERMISOS.

4.613/194, 16.08.96.

Los directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, que, además, se desempeñan como directores de una federación y/o de una confederación, tienen derecho a 26 horas semanales de permiso para cumplir funciones propias de sus cargos.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 31, 56 y 59.

Concordancias: Dictámenes N°s. 514/20, de 25.01.91, 2.219/101, de 15.04.94 y 6.750/338, de 10.12.93.

Se ha solicitado pronunciamiento en orden a determinar el número de horas que, por concepto de permisos para cumplir sus funciones, tienen derecho los directores de Asociaciones de funcionarios de la Administración del Estado, que, además, se desempeñan como directores de una federación o confederación.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

La Ley N° 19.296, de 1994, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, en el artículo 31 inciso 1º, dispone:

"La jefatura superior de la respectiva repartición, deberá conceder a los directores de las asociaciones los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no podrán ser inferiores a 22 horas semanales por cada director de una asociación de carácter nacional, ni a 11 horas por cada director de una asociación de carácter regional, provincial o comunal o que tenga como base uno o más establecimientos de salud y por cada director regional o provincial elegido conforme al inciso segundo del artículo 17".

De la disposición legal transcrita se infiere que la jefatura superior de la respectiva repartición se encuentra obligada a otorgar a los directores de las asociaciones los permisos indispensables para realizar las funciones propias de su cargo, fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a 22 u 11 horas semanales por cada director, según corresponda, de acuerdo a la estructura jurídica de la respectiva asociación.

Por su parte, el artículo 59 del mismo cuerpo legal, en su inciso 1º establece:

"El director de una federación o confederación tendrá derecho a que la respectiva repartición le conceda permisos para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a 26 horas semanales, las cuales serán acumulables dentro del mes calendario. Cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que le correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la repartición respectiva".

Del precepto anotado se colige que los directores de federaciones y confederaciones tienen derecho a que el empleador les conceda 26 horas semanales de permiso para efectuar sus labores, las cuales pueden ser acumuladas dentro del mes calendario.

En otros términos, el permiso de un director de federación o confederación alcanza a 26 horas semanales, en tanto el de un director de una asociación es, según ya se expresara de 22 u 11 horas semanales, como mínimo.

De ello se sigue que los permisos que gozan los directores de que se trata, se encuentran en directa relación con el grado de la organización, incrementándose en la medida que se trate de una organización de mayor grado.

Ahora bien, si se considera que para acceder al cargo de director de una federación o confederación, según lo previsto en el artículo 56 de la Ley N° 19.296, es necesario estar en posesión del cargo de director de alguna de las organizaciones afiliadas o de la federación o confederación respectiva, preciso es convenir, por una parte, que el legislador tuvo en vista la posibilidad de que un trabajador formara parte de más de un directorio, pero a la vez, de acuerdo a lo expresado en el párrafo precedente, también aparece claro que sólo concedió a esta circunstancia el efecto de conferir al director de una federación o confederación un permiso superior al que le correspondería de ser solamente dirigente de una asociación base.

En estas circunstancias, por ser el permiso que corresponde a un dirigente de una organización de grado superior, de mayor extensión o amplitud que el de los directores de las asociaciones bases, es posible afirmar, en opinión de la suscrita, que este último está involucrado o comprendido en aquél, de suerte tal que quien revista la calidad de dirigente de una federación y/o de una confederación y de una asociación base a la vez, sólo puede impetrar las 26 horas semanales de permiso para cumplir funciones propias de un cargo que le otorga la ley, no siendo jurídicamente procedente exigir el otorgamiento de un permiso por cada cargo que ejerza.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que los directores de Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, que, además, se desempeñan como directores de una federación y/o confederación, tienen derecho a 26 horas semanales de permiso para cumplir funciones propias de sus cargos.

ORGANIZACIONES SINDICALES. SINDICATO DE TRABAJADORES INDEPENDIENTES. AFILIACION.**4.614/195, 16.08.96.****Resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical.****Fuentes:** Código del Trabajo, incisos 4º y final del artículo 24.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 6.050/279, de 17.10.94 y 6.854/158, de 21.09.90.

Se solicitan de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente que uno de sus socios se encuentre afiliado a dos organizaciones sindicales en su calidad de taxista independiente, desempeñando cargo directivo en una de ellas.

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

El artículo 214 del Código del Trabajo en sus incisos 4º y final expresa:

"Un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato, simultáneamente, en función de un mismo empleo. Las organizaciones sindicales no podrán pertenecer a más de una organización de grado superior de un mismo nivel.

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

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que ningún trabajador puede afiliarse a más de una organización sindical, simultáneamente, en razón de un mismo empleo, como asimismo, ninguna organización de base puede pertenecer a más de una de grado superior, produciendo la contravención de dicha prohibición las consecuencias que la misma disposición prevé.

Con todo, se hace necesario establecer que ha entendido el legislador al señalar que la prohibición en comento lo es en "razón de un mismo empleo". Para ello debemos recurrir a las reglas de interpretación de la ley contenidas en los artículos 19 al 24 del Código Civil, en especial a lo dispuesto en el artículo 20 del citado Código, según el cual *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio"*.

Pues bien, el sentido natural y obvio es aquel que da a las palabras el Diccionario de la Real Academia conforme al cual "empleo" es "acción y efecto de emplear", 2. "destino, ocupación, oficio". A su vez "destino" es "empleo, ocupación", "lugar o establecimiento en que un individuo sirve su empleo" por su parte y conforme al señalado texto lexicográfico "ocupación" es "empleo, oficio o dignidad" y por "oficio" se entiende "ocupación habitual", "cargo, ministerio", "acción o gestión en beneficio o en daño de alguno", "lugar en que trabajan los empleados, oficina".

De forma tal, entonces, que por "empleo" podemos entender "la ocupación o cargo habitual que un individuo sirve en un lugar o establecimiento determinado".

Ahora bien, armonizando el concepto anterior con el precepto del artículo 214 del Código es posible sostener en primer término que la prohibición que en él se contiene debe entenderse aplicable tanto a trabajadores dependientes como independientes, toda vez que la citada norma utiliza el vocablo "trabajador" sin distinguir entre unos y otros y, asimismo, circunscrita a la empresa, lugar o establecimiento en que presta sus servicios.

De esta suerte, si el trabajador labora para más de un empleador o en lugares distintos, podrá legalmente afiliarse a los sindicatos de cada una de las empresas a las que se encuentra unido por distinto vínculo de trabajo o a las organizaciones sindicales existentes en los diferentes lugares en los cuales sirve su cargo u oficio, en caso de tratarse de independientes, siéndole aplicable, respecto de cada una de ellas, la prohibición de participar simultáneamente en más de una de las entidades sindicales que puedan existir en las mismas.

Siguiendo este mismo orden de ideas resulta igualmente lícito concluir que un trabajador, dependiente o no, que en forma simultánea está afiliado a más de un sindicato en distintas empresas o lugares habituales de su oficio, puede formar parte de la directiva de las mismas para usar de la plenitud de sus derechos laborales.

Ahora bien, en la especie de acuerdo a los antecedentes acompañados, don N.N. se desempeña como taxista independiente en la Línea ... y en la Línea ..., ambas de Melipilla, las cuales funcionan en distintos lugares, de la referida ciudad, en ambas Líneas de Taxis existen organizaciones sindicales de las cuales el Sr. N.N. es socio ejerciendo, en la Línea ..., el cargo de director del sindicato respectivo.

De tal suerte que, aplicando a la situación en comento las consideraciones y conclusiones formuladas en párrafos que anteceden, no cabe sino concluir que no existe inconveniente jurídico para que el Sr. N.N. en su calidad de taxista independiente ejerza todos sus derechos sindicales, entre los cuales se encuentra el de afiliarse a un sindicato, en cada una de las Líneas de Taxis en las que se desempeña, en forma separada, toda vez que se trata de situaciones jurídicas laborales distintas, con características propias, que no se superponen en sus efectos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA. PACTO EN CONTRARIO.

4.615/196, 16.08.96.

El personal de encargados de sucursales, jefes de áreas y relacionador público, se encuentra afecto a la limitación de la jornada de trabajo pactada en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.519/089, de 05.05.92 y 265/19, de 14.01.88.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los trabajadores que se desempeñan en la Empresa ... como funcionarios encargados de sucursales, jefes de áreas y relacionador público, se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, atendido que éstos prestan servicios sin fiscalización superior inmediata.

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

Los incisos 1º y 2º, del artículo 22 del Código del Trabajo, prescriben:

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

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la norma legal transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales.

De la misma disposición fluye que quedan excluidos de la referida limitación de jornada los dependientes que en ella se señalan, entre los cuales se encuentran aquellos que trabajan sin fiscalización superior inmediata.

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe evacuado por la fiscalizadora Sra. M.J.R., aparece que los trabajadores por cuya situación se consulta tienen convenida una jornada de trabajo, a la cual efectivamente se ciñen.

En efecto, de los referidos antecedentes aparece que los encargados de sucursales cumplen un horario de lunes a sábado, de 09:00 a 10:30 hrs. y de 22:00 a 23:00 hrs., por su parte los jefes de área tienen una jornada distribuida de lunes a sábado de 09:00 a 10:00 hrs. y de 20:00 a 22:00 hrs., por último consta que el relacionador público cumple una jornada distribuida de lunes a viernes de 08:00 a 19:00 hrs.

Analizada esta situación a la luz del citado artículo 22 del Código del Trabajo, es dable colegir que, al haberse estipulado expresamente en los contratos individuales de los trabajadores por los cuales se consulta, una determinada jornada ordinaria de trabajo, éstos han quedado sujetos a dicha jornada máxima pactada, no obstante que por la naturaleza de las funciones que desempeñan pudieran encontrarse incluidos dentro de las excepciones contempladas en el inciso 2º del referido precepto legal, no siendo viable al empleador alterar o suprimir dicha jornada si no cuenta con el consentimiento del respectivo dependiente.

Lo anterior encuentra su fundamento en lo preceptuado en el artículo 1545 del Código Civil, según el cual *"todo contrato legalmente celebrado es una ley para los contratantes, y no puede ser invalidado sino por su consentimiento mutuo o por causas legales"*.

Además, de acuerdo con la reiterada doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.473, de 10.06.85, 8.532 de 20.11.87 y 265, de 14.01.88, el precepto del inciso segundo del artículo 22 en comento, que excluyó de la limitación de la jornada a ciertos trabajadores, no puede estimarse que impide a las partes contratantes, en ejercicio de la autonomía de la voluntad, pactar una determinada jornada, sea ella la máxima legal u otra inferior, atendido que no se está faltando al principio de la irrenunciabilidad de derechos consagrados en el artículo 5º del Código del Trabajo, por cuanto lo dispuesto por dicho inciso segundo constituye una excepción a la regla general sobre limitación de jornada, que es el derecho que protege la ley, de manera que el acogerse o no a esa excepción está sujeto al solo acuerdo de las partes contratantes.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que el personal de encargados de sucursales, jefes de áreas y relacionador público, se encuentra afecto a la limitación de la jornada de trabajo pactada en sus respectivos contratos individuales de trabajo.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TRIBUNALES DE JUSTICIA.

4.616/197, 16.08.96.

La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiera de prueba y su ponderación, como sería demostrar que una modificación de turnos fue por acuerdo de las partes y no decisión unilateral de una de ellas, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 420 letra a).

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 963/42, de 16.02.96 y 5.548/77, de 13.08.91.

Se solicita aclaración del Dictamen Ord. N° 963/42, de 16.02.96, por el cual se concluye que a un dirigente sindical en goce de fuero no procede modificarle unilateralmente el sistema de turnos pactados, impidiéndole laborar turnos nocturnos, atendido el carácter consensual del contrato de trabajo, lo que lleva a la empresa a dudar de su aplicación si en el hecho hubo una modificación convenida y no unilateral de los turnos.

Se fundamenta la solicitud, en que el dictamen indicado, que tuviera su origen en presentación de una dirigente sindical de la Clínica ..., parte del supuesto de que la modificación de los turnos fue decisión unilateral de la empresa, en circunstancias que fue de común acuerdo con la trabajadora a fin de acomodar sus turnos a su condición de madre lactante de un hijo menor, a quien los turnos nocturnos causaban problema para ejercer el derecho a concurrir a su alimentación, especialmente en invierno.

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

En la especie, analizados los antecedentes, es posible derivar que no procede efectuar aclaración alguna al contenido del Dictamen Ord. N° 963/42, de 16.02.96, dado que, si su conclusión, sobre modificación de los turnos en el hecho no obedeció a una decisión unilateral de la empresa sino que fue acordada con la trabajadora, lo que es controvertido por las partes, ha originado una situación cuyo conocimiento escapa a la competencia de este Servicio, toda vez que su solución requiere de prueba, ponderación de la misma y un procedimiento adecuado confiado legalmente a una instancia y autoridad distinta.

En efecto, el artículo 420 letra a) del Código del Trabajo, dispone:

"Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

"a) las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral".

De la disposición legal citada se desprende que serán de competencia imperativa de los Juzgados de Letras del Trabajo las cuestiones que se suscitan entre empleadores y trabajadores por la aplicación de las normas laborales y demás cuerpos normativos convencionales que detalla, esto es, toda controversia o materia discutible entre las partes que exija un detenido estudio, prueba y su ponderación para ser resuelta adecuadamente.

En la especie, si las partes difieren en cuanto a que la modificación de los turnos fue producto de un acuerdo entre ellas, o de una decisión unilateral de la empresa, deberán entrar a probar sus respectivas posiciones, a través de los medios probatorios que franquea la ley, en una instancia y procedimiento judicial, y no de la Dirección del Trabajo.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposición legal citada, cúpleme informar a Ud. que la Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiera de prueba y su ponderación, como sería demostrar que una modificación de turnos fue por acuerdo de las partes y no decisión unilateral de una de ellas, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE JORNADA. CALIFICACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.

4.635/198, 19.08.96.

Los trabajadores que se desempeñan como jefes de centros de cultivo de salmones, para la Empresa ..., prestan servicios sujetos a fiscalización superior inmediata, no encontrándose, por lo tanto, excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22 inciso 2º.

Concordancias: Dictámenes N°s. 576/8, de 17.01.91, 2.195/71, de 14.04.92 y 4.764/225, de 16.08.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de si los trabajadores que se desempeñan como jefes de centros de cultivo de salmones, para la Empresa ..., se encontrarían comprendidos en la exclusión de la limitación de la jornada de trabajo, establecida en el inciso segundo del artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúmpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo, en el artículo 22 incisos 1º y 2º, prescribe:

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

"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento".

De la norma legal transcrita se infiere que la jornada ordinaria máxima de trabajo tiene una duración de cuarenta y ocho horas semanales.

De la misma disposición fluye que los dependientes que laboran sin fiscalización superior inmediata, entre otros trabajadores contemplados en el precepto en referencia, se encuentran excluidos de la referida limitación de jornada de trabajo.

Sobre el particular, cabe tener presente que este Servicio en relación a la norma en comento, en los Dictámenes N°s. 576/8, de 17.01.91; 7.313/246, de 06.11.91 y 2.195/071, de 14.04.92, ha precisado, por las consideraciones que en los mismos se señalan, que existe fiscalización superior inmediata cuando concurren los siguientes requisitos copulativamente:

"a) *Crítica o enjuiciamiento de la labor desarrollada, lo que significa, en otros términos, una supervisión o control de los servicios prestados.*

- "b) Que esta supervisión o control sea efectuada por personas de mayor rango o jerarquía dentro de la empresa, o establecimiento, y
- "c) Que la misma sea ejercida en forma contigua o cercana, requisito este que debe entenderse en el sentido de proximidad funcional entre quien supervisa o fiscaliza y quien ejecuta la labor".

Ahora bien, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización evacuado por el funcionario Sr. ..., aparece que los referidos jefes de centros de cultivo "son supervigilados y reciben instrucciones de los jefes de áreas en forma personal y por medio de sistemas de radio, desde la casa matriz ubicada en la comuna de Chonchi, Provincia de Chiloé". Agrega dicho informe que "una vez recibidas las instrucciones tanto personal como vía equipo de radio, éstos se limitan a dar cumplimiento a ellas".

Finalmente, en el aludido informe se señala que "en las constantes visitas efectuadas en los diferentes centros de cultivo de la empresa en cuestión, el infrascrito ha podido constatar que los jefes de centros no tienen poder para calificarlos como gerentes o administradores, situación que está corroborada en el artículo 12 letra "B" del Reglamento Interno, ya que están diferenciados de aquellos que ocupan cargos ejecutivos y gerenciales".

Con el mérito del informe de fiscalización antes citado y teniendo presente la doctrina administrativa invocada en párrafos precedentes, posible resulta concluir que los trabajadores que se desempeñan como jefes de centros de cultivo de salmones, para la Empresa ..., laboran bajo fiscalización superior inmediata por lo que no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que los trabajadores que se desempeñan como jefes de centros de cultivo de salmones, para la Empresa ..., prestan servicios sujetos a fiscalización superior inmediata, no encontrándose, por lo tanto, excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

4.636/199, 19.08.96.

Se deniega la reconsideración de las Instrucciones Nº 96-095, de 29.04.96, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña H.L.D., en atención a que el bono compensatorio de responsabilidad no es reemplazable por la asignación de jefatura.

Fuentes: Contrato colectivo.

Se solicita de esta Dirección la reconsideración de las Instrucciones Nº 96-095, de 26.04.96, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña H.L.D., en atención a que de acuerdo a los antecedentes que se acompañan –en concepto del recurrente–, sería improcedente exigir a la empleadora que pague a doña N.N. el bono compensatorio a que se refieren las mencionadas instrucciones y, en consecuencia, tampoco serían exigibles las imposiciones previsionales y de salud correspondientes.

En efecto, las referidas instrucciones fueron dictadas en consideración a que del examen correlativo del contrato individual de trabajo y de las respectivas liquidaciones de remuneraciones, se desprendería que el bono compensatorio de responsabilidad que consta en sucesivos anexos de contrato, incluido el 14 de noviembre de 1995, se dejó de pagar a contar del mes de diciembre del mismo año, sin causa legal.

La empleadora –en síntesis– argumenta que las estipulaciones del contrato colectivo de 18.10.95 reemplazan, en lo pertinente, a las contenidas en el contrato individual y, precisa, que en el acápite N° 2 de dicho instrumento colectivo se contempla la Asignación de Jefatura, que habría sustituido al –así denominado– "bono compensatorio de responsabilidad".

Sin embargo, dos razones impiden acoger la reconsideración formalizada por la Corporación Educacional Bradford.

- 1) La asignación de jefatura que se contempla en el contrato colectivo no retribuye el mismo tipo de funciones que le han sido pagadas a doña N.N. con el bono compensatorio de responsabilidad. Esta dependiente –según los antecedentes– no ha desempeñado cargos de jefatura, sólo ha participado en instancias directivas según expresamente lo asevera la empleadora en la página 2 de su presentación y, por tanto, no puede entenderse que esta asignación de jefatura reemplace al bono compensatorio de responsabilidad, porque éstos no son beneficios idénticos ni equivalentes, y
- 2) Más aún, el acápite quinto del contrato colectivo sobre el Personal de Apoyo y Directivo, deja establecido.

"Los cargos de profesionales de apoyo y de directivos técnico-administrativo, serán remunerados de acuerdo con los montos y modalidades que libremente convengan con su empleador en el respectivo contrato individual de trabajo.

"Este personal tendrá el mismo aumento de remuneraciones y reajustes convenidos en la cláusula segunda de este contrato colectivo".

Como se comprueba, el contrato colectivo se remite en materia de remuneraciones a los contratos individuales, y, habiéndose especificado expresamente en éste que la dependiente doña N.N. ha sido contratada dada su calidad de Psicóloga, y además, no constando que desempeñe alguna jefatura, necesario es concluir que no cabe en la especie sustituir el bono compensatorio de responsabilidad por la mencionada asignación de jefatura, invocada por la empleadora.

No es dable aceptar, por ende, que la asignación de jefatura pactada en el contrato colectivo deje sin efecto el bono compensatorio de responsabilidad cuya fuente es el contrato individual de trabajo.

En consecuencia, sobre la base de la cláusula contractual transcrita y las razones hechas valer, cúmpleme manifestar a Ud. que se deniega la reconsideración de las Instrucciones N° 96-095, de 29.04.96, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña H.L.D.

CONTRATO INDIVIDUAL. EMPLEADOR.

4.637/200, 19.08.96.

La Empresa de Transportes ..., no detenta la calidad de empleadora de los conductores de vehículos administrados por prestadores del servicio de locomoción, por lo que no procede que constituyan un sindicato que tenga por base a la misma empresa.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3º letra b); 7º y 8º inciso 1º.

Concordancias: Dictamen Ord. Nº. 1.208/58, de 26.02.96.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de si la Empresa de Transportes ..., tiene la calidad de empleadora de los conductores de vehículos de propiedad de los prestadores del servicio de locomoción, para efectos de que puedan constituir un sindicato.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

"Para todos los efectos legales se entiende por:

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

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

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

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

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

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

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

- a) Que preste servicios personales, ya sean intelectuales o materiales;
- b) Que, la prestación de dichos servicios la efectúe bajo un vínculo de subordinación o dependencia, y

c) Que, como retribución a los servicios prestados, reciba una remuneración determinada.

Precisado lo anterior, cabe tener presente que, en la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, y, en especial, del informe de fiscalización evacuado por el funcionario Sr. J.P.A.B., se desprende que la Empresa de Transportes ..., administra servicios de transporte público de pasajeros en los recorridos San Felipe-Catemu-Llay Llay; San Felipe- Los Andes-Rinconada-San Esteban; y San Felipe-Putendo, en la V Región.

Para dicho objeto, la empresa mencionada ha suscrito contratos de prestación de servicios con accionistas suyos y otras personas naturales o jurídicas que por cuenta propia o ajena explotan uno o más vehículos de transporte de pasajeros, a fin de que, sirviéndose de la estructura administrativa y física de la empresa, atiendan tales recorridos.

Asimismo, del informe de fiscalización se desprende que para estos efectos, la Empresa de Transportes ..., proporciona a los denominados prestadores de servicios, trabajadores propios, contratados en funciones de jefes de servicios, inspectores de garitas; inspectores de boletos; controladores de frecuencia, administrativos y auxiliares, sin que ninguno de ellos sea conductor de microbuses.

Ahora bien, también del mencionado informe se deriva que cada prestador de servicios, dueño o tenedor de vehículos ajenos, contrata por su parte los servicios personales de uno o más conductores, con quienes suscriben contratos individuales de trabajo, constituyéndose ambos en empleadores y trabajadores, respectivamente, cumpliéndose en tal calidad con el pago de remuneraciones, de cotizaciones previsionales y las demás obligaciones propias que emanan de esta relación laboral.

De este modo, acorde con lo antes expresado, cada dueño o tenedor de vehículos mantiene la explotación de su medio de transporte, recurriendo a la empresa para disponer de la infraestructura física y administrativa junto con el recorrido que ésta la proporciona, pero no así para el servicio mismo, el que es atendido con medios propios y con conductores contratados al efecto.

Analizado lo anterior, a la luz de las disposiciones legales citadas, es posible concluir que en la especie no se reúnen requisitos suficientes como para poder estimar que los conductores de los vehículos de transporte de pasajeros que utilizan los recorridos ya indicados son trabajadores de la Empresa ... y no de sus respectivos empleadores, dueños o tenedores de los buses.

En efecto, quien recibiría directamente la prestación personal de los servicios de los conductores serían sus contratantes, esto es, los dueños o tenedores de los vehículos, quienes mantienen su plena administración, si han suscrito contratos de prestación de servicios con la empresa de transporte.

Por otra parte, la subordinación y dependencia de los conductores se configuraría igualmente respecto de los dueños o tenedores de los vehículos, con quienes han suscrito contratos de trabajo, al cumplirse entre ellos las obligaciones que emanan de toda relación laboral, como se informa por el funcionario fiscalizador, incluido el pago de remuneración y descuento e íntegro de las cotizaciones previsionales correspondientes.

Lo anteriormente expresado se vería confirmado con otros antecedentes agregados a la presentación, como contrato de prestación de servicios celebrado entre el dueño o tenedor del vehículo de transporte y la empresa de que se trata, en el cual se deja constancia que aquél administra y explota por cuenta propia o ajena al vehículo de transporte, obligándose la empresa sólo a facilitar toda la infraestructura administrativa y física que sea necesaria, incluido el uso de recorridos autorizados, a

cambio de lo cual recibirá por anticipado el pago del valor de una guía o planilla, se cumpla o no incluso con el servicio por parte del dueño del vehículo. Asimismo, este último se obliga a la contratación de conductores, y será su empleador para todos los efectos legales.

En nada desvirtuaría esto último, que el dueño del vehículo sea el empleador del conductor el hecho que la empresa de transportes se reserve el derecho de aceptar o rechazar una contratación de conductores, si ello, de acuerdo al artículo vigésimo cuarto del Reglamento Interno de la Empresa, también acompañado a los antecedentes, tiene sólo por objeto comprobar que la persona no se encuentra inhabilitada para conducir por registrar anotaciones penales, según el certificado de antecedentes correspondiente, resguardo que no denotaría existencia de vínculo de subordinación o dependencia, sino que protección de los bienes y derechos de la empresa de transportes, propietaria de los recorridos.

Por otra parte, tampoco alteraría la estimación anterior, el artículo vigésimo quinto del aludido Reglamento, que trata sobre diferentes obligaciones que se impone a los conductores, si ellas se refieren básicamente a cumplir adecuadamente los recorridos, utilizar y dar los boletos correspondientes, cobrar las tarifas legales, no infringir las normas del tránsito, y otras, todo lo cual es de interés de la empresa no como empleadora sino como dueña de los recorridos.

Por otro lado, cabe considerar que de acuerdo al artículo vigésimo sexto del mismo Reglamento, la empresa obliga al empleador a incorporar a los contratos de trabajo que haya celebrado con los conductores las obligaciones, prohibiciones y sanciones que contiene dicho Reglamento, pasando a ser estipulaciones del contrato de trabajo, por lo que ellas en definitiva vinculan a las partes del contrato y no a la empresa con los conductores.

Por lo tanto, de acuerdo con lo expuesto en párrafos precedentes, posible resulta sostener que en la especie no existen suficientes elementos que permitan configurar una relación jurídico laboral, bajo vínculo de subordinación y dependencia, entre la Empresa de Transporte ... y los conductores de vehículos administrados por los prestadores del servicio de locomoción, de modo que tales trabajadores no pueden constituir un sindicato que tenga por base a dicha empresa.

En consecuencia, de conformidad a lo expresado y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que la Empresa de Transportes ..., no detenta la calidad de empleadora de los conductores de vehículos administrados por prestadores del servicio de locomoción, por lo que no procede que constituyan un sindicato que tenga por base a la misma empresa.

CLAUSULA TACITA. BENEFICIOS.

4.676/201, 20.08.96.

La empresa "Conjuntos Mecánicos ..." se encuentra obligada a pagar el beneficio denominado bono de seguridad personal a aquellos trabajadores que no han sufrido accidentes del trabajo en el período de 12 meses, en el evento que no se den las condiciones que permitan impetrar el bono de seguridad de carácter colectivo con-venido en la cláusula 3ª, letra d), del contrato colectivo suscrito con fecha 14.12.93.

Reconsiderase Dictamen Nº 1.878/78, de 26.03.96.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 5º inciso 2º. Código Civil, artículos 1545 y 1564 inciso final.

Se ha estimado necesario, en atención a necesidades del Servicio, reconsiderar el Dictamen Nº 1.878/78, de 26.03.96, el cual concluye que *"Conjuntos Mecánicos ... no se encuentra obligado a ofrecer a su personal dependiente un bono de seguridad correspondiente al año 1995, aun cuando así lo haya hecho en años anteriores"*.

Ello en razón de las siguientes consideraciones:

La cláusula 3ª, letra d), del contrato colectivo suscrito con fecha 14.12.93 entre el Sindicato Nº 1 de trabajadores ... y esta última, establece en sus dos primeros incisos:

"D. Seguridad.

"La Empresa pagará en la liquidación de remuneraciones del mes de septiembre de cada año un Bono de Seguridad de \$ 20.000 (veinte mil pesos) a cada trabajador afecto al presente contrato, siempre que el índice de seguridad global sea igual o inferior al 44% (cuarenta y cuatro por ciento).

"Dicho índice se calculará considerando los días de accidente con tiempo perdido ocurridos en los doce meses anteriores y la dotación media en el mismo período. No obstante, si no se alcanzare dicho índice de seguridad global se pagará al mes siguiente de aquél en que se cumpla el índice antes determinado. Este beneficio tendrá carácter de acumulativo durante la vigencia del presente contrato colectivo y mientras no se perciba por los trabajadores.

$$"I.S. = \frac{DIAS PERDIDOS}{DOTACION MEDIA} \times 100$$

De la norma convencional antes transcrita se desprende que las partes pactaron que la Empresa pagará a todos los trabajadores afectos a sus disposiciones un Bono de Seguridad, de carácter colectivo, por un valor de \$20.000, pagadero en septiembre de cada año, siempre que los días perdidos por licencia por accidente del trabajo en un período de 12 meses dividido por la dotación media en dicho lapso de tiempo fuere igual o inferior al 44%, denominado "índice de seguridad".

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, informe de fiscalización de fecha 14.08.95, del Sr. D.H.O., aparece que en la práctica no se dieron las condiciones establecidas en la cláusula antes transcrita y comentada que hicieran procedente el pago del referido beneficio, razón por la cual la Empresa, como un modo de incentivar, en sus trabajadores, la seguridad en el trabajo, otorgó para el caso que no fuere procedente el pago de dicho bono colectivo, por las razones antedichas, otro en su reemplazo denominado "bono de seguridad personal", pagadero en julio de cada año a todos aquellos dependientes que no hubieren sufrido accidente del trabajo durante un período de 12 meses, situación que bajo la vigencia del contrato colectivo en análisis se concretó en julio de 1994.

Precisado lo anterior y a fin de determinar si la empresa "Conjuntos Mecánicos ...", se encuentra obligada a continuar pagando el bono de seguridad personal a sus trabajadores en reemplazo del bono de seguridad de carácter colectivo pactado en la cláusula transcrita en párrafos que anteceden, se hace necesario fijar el verdadero alcance de la referida disposición convencional, para cuyo efecto cabe recurrir a los elementos de interpretación que establece el ordenamiento jurídico vigente y, específicamente a las normas que al efecto se contienen en el artículo 1564, incisos 2º y final, conforme a las cuales las cláusulas de un contrato "Podrán también interpretarse por las de otro contrato entre las mismas partes y sobre la misma materia", "O por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes o una de las partes con aprobación de la otra".

De la norma legal transcrita en primer término se colige que las estipulaciones de un contrato pueden ser interpretadas por aquellas que se contengan en otros contratos que las partes hayan celebrado sobre la misma materia, lo que implica relacionar sus disposiciones con las que se contemplan en otros instrumentos que éstos hayan suscrito en relación al mismo asunto.

Asimismo, conforme al precepto del inciso final del citado artículo 1564, que doctrinariamente responde a la teoría denominada "regla de la conducta", un contrato puede ser interpretado por la forma como las partes lo han entendido y ejecutado, en términos tales que dicha aplicación puede legalmente llegar a suprimir, modificar o complementar cláusulas expresas de un contrato; es decir, la manera como las partes han cumplido reiteradamente en el tiempo una determinada estipulación puede modificar o complementar el acuerdo inicial que en ella se contenía.

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

Precisado lo anterior, cabe consignar que del mismo informe de fiscalización de fecha 14.08.95, aludido en párrafos que anteceden, se ha podido constatar que el bono de seguridad pactado en el contrato colectivo de fecha 04.12.93, se encontraba convenido en similares términos en anteriores instrumentos colectivos celebrados entre "... y el Sindicato recurrente y que bajo la vigencia de dichos instrumentos la Empresa en forma reiterada en el tiempo, durante 1991, 1992 y 1993, pagó a sus trabajadores en reemplazo de tal bono de seguridad de carácter colectivo, el bono de seguridad personal, en los mismos términos que lo hizo en julio de 1994".

Como es dable apreciar, en la especie, las partes reiteradamente en el tiempo, durante 4 años consecutivos, han entendido y ejecutado la estipulación que establece el beneficio del bono de carácter colectivo en términos tales que de no cumplirse las condiciones establecidas en el referido instrumento que hagan exigible dicho bono, se pague en su reemplazo a los dependientes otro, denominado de seguridad personal, circunstancia que a la luz de lo expresado en párrafos precedentes autoriza para sostener que ese es el verdadero alcance de la estipulación que se contiene en la cláusula 3ª, letra d), del contrato colectivo de 14.12.93.

En estas circunstancias, teniendo presente las consideraciones efectuadas en los párrafos anteriores, es posible concluir que la empresa "Conjuntos Mecánicos ..." no puede, sin el consentimiento de sus trabajadores, dejar de pagar el bono de seguridad personal en comento en el evento que se den los supuestos señalados en acápite que anteceden.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Uds. que la empresa "Conjuntos Mecánicos ..." se encuentra obligada a pagar el beneficio denominado bono de seguridad personal a aquellos trabajadores que no han sufrido accidentes del trabajo en el período de 12 meses, en el evento que no se den las condiciones que permitan impetrar el bono de seguridad colectivo convenido en la cláusula 3ª, letra d), del contrato colectivo suscrito con fecha 14.12.93.

Reconsiderase Dictamen Nº 1.878/78, de 26.03.96.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSO.

4.677/202, 20.08.96.

Se deniega autorización a la Empresa ... para implantar sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para el personal que labora en obra del Valle de Elqui, IV Región.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final. D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, artículo 1º letra e).

Concordancias: Dictamen Ord. Nº 5.026/233, de 10.08.95.

Se ha solicitado autorización de esta Dirección para implantar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos para los trabajadores de ... que laboran en construcción de camino en el Valle de Elqui, comuna de Paihuano, IV Región, consistente en trabajar 24 días continuos, seguidos de 7 días de descanso, en jornadas de 8:30 horas diarias, con 1 hora de interrupción para colación no imputable a la jornada.

Se fundamenta la solicitud en que las faenas se encuentran en zona rural donde no es posible disponer de mano de obra calificada por lo que el personal ocupado es de otras regiones del país, lo que dificulta su descanso normal en sus respectivas residencias, por la lejanía de ellas del centro de trabajo.

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

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

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

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

Asimismo, de la disposición citada se deriva también que es al Director del Trabajo a quien se faculta para decidir autorizar sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descansos, en los casos que la ley contempla, autoridad que debe ejercer dicha facultad en el marco propio de sus atribuciones legales.

Ahora bien, en la especie, el sistema solicitado de 24 días de trabajo continuo, seguidos de 7 días de descanso, no reuniría los requisitos contenidos en la norma legal en comento que facultan a esta Dirección para su autorización, atendido especialmente lo prolongado del período ininterrumpido de trabajo para las labores de que se trata y el lugar donde se desempeñan.

Por otra parte, entre las funciones que competen a la Institución que corresponde dirigir al Director del Trabajo, se encuentra la consagrada por el artículo 1º letra e), del D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, referida a la *"realización de toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos del trabajo"*.

En la especie, de informe de 09.05.96, emitido por el fiscalizador F.C.R., se desprende que los trabajadores entrevistados a los cuales se les aplicaría el sistema solicitado por la empresa manifestaron su desaprobación, basada principalmente en que con su implantación estarían un lapso demasiado prolongado fuera de sus hogares, en un lugar desconocido, sin mayor actividad de ningún tipo, y aún más, por la naturaleza de las funciones, que incluye uso de explosivos, podría tornarse insegura, en especial los últimos días de labor.

De esta suerte, la implantación del sistema excepcional requerido podría llevar a controversia o conflicto cuya prevención constituye una de las funciones de la suscrita, tal como se deriva de la norma orgánica anteriormente citada, lo que impide conceder la autorización solicitada.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto y disposiciones legales citadas, cúpleme informar a Ud. que se deniega autorización a la Empresa ..., para implantar sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para el personal que labora en obra del Valle de Elqui, IV Región.

REMUNERACIONES. PERIODICIDAD DE PAGO.

4.678/203, 20.08.96.

Resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 5 ó 6 días del mes anterior y 25 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas.

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

Concordancias: Dictámenes N°s. 2.022/83, de 02.04.96; 6.133/143, de 27.09.90 y 1.351, de 13.03.96.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 5 ó 6 días del mes anterior y 25 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cúpleme informar a Ud. que resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 5 ó 6 días del mes anterior y 25 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas.

HORAS EXTRAORDINARIAS. COMPENSACION. PROCEDENCIA.

4.679/204, 20.08.96.

No existe inconveniente legal alguno para que los trabajadores de la empresa "Equipos y Construcciones ...", afectos a una jornada bisemanal de 12 días consecutivos de labor seguidos de 3 días de descanso, soliciten a esta última, trabajar en forma habitual a continuación de sus jornadas de 8 horas diarias, 40 minutos más a fin de compensar un día de permiso que se les otorgará luego de los referidos 3 días de descanso.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32 inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 6.203/288, de 24.10.94.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta procedente que los trabajadores de la empresa "Equipos y Construcciones ...", afectos a una jornada bisemanal de 12 días consecutivos de labor seguidos de 3 días de descanso, soliciten a esta última, trabajar en forma habitual, a continuación de sus jornadas de 8 horas diarias, 40 minutos más a fin de compensar un día de permiso que se les otorgará luego de los referidos 3 días de descanso.

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

El artículo 32 del Código del Trabajo, en su inciso final, establece:

"No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador".

De la disposición legal transcrita se infiere que no constituyen horas extraordinarias las que el trabajador labora en compensación de un permiso, debiendo no obstante dicha compensación ser solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.

Lo expuesto autoriza para sostener que la compensación de que se trata sólo puede tener su origen en un acuerdo expreso de los contratantes, el que debe ser suscrito con antelación a la época en que dicha compensación deba concretarse.

Lo anterior obedece al deseo del legislador de que el trabajador sepa con certeza que las horas que va a laborar fuera de su jornada habitual de trabajo no van a ser pagadas como extraordinarias, con el recargo legal correspondiente, sino que van a tener por objeto compensar las horas no laboradas por un permiso.

De ello se sigue que no resulta viable imponerla en forma unilateral por una de las partes, como tampoco tener lugar con anterioridad a la solicitud y autorización respectiva.

Por su lado, necesario es hacer el alcance que, para que opere la compensación de que se trata, la misma debe tener lugar dentro del período bisemanal en que se hace uso del respectivo permiso, sin que sea posible compensar las horas no trabajadas en un ciclo bisemanal con aquellas que se laboren en exceso la jornada bisemanal siguiente.

A su vez, y en lo que respecta a la periodicidad con que puede convenirse la ocurrencia de dicha compensación, cabe señalar que el legislador nada ha señalado al respecto, de manera tal que en virtud del principio de la autonomía de la voluntad, dicha materia queda sometida al acuerdo de las partes contratantes, siempre que no se afecte la irrenunciabilidad de los derechos laborales consagrada en el artículo 5º del Código del Trabajo.

Ahora bien, analizado el procedimiento por cuya legalidad se consulta a la luz de la norma legal antes transcrita y comentada, posible resulta concluir que el mismo se encontraría ajustado a derecho toda vez que cumpliría con los supuestos legales analizados en párrafos que anteceden, esto es, respondería a un acuerdo expreso de voluntades de las partes contratantes convenido con anterioridad a la compensación en referencia, que tendría en el respectivo ciclo, estando facultadas las partes, como ya se señalara anteriormente, para convenir que dicha compensación opere en forma habitual.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud., que no existe inconveniente legal alguno para que los trabajadores de la empresa "Equipos y Construcciones ..." afectos a una jornada bisemanal de 12 días consecutivos de labor seguidos de 3 días de descanso, soliciten a esta última, trabajar en forma habitual, a continuación de sus jornadas de 8 horas diarias, 40 minutos más a fin de compensar un día de permiso que se les otorgará luego de los referidos 3 días de descanso.

COMISION. DERECHO. NACIMIENTO. COMISIONES. LEGALIDAD DE CLAUSULA. COMISIONES. PERIODICIDAD DE PAGO.

4.680/205, 20.08.96.

No resulta jurídicamente procedente convenir una remuneración consistente en una comisión de 1,5% sobre las ventas a crédito que efectúe el trabajador, pactando que el monto de dichas ventas sólo pasará a integrar la base de cálculo sobre la cual se determina la comisión, en el mes que el cliente entre las cuotas del respectivo crédito.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 42 letra c).

Concordancias: Dictámenes N°s. 3.993, de 26.05.87; 6.468, de 18.08.89; 1.125/34, de 04.02.91 y 4.516/277, de 1º.09.93.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto a si resulta jurídicamente convenir una remuneración consistente en una comisión de 1,5% sobre las ventas netas a crédito que efectúe el trabajador, pactando que el monto de dichas ventas sólo pasará a integrar la base de cálculo sobre la cual se determina la comisión, en el mes que el cliente entre las cuotas del respectivo crédito.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 42 del Código del Trabajo, en su letra c), prescribe:

"Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"c) comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador".

De la disposición legal precedentemente transcrita se desprende que una remuneración puede ser calificada como comisión cuando consiste en una suma porcentual calculada sobre el valor de las ventas o compras o sobre el monto de otras operaciones que realiza el empleador con ayuda del trabajador.

A la luz de lo anterior, preciso resulta sostener que la comisión se genera para el trabajador cuando éste hubiere efectuado la venta, compra u otra operación establecida en su contrato de trabajo.

En este sentido se ha pronunciado reiteradamente este Servicio, entre otros, en Dictámenes N°s. 3.993, de 26.05.87; 6.468 de 18.08.89; 125/34, de 04.02.91 y 4.516/277, de 1º.09.93, en los cuales se ha sostenido que el trabajador tiene derecho a percibir de su empleador una retribución en la medida que preste servicios para los cuales fue contratado, agregando, que el derecho al pago de la retribución nace a la vida jurídica en el momento mismo en que se efectúa la prestación, como una obligación pura y simple, sin que le afecte limitación alguna, no siendo viable, por tanto, que el empleador la supedita al cumplimiento de una modalidad como sería el caso de una condición suspensiva, esto es a un hecho futuro e incierto, el cual, mientras no se produzca suspende la adquisición del derecho.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, el monto de las ventas a crédito que realiza el trabajador sólo se considerarán en la base de cálculo sobre la cual se determina la comisión que debe percibir el dependiente, en el mes en que el cliente entere las cuotas del respectivo crédito, lo cual implica, condicionar el pago de las comisiones pactadas al hecho de un tercero ajeno a la relación laboral.

En el mismo orden de ideas, cabe agregar, que en la situación de que se trata, el trabajador no percibirá la respectiva comisión al momento en que éste realiza la venta, circunstancia ésta que a la luz de la doctrina administrativa invocada en párrafos anteriores, resulta jurídicamente improcedente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente convenir una remuneración consistente en una comisión de 1,5% sobre las ventas netas a crédito que efectúe el trabajador, establecido que el monto de dichas ventas sólo pasarán a integrar la base de cálculo sobre la cual se determina la comisión, en el mes que el cliente entere entre las cuotas del respectivo crédito.

CAJAS DE COMPENSACION. CREDITOS SOCIALES.

4.681/206, 20.08.96.

- 1) Los créditos sociales otorgados a sus afiliados por las Cajas de Compensación deben descontarse de las remuneraciones del trabajador deudor en los términos previstos en el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo.**
- 2) La deducción de sumas pagadas a un trabajador por concepto de anticipos de remuneración no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope previsto en el inciso 2º de dicho precepto.**
- 3) Los préstamos personales otorgados por la empresa, como también, los concedidos a los trabajadores por el Servicio de Bienestar existente en la misma pueden ser deducidos de las respectivas remuneraciones de conformidad a lo prescrito por el inciso 2º del citado artículo 58 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 58. Ley Nº 18.833, artículo 22.

Concordancias: Dictámenes Nºs. 8.608/173, de 25.11.88; 1.810, de 04.04.96 y 951, de 03.05.82.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar si las deducciones de las remuneraciones por concepto de créditos sociales otorgados por la Caja de Compensación La Araucana a sus afiliados quedarían comprendidos en el inciso 1º de artículo 58 del Código del Trabajo.

Asimismo, solicita se determine si los anticipos de remuneraciones y préstamos personales que otorga la empresa, como también, aquellos que concede el Servicio de Bienestar existente en la misma, están afectos al límite establecido en el inciso 2º del citado precepto.

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

- 1) En lo que respecta a la primera consulta formulada, cabe señalar que el artículo 58 del Código del Trabajo, dispone:

"El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que las graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales en conformidad a la legislación respectiva y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Igualmente, a solicitud escrita del trabajador, el empleador deberá descontar de las remuneraciones las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas y las cantidades que el trabajador haya indicado para que sean depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda. Estas últimas no podrán exceder de un monto equivalente al 30% de la remuneración total del trabajador.

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

"El empleador no podrá deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de las remuneraciones por arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica u otras prestaciones en especie, o por concepto de multas que no estén autorizadas en el reglamento interno de la empresa".

Del precepto legal precedentemente transcrito se infiere, en primer término, que el legislador ha señalado taxativamente los descuentos que el empleador está obligado a efectuar de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber:

- a) Los impuestos que las graven;
- b) Las cotizaciones de seguridad social;
- c) Las cuotas sindicales, de acuerdo a la ley;
- d) Las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos;
- e) Las cuotas correspondientes a dividendos hipotecarios por adquisición de viviendas, y
- f) Las cantidades indicadas por el trabajador para ser depositadas en una cuenta de ahorro para la vivienda abierta a su nombre en una institución financiera o en una cooperativa de vivienda, las que, en todo caso, no podrán exceder del 30% de la remuneración total del trabajador.

Es necesario puntualizar que las deducciones obligatorias señaladas en las letras e) y f) precedentes, sólo operarán en tanto exista una petición escrita del trabajador en tal sentido.

Del precepto en análisis se infiere, además que sólo con acuerdo del empleador y del trabajador, que deberá constar por escrito, podrán deducirse de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza hasta un máximo de 15% de la remuneración total del dependiente.

Finalmente, la norma en comento prohíbe al empleador efectuar ciertos descuentos, entre los que se cuentan el arriendo de habitación, luz, entrega de agua, uso de herramientas, entrega de medicinas, atención médica y otras prestaciones en especie o por multas no autorizadas en el respectivo reglamento interno.

Por su parte, la Ley N° 18.833, publicada en el Diario Oficial de 26.09.89, que establece el nuevo estatuto general para las Cajas de Compensación de Asignación Familiar (C.C.A.F.), en su artículo 22, prescribe:

"Lo adeudado por prestaciones de crédito social a una Caja de Compensación por un trabajador afiliado, deberá ser deducido de la remuneración por la entidad empleadora afiliada, retenido y remesado a la Caja acreedora, y se regirá por las mismas normas de pago y de cobro que las cotizaciones previsionales".

De la disposición legal antes transcrita se infiere que el empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de los trabajadores afiliados a una Caja de Compensación de asignación familiar, las cantidades que éstos hayan percibido por concepto de créditos sociales con el fin de remitirlas a la Caja respectiva, deducciones éstas que deberán regirse por las normas aplicables a los descuentos de las cotizaciones previsionales.

Atendido lo anterior, preciso es convenir que el empleador se encuentra obligado a efectuar los descuentos de que se trata en los términos establecidos en el inciso 1° del artículo 58 del Código del Trabajo.

De ello se sigue que las deducciones a las remuneraciones por concepto de créditos sociales otorgados por las Cajas de Compensación no quedan comprendidas en el inciso 2° del artículo 58 del Código del Trabajo, de suerte tal que no están afectas al límite del 15% a que alude la misma disposición legal, conclusión ésta que guarda armonía con la doctrina sustentada por este Servicio en Ordinario N° 8.608/73, de 25.11.88.

A mayor abundamiento, cabe hacer presente, que la Superintendencia de Seguridad Social, organismo competente al efecto conforme lo dispone el artículo 38 letra f) de la Ley N° 16.395, se ha pronunciado sobre el particular manifestando igual criterio que el sustentado en el cuerpo del presente oficio.

- 2) En cuanto a si los descuentos de remuneraciones por concepto de anticipos y por préstamos personales que otorga la empresa y los que efectúa el Servicio de Bienestar existente en la misma, estarían afectos al tope establecido en el inciso 2° del artículo 58, transcrito y comentado en el punto anterior, cabe consignar que tratándose de los primeros, es necesario tener presente que de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la expresión "anticipar", referida a dinero, significa "darlo o entregarlo antes del tiempo regular o señalado".

Conforme a dicha definición, posible es afirmar que los anticipos de que se trata significan única y exclusivamente la entrega de una parte de la respectiva remuneración antes de la fecha que las partes han convenido como la de pago de la misma, circunstancia ésta que autoriza para sostener que no resulta posible considerarlas como "deducciones" para los fines previstos en la norma legal en comento.

En efecto, según el mismo Diccionario citado en párrafos anteriores "descontar" es rebajar una cantidad al tiempo de pagar una cuenta, una factura, un pagaré", situación que no se produce en el caso de los anticipos, en que solamente se está imputando al total de remuneraciones a pagar, sumas que por tal concepto se entregaron al trabajador antes de cumplido el respectivo período de pago.

Conforme con lo expuesto, y no constituyendo los anticipos, descuentos o deducciones de la remuneración, en el sentido previsto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo no pueden ser incluidos dentro del tope del 15% señalado en dicho precepto, sino que, por el contrario, ellos pasan a engrosar la suma que constituye el total de la remuneración adeudada, vale decir, el 100% considerado por el legislador para la aplicación del límite aludido.

Cabe señalar que la conclusión anterior guarda armonía con la doctrina sustentada, entre otros, en Dictamen Nº 951, de 03.05.82, de esta Dirección.

Finalmente, y por lo que concierne a los descuentos por concepto de los préstamos antes señalados, cabe consignar que al no encontrarse dichas deducciones entre aquellas que el citado inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo obliga a practicar al empleador, ni entre las que el inciso 3º del mismo artículo le prohíbe realizar, posible resulta concluir que éstas sólo podrán efectuarse en las condiciones previstas en el inciso 2º del mismo precepto, esto es, con acuerdo escrito entre las partes y sin que las referidas deducciones puedan exceder del 15% de la remuneración total del trabajador.

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

- 1) Los créditos sociales otorgados a sus afiliados por las Cajas de Compensación deben descontarse de las remuneraciones del trabajador deudor en los términos previstos en el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo.
- 2) La deducción de sumas pagadas a un trabajador por concepto de anticipos de remuneración no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope previsto en el inciso 2º de dicho precepto.
- 3) Los préstamos personales otorgados por la empresa, como también, los concedidos a los trabajadores por el Servicio de Bienestar existente en la misma pueden deducirse de las respectivas remuneraciones de conformidad a lo prescrito por el inciso 2º del citado artículo 58 del Código del Trabajo.

ORGANIZACIONES SINDICALES. ACTIVIDAD SINDICAL. DEPENDENCIA DE LA EMPRESA.**4.749/207, 22.08.96.**

La empresa CODELCO Chile, División Chuquicamata, no puede negar a los directores del Sindicato de Trabajadores Funcionarios de ISAPRE Chuquicamata, el acceso al Hospital Roy H. Glover de propiedad de dicha empresa, en donde laboran socios del respectivo sindicato, siempre que dicho ingreso diga relación con el cumplimiento de las finalidades propias de la organización sindical y se cumplan las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

Fuentes: Constitución Política, artículo 19 N° 19, Código del Trabajo, artículo 220.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.766/87, de 20.03.95 y 763/30, de 29.01.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento en orden a determinar si CODELCO Chile, División Chuquicamata, puede impedir el acceso al Hospital Roy H. Glover de propiedad de dicha empresa, a los directores del Sindicato de Trabajadores de Funcionarios de ISAPRE Chuquicamata, teniendo presente que en dicho establecimiento hospitalario laboran socios de la citada organización sindical.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El Código del Trabajo en el artículo 220, prescribe:

"Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- "1.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;*
- "2.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva a nivel de la empresa, y, asimismo, cuando, previo acuerdo de las partes, la negociación involucre a más de una empresa. Suscribir los instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;*
- "3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios o reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;*
- "4.- Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;*

- "5.- *Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;*
- "6.- *Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;*
- "7.- *Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;*
- "8.- *Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;*
- "9.- *Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socio-económicas y otras;*
- "10.- *Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;*
- "11.- *Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación y de trabajadores, y*
- "12.- *En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley".*

De la norma legal precedentemente transcrita se infiere que constituyen finalidades de las organizaciones sindicales, entre otras, la de representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados, la de velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de seguridad social y denunciar su infracción ante las autoridades administrativas o judiciales, la de prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, la de canalizar sus inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de sus trabajadores, la de propender al mejoramiento de sistema de prevención de riesgos del trabajo y enfermedades profesionales y las demás descritas en la ley.

Ahora bien, el análisis de las finalidades que se consignan en el artículo 220 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito y comentado, lleva a la necesaria conclusión de que muchas de ellas suponen la presencia del directorio del sindicato en los lugares de trabajo, lo cual importa necesariamente la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa, no existiendo norma legal alguna que habilite a un empleador para impedirle el acceso a las faenas o restringirlo a una determinada clase de organización sindical, si dichos dirigentes actúan en el marco de sus funciones.

De esta suerte, posible es sostener que el cumplimiento de las finalidades de un sindicato conlleva la facultad de ingresar a las dependencias de la empresa, o del lugar donde laboran sus afiliados, sostener lo contrario, implica restringir sus objetivos perturbando la garantía constitucional consagrada en el artículo 19 N° 19 de nuestra Carta Fundamental, esto es, la autonomía sindical, entendida como aquella que tiene el ente colectivo para desarrollar las finalidades que le son propias.

Así lo ha sostenido este Servicio, entre otros, en Dictámenes N°s. 1.766/87, de 20.03.95 y 763/30, de 29.01.96, concluyéndose en ambos pronunciamientos que el empleador no puede impedir o negar el acceso de los dirigentes sindicales a las sedes sindicales ni a las faenas o dependencias de la empresa

donde laboran socios de las mismas, siempre que dicho ingreso diga relación con el cumplimiento de las finalidades propias de la organización sindical.

No obstante lo expresado en párrafos anteriores y considerando que si bien es cierto la autonomía sindical, entendida como se ha expresado, encuentra en nuestro ordenamiento jurídico un respaldo tanto a nivel constitucional como legal, no lo es menos que el ejercicio de este valor no puede significar un total y libre arbitrio para quienes lo ejerzan, esto es, los dirigentes, cualquiera sea el grado de la organización sindical a que pertenezcan, toda vez que, de ser así, implicaría afectar seriamente otro valor, consagrado también constitucional y legalmente, el derecho de propiedad que la empresa detenta sobre el lugar y/o dependencias en las cuales se desarrollan las faenas y, consecuencialmente, una limitación a sus facultades de administración.

De tal suerte que, nos encontramos frente a dos valores que entran en concurrencia y, por tanto, su ponderación resulta del todo necesaria e ineludible.

Pues bien, en el régimen constitucional chileno el derecho de propiedad ha sido siempre una de sus garantías fundamentales, lo que no obsta a que experimentara distintos tratamientos según los requerimientos de la época, manteniendo tal característica en la Constitución de 1980.

En efecto, conforme a la disposición N° 24 del artículo 19 del citado texto constitucional, el constituyente restablece en su plenitud el derecho de propiedad clásico y ampara sus atributos esenciales, admitiendo que la propiedad, no obstante lo precedente, puede ser objeto de limitaciones y obligaciones para cumplir su función social, pero sin que ello pueda afectar la esencia del derecho de dominio.

Al respecto es preciso tener presente qué circunstancias justifican las limitaciones a la propiedad. No se trata de una situación abierta, sino de situaciones muy precisas, claramente previstas por la Comisión Redactora de la Constitución. El profesor Evans declara:

"Ello sólo procede cuando estén en juego, en la situación que el legislador trata de enfrentar, los intereses generales de la nación, la seguridad nacional, la utilidad y la salubridad públicas y la conservación del patrimonio ambiental. Todo otro bien jurídico, cualquiera sea su importancia o trascendencia, como la difusión de la propiedad, el interés puramente patrimonial del Estado, el interés social, el interés de los ahorrantes, de afiliados previsionales, u otros, son muy valiosos y podrán ser cautelados por preceptos legales que otorguen a organismos estatales facultades fiscalizadoras, de control o de sanción; pero la Constitución sólo ha previsto la procedencia de limitaciones y obligaciones para las muy determinadas expresiones de la función social del dominio que he señalado y toda otra restricción es inconstitucional". (Enrique Evans de la Cuadra: Los Derechos Constitucionales, tomo II, pág. 378).

Ahora bien, *"la esencia del derecho de propiedad está en que ninguna limitación u obligación que pueda imponer el legislador o la autoridad en su nombre, puede afectar las facultades de uso, plena administración, goce y disposición que son propias del dominio"* (Germán Urzúa Valenzuela, Manual de Derecho Constitucional, pág. 252).

Por otra parte, el artículo 19 N° 26 de nuestra Carta Fundamental expresa:

"La seguridad de que los preceptos legales que por mandato de la Constitución regulen o complementen las garantías que ésta establece o que las limiten en los casos en que ella lo autoriza, no podrán afectar los derechos en su esencia, ni imponer condiciones, tributos o requisitos que impidan su libre ejercicio".

De manera tal, que por expreso mandato constitucional un derecho garantizado por el constituyente no puede ser afectado en su esencia por los preceptos legales que lo regulan, haciendo imposible su libre ejercicio en términos tales de imponer exigencias que lo hacen irrealizable, lo entranan más allá de lo razonable o lo privan de tutela jurídica. En el caso en cuestión el derecho de sindicación no podría verse limitado en cuanto a su ejercicio por las normas del Código del Trabajo que lo regulan.

De esta suerte, esta Dirección estima, basada en el principio doctrinario de "proporcionalidad" de los valores en conflicto, que en ejercicio de la actividad que le es propia los dirigentes de las organizaciones sindicales, cualquiera sea su grado, pueden ingresar a la empresa para llevar a cabo actividades sindicales y reunirse con sus afiliados en las sedes respectivas, incluso en aquellas que se encuentren al interior de la empresa en que éstos prestan servicios, en las condiciones previstas en el artículo 255 del Código del Trabajo, no pudiendo el empleador impedir o negar su acceso, siempre que los dirigentes que nos ocupan comuniquen a la empresa el día, hora y motivo del ingreso, se sometan a las reglas generales que para tales efectos tenga dispuesta la empresa, acrediten que tienen afiliados ante el Inspector del Trabajo competente, y, para el caso de autorizarse el ingreso a áreas restringidas, hacerlo bajo las condiciones que ésta determine.

Asimismo, la actividad sindical que se desarrolle al interior de las dependencias de la empresa no debe importar una perturbación de la marcha normal de las labores, alimentación, descanso y recreación de los trabajadores que en ella se desempeñan, fundamentalmente de aquéllos no afiliados a la organización sindical actuante.

Lo expuesto anteriormente en cuanto a las condiciones que debe sujetarse la actividad sindical en dependencias de la empresa, se encuentra en armonía con lo sostenido por este Servicio en Dictamen N° 763/30, de 20.01.96.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúpleme informar a Ud. que la empresa CODELCO Chile, División Chuquicamata, no puede negar a los directores del Sindicato de Trabajadores de Funcionarios de ISAPRE Chuquicamata, el acceso al Hospital Roy H. Glover de propiedad de dicha empresa, en donde laboran socios del respectivo sindicato, siempre que dicho ingreso diga relación con el cumplimiento de las finalidades propias de la organización sindical y se cumplan las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe.

COLEGIO DE PROFESORES. DIRECTORES. PERMISOS.

4.750/208, 22.08.96.

El número de horas de permiso que semanalmente pueden disponer los dirigentes provinciales de la Asociación Gremial del Colegio de Profesores de ..., para desempeñar las actividades propias del cargo, debe ser fijado por mutuo acuerdo de las partes.

Fuentes: Decreto Ley N° 2.757, de 1979. Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, Reglamento del Estatuto Docente, artículos 20 N° 9, y 21 inciso 1°.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de cuál es el número de horas de permiso a la semana de que pueden disponer los dirigentes provinciales de la Asociación Gremial del Colegio de Profesores de ..., para desempeñar las actividades propias del cargo.

Al respecto se les informa lo siguiente:

Revisado el Decreto Ley N° 2.757, de 1979, que establece normas sobre asociaciones gremiales, cabe señalar que dicho cuerpo legal no contempla disposición alguna que otorgue a los dirigentes, en su calidad de trabajadores respecto de determinado empleador, el derecho de ausentarse de su lugar de trabajo para los fines de cumplir las labores propias del cargo.

No obstante lo expuesto, atendida la circunstancia que en el caso en consulta los referidos dirigentes detentan la calidad de docentes, regidos por el Estatuto Docente, resulta plenamente aplicable a su respecto el artículo 20 del Decreto N° 453, de 1991, del Ministerio de Educación, Reglamentario del Estatuto Docente, que en su numerando 9°, prevé:

"Constituyen actividades curriculares no lectivas entre otras, las siguientes:

"9.- Participación en Asociaciones Gremiales de profesores legalmente constituidas, de conformidad con lo que se señala en el artículo siguiente".

Por su parte, el artículo 21 del mismo cuerpo reglamentario, en su inciso 1°, prevé:

"Para asignar actividades curriculares no lectivas de aquellas a que se refiere el numeral 9 del artículo anterior, los empleadores deberán constatar que se trata de docentes dirigentes nacionales, regionales, provinciales y comunales o locales elegidos conforme a los estatutos de sus respectivas asociaciones gremiales".

Del análisis de las disposiciones precedentemente transcritas se infiere que constituyen actividades curriculares no lectivas, entre otras, la participación en Asociaciones Gremiales de profesores legalmente constituidas.

Se deduce, asimismo, que para los efectos de que los empleadores asignen actividades curriculares no lectivas referente a dicha participación en asociaciones gremiales a los docentes que detentan la calidad de dirigentes nacionales, regionales, provinciales y comunales o locales, los primeros debe-

rán constatar que estos últimos fueron elegidos conforme a los estatutos de sus respectivas asociaciones gremiales.

De consiguiente, conforme al claro tenor literal de las normas reglamentarias antes transcritas y comentadas, preciso es sostener que los docentes que detentan la calidad de dirigentes de Asociaciones Gremiales tienen derecho a que su empleador les otorgue dentro de aquella parte de la jornada de trabajo destinada a actividades curriculares no lectivas, permiso para desempeñar las funciones propias del cargo de directores de tales asociaciones.

Ahora bien, precisada la procedencia del referido derecho y en lo que respecta al mínimo de horas que el empleador debe otorgar a los dirigentes de que se trata para los fines antedichos, cabe señalar que las normas reglamentarias antes transcritas nada señalan al respecto.

No obstante lo expuesto y atendida la circunstancia que dentro de las estipulaciones mínimas que debe contener el contrato de trabajo de los profesionales de la educación se encuentra la especificación de aquella parte de la jornada destinada a actividades curriculares no lectivas, comprendiéndose dentro de tales, la participación en asociaciones gremiales, posible es afirmar que el número de horas destinada a tales actividades deberá ser fijado por acuerdo del empleador y del trabajador.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones reglamentarias citadas y consideraciones formuladas, cumpla en informar a Uds. que el número de horas de permiso que semanalmente pueden disponer los dirigentes provinciales de la Asociación Gremial del Colegio de Profesores de ..., para desempeñar las actividades propias del cargo, debe ser fijado por mutuo acuerdo de las partes.

FERIADO. REMUNERACION VARIABLE.

4.751/209, 22.08.96.

- 1) El feriado de los Agentes Vendedores de Seguros de Vida que perciben comisiones y otros estipendios variables, debe ser remunerado en base al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.**
- 2) Durante el período que los Agentes Vendedores de Seguros de Vida hacen uso de licencia médica tienen derecho a percibir el correspondiente subsidio y, además, aquellas comisiones diferidas cuyo pago, de acuerdo a lo pactado, corresponda efectuar en dicho período.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 71; D.F.L. N° 44, de 1978, artículo 8° inciso 1°.

Concordancias: Ords. N°s. 5.424/250 y 5.763/185, de 25.08.95 y 27.08.91, respectivamente.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento en orden a determinar si los Agentes Vendedores de Seguros de Vida remunerados en base a comisiones y otros estipendios variables, tienen derecho a percibir durante su feriado y el período que hacen uso de licencias médicas las aludidas remuneraciones variables en forma adicional, a la remuneración íntegra y al subsidio, respectivamente.

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

En lo que dice relación con el beneficio del feriado el artículo 71 del Código del Trabajo, establece:

"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.

"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.

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

Del precepto legal precedentemente transcrito 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 correspondería 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 caso de los trabajadores con remuneración variable, como sucede en la especie, debía estar constituida por el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Conforme a lo anterior, forzoso resulta sostener que las comisiones y otras remuneraciones variables que pueda percibir el trabajador durante su feriado, son legalmente reemplazadas por el promedio en referencia, de suerte tal que no resulta procedente adicionar las citadas remuneraciones variables a dicho promedio.

Sostener lo contrario, vale decir, que el trabajador tenga derecho a percibir conjuntamente con el promedio de sus últimos tres meses trabajados las remuneraciones variables 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.

Con todo, cabe tener presente que la conclusión precedente es plenamente aplicable y ajustada a derecho en todos aquellos casos en que las comisiones, premios o bonos devengados por el trabajador son pagados en el mes que corresponde, sin que exista un desfase.

En tal sentido se ha pronunciado esta Dirección en Dictamen N° 3.419/95, de 07.05.91.

Ahora bien, de los antecedentes tenidos a la vista, es especial, del contrato de trabajo de los Agentes Vendedores de Seguros de Vida aparece que éstos, tienen convenida con su empleador una comisión sobre las primas de seguros contratadas por su intermedio, efectivamente pagadas, cuyos porcentajes se indican en el aludido documento.

En el citado contrato se estipula una comisión por pólizas emitidas de seguro de vida individual ascendente a un 30% durante el primer año de vigencia de la póliza, de un 15% durante el segundo, de un 10% durante el tercero y de un 5% desde el cuarto año y hasta el término del plan.

De los mismos antecedentes aparece, además, que como en forma generalizada las primas de los seguros son pagadas en parcialidades o cuotas mensuales, las comisiones, a la vez, son pagadas en la misma forma a los agentes, quienes tienen derecho a percibir las durante todo el tiempo que esté vigente el plan.

En la especie, para calcular el promedio que por concepto de remuneración íntegra por feriado corresponde a los Agentes de Seguros de Vida, la Empresa considera solamente aquellas comisiones correspondientes a primas de seguro de vida efectivamente pagadas, sin agregar aquellas derivadas de seguros contratados cuyas primas aún no han sido pagadas por los asegurados, pero que responden a un trabajo realizado por los agentes con anterioridad a la oportunidad en que hacen uso de su feriado.

Considerando lo expuesto en los acápites que anteceden y sin pronunciarse acerca de la legalidad del sistema de remuneraciones empleado por la Empresa de que se trata, es posible sostener que el feriado de los agentes vendedores de seguros de vida a que se refiere la presente consulta debe ser remunerado en base al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio, atendido que, en caso contrario, el empleador no estaría cumpliendo con su obligación de pagar las remuneraciones ya devengadas con anterioridad, en las condiciones acordadas por las partes.

A igual conclusión a la anotada precedentemente se arriba por la sola aplicación de lo dispuesto en el inciso final del artículo 71 del Código del Trabajo, antes transcrito, acorde con el cual 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 coincide con tal período.

En lo que respecta a los períodos en que el Agente hace uso de licencia médica, cabe señalar que conforme al inciso 1º del artículo 8º del D.F.L. N° 44, de 1978 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado, la base de cálculo para determinar el monto del subsidio comprende la remuneración neta que se haya devengado en los tres meses calendarios más próximos al mes en que se inicia la licencia.

Ahora bien, aun cuando el subsidio por incapacidad laboral tiene por objeto reemplazar durante el período de goce de licencia médica la remuneración que percibe el trabajador como contraprestación de las labores que desempeña, en la especie, y dado el sistema de pago de las comisiones por venta de seguros de vida que mantiene la Empresa, según se ha señalado en acápites que anteceden, si sólo se le pagara al dependiente su subsidio, se le quedarían adeudando aquellas comisiones ya devengadas, correspondiente a un trabajo efectuado con anterioridad a la enfermedad del agente, cuyo pago se difiere en el tiempo por el acuerdo de voluntad de ambas partes.

Conforme con lo anterior, posible es afirmar que durante el período en que el Agente Vendedor de Seguros de Vida está acogido a licencia médica tiene derecho a su subsidio y a la o las cuotas que por concepto de comisiones desfasadas correspondan al mes en que hace uso de licencia médica, toda vez que de no ser así, al igual que en el caso del feriado, el empleador no cumpliría con su obligación de pagar las remuneraciones ya devengadas con anterioridad, en la forma convenida con el trabajador.

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

- 1) El feriado de los Agentes Vendedores de Seguros de Vida que perciben comisiones y otros estipendios variables, debe ser remunerado en base al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.

- 2) Durante el período que los Agentes Vendedores de Seguros de Vida hacen uso de licencia médica tienen derecho a percibir el correspondiente subsidio y, además, aquellas comisiones diferidas cuyo pago, de acuerdo a lo pactado, corresponda efectuar en dicho período.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. CIFRA REPARTIDORA. PROCEDENCIA.

4.752/210, 22.08.96.

La cifra repartidora, en lista abierta, es una modalidad electoral compatible con la enunciada en el inciso 3º del artículo 19 de la Ley Nº 19.296.

Fuentes: Constitución Política, artículo 1º inciso 3º; Ley Nº 19.296, artículo 17 incisos 2º y 3º.

Se ha solicitado un pronunciamiento de este Departamento en cuanto a la siguiente materia:

Si el mecanismo de la electoral denominado "*cifra repartidora*", utilizado por la ANEF, se compatibiliza con lo dispuesto por el inciso 3º de la Ley Nº 19.296.

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

En efecto, dicha norma —que es la única que la Ley Nº 19.296 contempla sobre la materia— dispone que "*resultarán elegidos quienes obtengan las más altas mayorías relativas*".

Luego, para determinar si el mecanismo de la cifra de repartidora se compatibiliza con ella, debe, forzosamente, resolverse si el referido mecanismo electoral asegura debidamente la representación de las más altas mayorías relativas, toda vez que de no ser así, y en el caso de eventualmente estatuirse en tal sentido, estaría aconteciendo un orden de cosas expresamente no deseado por la ley, contraviniéndose de tal suerte el mandato legal referido, e incurriéndose por esa vía, en un ilícito generador de insalvables vicios de nulidad absoluta.

Pues bien, planteado el marco más general de solución de la cuestión, procede que interroguemos al derecho electoral sobre si el mecanismo de la cifra repartidora asegura que sean elegidos todos aquellos candidatos que sean votados con las más altas mayorías.

Con todo, previo al análisis del mecanismo de la cifra repartidora, se hace necesario contextualizar dicha institución en el complejo escenario de los sistemas electorales, para los efectos de su mejor entendimiento.

Los sistemas electorales pueden clasificarse de acuerdo al empleo de dos principios, a saber: el principio de la elección mayoritaria y el principio de la elección proporcional (V. *Verdugo Marinkovic, Mario "Manual de Derecho Político", Editorial Jurídica de Chile, págs. 185 y ss., 1983, Santiago; Nohlen, Dieter, "Sistemas Electorales del Mundo", C.E.C., págs. 78 y ss., 1981, Madrid*).

Una aproximación general a la definición de los sistemas antes mencionados, nos dice que sistema electoral de mayoría *"es aquel en virtud del cual resulta elegido el candidato que haya obtenido mayor número de votos, excluyendo a todos los demás que componen la minoría"* (Verdugo Marinkovic, Mario. Op. Cit., pág. 185).

La desventaja de los sistemas mayoritarios es que dejan sin representación a las minorías. En efecto, *"por elección mayoritaria como principio de representación se debe entender, sin embargo, la intención de imponer una decisión, por medio de elecciones, sobre la dirección política, es decir, de capacitar a un partido para que constituya un gobierno apoyado en una mayoría parlamentaria. El supuesto representativo de la elección mayoritaria es la consecución de la mayoría, esto es, implícitamente, la desproporción entre los votos y las mismas"* (Nohlen, Dieter, Op. Cit., pág. 80).

Y esta injusticia para unos –los de las minorías excluidas–, se funda en razones de bien común, puesto que se estima que una sociedad necesita certidumbre en cuanto a los actores políticos que han de darle gobernabilidad, para así poder proyectarla con estabilidad y sentido a lo largo del tiempo histórico.

El principio mayoritario surge, entonces, en tanto *"un medio formal de alcanzar una decisión común por vía del disenso"* (Nohlen, Dieter, Op. Cit., pág. 81).

Y será precisamente esa característica la que contribuirá a la promoción de los sistemas electorales proporcionales; los cuales, a diferencia de los mayoritarios, buscan darle representación a las minorías o, visto el asunto desde otra perspectiva, pretenden valorar las mayorías proporcionalmente, en términos de relativizarlas, de suerte tal que, *"aquellos partidos o candidatos que han alcanzado un número determinado de votos (cuociente electoral, cifra más alta, cuota, etc.), puedan aspirar a que se les atribuya un escaño"* (Nohlen, Dieter, Op. Cit., pág. 8).

Históricamente los sistemas proporcionales irrumpen a comienzos del siglo XX como una institución conexas con la democracia basada en el sufragio universal masculino y su extensión será considerada, casi unánimemente por los tratadistas, como un triunfo de la democracia, en términos de ser éste un mecanismo que, complementado con el mayoritario, la profundiza agudizando el factor representacional de la gestión pública (V. Nohlen, Dieter, Op. Cit., págs. 89 y ss.).

Los sistemas proporcionales se configuran a partir del escrutinio de listas y tratan de asegurar la representación de todas las opiniones que tengan un mínimo determinado de votos, de modo de dar representación a todas las opiniones en proporción al número de sufragios obtenidos. Las listas a través de las cuales se configuran los sistemas proporcionales pueden ser cerradas o abiertas. La diferencia

entre una y otra está dada por la circunstancia de estar previamente determinado el orden de elección de los candidatos al interior de la lista. En las listas abiertas, dicho orden no está señalado, y si la lista tiene derecho a elegir a algunos de sus candidatos, resultan efectivamente electos aquellos que hayan obtenidos las más altas mayorías relativas dentro de la lista. En las cerradas, en cambio, el orden viene predeterminado por aquellos que tienen el poder de constituir la lista, de modo tal que, si la lista tiene derecho a elegir a algunos de sus candidatos, resultan electos aquellos que la lista predeterminó para ese efecto, generalmente mediante un orden de prelación.

Cabe concluir –entonces– que en los sistemas proporcionales el principio de mayoría se relativiza, puesto que se estima que el bien común, en este caso, pasa por dar representación a todos los sectores que conforman el cuerpo de electores. La gobernabilidad, bajo la óptica del principio de la proporcionalidad, consiste entonces en darle un lugar en la institucionalidad a todos los que tengan cierto nivel de representatividad, porque se estima que de no estar considerada su opinión, la sociedad se hace inviable.

Con todo, conviene advertir que en la moderna doctrina electoral, ambos sistemas electorales – el de mayorías y el proporcional– ya no se consideran antagónicos. Muy por el contrario, se les considera complementarios. Sobre el punto, escuchemos a Dieter Nohlen: *"De las consideraciones e investigaciones teórico-sistemáticas, históricas y conceptuales que hemos realizado en el apartado anterior se sigue que, en lo relativo a la teoría de los sistemas electorales, hemos de habérmolas, ante todo, con dos principios: cuando se habla de la elección proporcional o de la elección mayoritaria, estos términos no se pueden entender como sistemas, sino como principios, como sinónimos de las dos concepciones fundamentales de la representación"* (Op. Cit., págs. 97).

Es decir, la representación no admite una sola forma de constitución sino al menos dos. Pero estas dos, la proporcional o la mayoritaria, no se excluyen.

El mecanismo de la *"cifra repartidora"* claramente es un procedimiento de asignación de resultados electorales de carácter proporcional. Pero, con todo, dicha circunstancia no significa que excluya –per se– la perspectiva de la mayoría en tanto modelo de asignación de resultados, pues como precisa Nohlen *"los principios de representación de la mayoría y de la proporcionalidad quedan tan próximos que ya no pueden entenderse como opuestos"* (Op. Cit., pág. 99) sino como complementarios en un continuum.

Pues bien, los mecanismos proporcionales buscan obtener un *"cuociente electoral"* y por su ministerio se eligen todos aquellos candidatos que reúnan un número de votos igual al cuociente establecido (V. Verdugo Marinkovic, Mario, Op. Cit. pág. 187). Vale decir, en su caso, las más altas mayorías se determinan por el establecimiento del *cuociente*. Y, dependiendo de si la lista es abierta o cerrada, es que se podrá en definitiva determinar a los candidatos electos.

El asunto, de conformidad a lo que hemos venido exponiendo, para los efectos de resolver hermenéuticamente la cuestión planteada en la consulta, pasa por determinar la clase de sistema electoral que está destinado a generarse a partir del inciso 3º del artículo 19.

Comenzaremos nuestra labor hermenéutica por el tenor del texto legal. Y dice:

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

La expresión *"resultarán"* importa el efecto y consecuencia del acto eleccionario. Ahora bien, con ocasión de él, se elegirán las más altas mayorías.

¿Qué se debe entender por mayorías relativas?. Ante la ausencia de una definición legal del término, contenida en la misma Ley N° 19.296, se debe recurrir al sentido natural y obvio de la expresión, según el uso general de la misma. Y revisado el Diccionario de la Real Academia Española de la Lengua se advierte que mayoría relativa es *"la formada por el mayor número de votos, no con relación al total de éstos, sino al número que obtiene cada una de las personas o cuestiones que se votan a la vez"*.

"No con relación al total de éstos, sino al número que obtiene cada una de las personas", dice el ilustre diccionario. Y cada persona obtiene los votos dependiendo de la modalidad de asignación de los mismos. Las modalidades de asignación de los resultados electorales son los sistemas electorales que, como ya se puntualizó, generalmente se basan: o en el criterio de la proporcionalidad o en el de la mayoría (V. Verdugo Marinkovic, Mario. *Op. Cit.*, pág. 184).

La cifra repartidora es una de estas modalidades. Y su sentido, es el de contribuir a conformar proporcionalmente los órganos colegiados, máxime, cuando éstos son de naturaleza corporativa y no política.

En efecto, a diferencia de las instituciones políticas, en donde el claro establecimiento de la mayoría importa en la perspectiva de darle gobernabilidad a un país, sacrificando a las minorías, todo en aras del bien común; en las de signo corporativo, dicha cuestión, obviamente, no puede suceder. Y no puede acontecer, por que los fines de éstas son de índole diversa.

En efecto, las corporaciones, ontológicamente observadas, son reuniones de individuos en la perspectiva de conformar una voluntad colectiva orientada al desarrollo de los intereses comunes de sus miembros.

Sus intereses institucionales quedan definidos —entonces— por las profesiones, oficios, vocaciones o preferencias culturales de sus asociados. Sus fines, claramente, luego, no dicen relación con el bien común de la sociedad, sino con el de sus miembros, sin perjuicio de que al perseguir aquéllos, se cumplan también los más generales de la sociedad.

A un sindicato, una asociación de funcionarios, una comunidad religiosa, una asociación de empresarios o un club deportivo, lo que las une, no es el deseo de transformar la sociedad o de darle gobernabilidad al país, puesto que dicha función, estructuralmente vista, se satisface preferentemente en las instituciones políticas.

A ellas lo que las une es la comunidad de intereses privados en la perspectiva de lograr el más adecuado desarrollo individual de sus asociados.

Así como las corporaciones son funcionales a los intereses de sus asociados que pueden o no coincidir con los intereses más generales de la sociedad, a su turno, una sociedad equilibrada es aquella que logra regular y orientar la necesaria tensión que generan sus instituciones en la perspectiva del bien común.

Históricamente la democracia ha operado como sistema de coordinación de las expectativas institucionales de los individuos y, con todo, ha demostrado ser el menos perjudicial de los sistemas de gobierno.

En esta perspectiva, una sociedad democrática, y Chile aspira a serlo (V. artículo 4° de la Constitución Política de la República), se define como aquella que constantemente está potenciando, incentivando y garantizando el desarrollo libre de las instituciones que la estructuran.

El orden público, en tanto categoría jurídica, por ende, debería objetivarse en normas jurídicas que tiendan hacia ese fin.

Y ciertamente que el ordenamiento jurídico chileno contempla una norma en tal sentido, en el Capítulo I, "*Bases de la Institucionalidad*", de la Constitución Política de la República.

La norma está contenida en el inciso 3º del artículo 1º de la Carta. Dada la importancia de ella, la transcribimos *in integrum*:

"Los hombres nacen libres e iguales en dignidad y derechos.

"La familia es el núcleo fundamental de la sociedad.

"El Estado reconoce y ampara a los grupos intermedios a través de los cuales se organiza y estructura la sociedad y les garantiza la adecuada autonomía para cumplir con sus propios fines específicos.

"El Estado está al servicio de la persona humana y su finalidad es promover el bien común, para lo cual debe contribuir a crear las condiciones sociales que permitan a todos y a cada uno de los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías que esta Constitución establece.

"Es deber del Estado resguardar la seguridad nacional, dar protección a la población y a la familia, propender al fortalecimiento de ésta, promover la integración armónica de todos los sectores de la nación y asegurar el derecho de las personas a participar con igualdad de oportunidades en la vida nacional".

Este artículo, del cual nos interesa particularmente el inciso 3º, refleja la filosofía de la Constitución y orienta al intérprete en su misión de declarar y explicar el verdadero sentido y alcance del resto de la preceptiva constitucional (*V. Blanc Renard, Neville/Nogueira Alcalá, Humberto/ Pfeffer Urquiaga, Emilio/ Verdugo Marinkovic, Mario: "La Constitución Política Chilena", Tomo I, Centro de Estudios y Asistencia Legislativa, U.C.V., págs. 25 y ss., 1990, Valparaíso*).

Ahora bien, dada la importancia hermenéutica de la norma, procede que nos preguntemos si es coherente con dicha preceptiva una disposición legal que autorizara a conformar los directorios de las asociaciones de funcionarios del estado, de manera tal que no se considerara debidamente las diversas corrientes de opinión existentes en ellas. En otros términos, ¿es correcta una interpretación del inciso 3º de la Ley N° 19.296, en tanto concluya que dicha norma está destinada *per se* a generar una modalidad de asignación de resultados electorales de mayoría?

O, planteado desde otro ángulo hermenéutico, ¿es correcta una interpretación que postula el criterio de la proporcionalidad como el más adecuado para la asignación de los resultados electorales en una institución corporativa?

Interesa, pues, establecer qué principio de asignación de los resultados electorales potencia, garantiza y asegura más la libertad y autonomía de los cuerpos intermedios de la sociedad, esto es, de las corporaciones –(entre las cuales se encuentran las asociaciones de funcionarios)–: ¿el de mayorías? o ¿el proporcional?

Concordemos primero que, puesto que lo que está en juego en las instituciones corporativas son los intereses particulares de los asociados, debe optarse por un principio de asignación de resultados

que, en lo posible, considere el mayor número de opiniones electorales, toda vez que las decisiones de la voluntad colectiva que se forme afectaran la esfera privada del asociado, esto es, sus intereses menos comunes o menos políticos.

Pues claro, como decíamos más atrás, las corporaciones son tales en cuanto pretenden satisfacer las necesidades impuestas por los intereses de sus miembros; intereses que, *stricto sensu*, no son políticos, toda vez que no son lo suficientemente comunes como para generalizarlos a toda la sociedad.

La naturaleza privada del interés corporativo, se traduce en acciones comunes que afectarán inmediatamente la vida privada del miembro, mediante la imposición de una regla de conducta en tal sentido. Y es una verdad jurídica vigente, el que, salvo que estemos en el dominio de lo público, sólo nos podemos obligar por nuestro propio acuerdo. La autonomía de la voluntad, es pues, el principio que gobierna las relaciones jurídicas de las instituciones corporativas, cualquiera que sea su clase.

Por tanto, una ley que regule tipos especiales de instituciones corporativas, ha de garantizar estos principios.

Si bien es cierto que la unanimidad es la regla que mejor interpreta el principio de la autonomía de la voluntad aplicado a las instituciones corporativas, no lo es menos que de exigirse su concurrencia, en tanto modalidad electoral, lisa y llanamente, éstas no podrían funcionar porque, y también ha concordarse en esto, la unanimidad es casi imposible de obtener.

Lógicamente, entonces, debemos buscar otro sistema que, ya no siendo el de la unanimidad, garantice los principios antes reseñados.

Pues bien, dado entonces estas fundamentales cuestiones, unido a que los cuerpos intermedios o instituciones corporativas de la sociedad, estructural y funcionalmente no persiguen preferentemente fines políticos, puesto que no aspiran a darle gobernabilidad a la sociedad política, sino sólo al pequeño espacio privado en donde existen, siendo, por ende, consubstancial a ellas el reconocer las corrientes de opinión más representativas que existen en su seno; porque de lo contrario se incurriría en una acción potenciadora de su inestabilidad institucional, toda vez que se estaría generando la posibilidad de que alguno de sus asociados viese afectada su esfera privada de vida, sin considerar su preferencia; es que se concluye que un sistema proporcional, en general, no es contradictorio con la estructura y fines de las corporaciones.

La *cifra repartidora*, en este orden de ideas, puede ser considerada un procedimiento asegurador de la elección de las más altas mayorías siempre que producto de su aplicación resulten efectivamente elegidas aquéllas. Y las más altas mayorías, en la realidad socio-jurídica de las instituciones corporativas, lo son de las opiniones y corrientes de pensamientos que existen al interior de ellas, representadas por los candidatos que obtengan las más altas mayorías en cada una de las listas que tengan derecho a elegir a algunos de sus candidatos.

Con todo, conviene advertir que no cualquier sistema de cifra repartidora garantiza el cumplimiento de los principios deducidos en el presente dictamen.

En efecto, de permitirse el de la lista cerrada, por ejemplo, se estaría, de una u otra forma, contribuyendo a generar un marco en donde lo político pudiese llegar a primar por sobre lo meramente corporativo, toda vez que la predeterminación de los cargos atenta contra la libertad asociación corporativa, ya

que el elector no decide, en definitiva, respecto de quiénes serán los eventuales candidatos-electos, puesto que aquéllos vienen predeterminados de antemano. Es decir, el asociado vota sólo por la lista y no por un candidato en particular, suprimiéndosele esa necesaria esfera de libertad relativa a elegir también la persona del candidato.

En consecuencia, se concluye que el sistema de cifra repartidora en lista abierta, es compatible con el expresado en el inciso 3º del artículo 19 de la Ley N° 19.296 que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado.

Es decir, el inciso 3º del artículo 19 de la Ley N° 19.296, cuando se refiere a las más altas mayorías relativas, entonces, debe ser interpretado en el sentido que está destinado a generar un sistema electoral que asegure la representación proporcional, a riesgo de que si no se interpreta así, ciertamente que se incurrirá en una lectura legal no armónica con la norma constitucional citada que promueve, reconoce y ampara a los grupos intermedios de la sociedad.

En efecto, la pura exégesis del texto legal –“*las más altas mayorías relativas*”– puede llevarnos al absurdo de que un directorio quedare integrado sólo por candidatos de una misma corriente de pensamiento, excluyendo a las minorías que, de conformidad a la lógica de dicho sistema, puede ser un porcentaje no despreciable de votos. A su vez la no consideración en el directorio de una asociación de funcionarios del Estado de las minorías, ciertamente que puede llevar a dicha corporación a un no cumplimiento de sus fines específicos, porque al restar a las minorías de la gestión decisional, se estará fomentando innecesariamente y sin fines superiores, la división corporativa.

Por consiguiente, la proporcionalidad parece ser el procedimiento más seguro para la debida representación de las corrientes de opinión actuantes al interior de una asociación de funcionarios del Estado.

Y dentro de los diversos sistemas proporcionales, el de la cifra repartidora en lista abierta es el que mejor se compadece con el mandato legal materia del presente dictamen, puesto que el de la lista cerrada, le resta autonomía para los efectos de poder la asociación cumplir con sus fines específicos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas cumpro con informar a Ud. que la cifra repartidora, en lista abierta, en una modalidad electoral compatible con la enunciada en el inciso 3º del artículo 19 de la Ley N° 19.296.

JORNADA DE TRABAJO. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION Y DESCANSOS.

4.873/211, 28.08.96.

No procede autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de los descansos cuando no se precisa la obra o faena en que incide la jornada a implantarse, el lugar o localidad donde se encuentran éstas ubicadas, las características propias de la prestación de los servicios y, además, no se determina suficientemente el sistema a establecer.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.477/301, de 03.11.94 y 1.113/55, de 25.02.94.

Se solicita de esta Dirección autorización para implantar un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y de los descansos aplicables al personal de su dependencia que se desempeñan como vigilantes.

Sobre el particular, cúmpleme informar a Ud. que el inciso final del artículo 38 del Código del Trabajo faculta a la suscrita para autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornada de trabajo y descanso cuando lo dispuesto en la misma norma legal no pueda aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios.

De esta manera, entonces, el ejercicio de la facultad referida implica la calificación previa del sistema propuesto, atendiendo para ello, entre otras variables, al lugar en que las labores deben prestarse, condiciones de acceso a las mismas, ubicación geográfica, lugar de residencia de los trabajadores en relación al de las faenas, etc., esto es, a diversas situaciones de hecho derivadas de la obra, faena o servicio concreto en el cual deben laborar los trabajadores involucrados, todo lo cual permite determinar en el caso específico que se esté analizando si pueden o no aplicarse las restantes disposiciones del artículo 38 en referencia.

En otros términos, la calificación en comento no se efectúa sólo en consideración a la función que realizan los trabajadores a quienes afectaría el sistema excepcional de que se trate, sino, tal como se ha señalado, además, a una serie de características propias del sistema en sí mismo y del lugar en que se presten los servicios.

De esta suerte, en la especie, no resulta procedente que esta Dirección autorice sistemas excepcionales de carácter general, omitiendo ponderar específicamente el sistema a implantar, las circunstancias de hecho propias de la función, de la faena, del lugar preciso y condiciones en que se desarrollan.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto y disposición legal citada, cumpro con informar a Ud. que no procede autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de los descansos cuando no se precisa la obra o faena en que incide la jornada a implantarse, el lugar o localidad donde se encuentran éstas ubicadas, las características propias de la prestación de los servicios y, además, no se determina suficientemente el sistema a establecer.

NEGOCIACION COLECTIVA. EXTENSION DE BENEFICIOS. FACULTADES DEL EMPLEADOR.

4.879/212, 29.08.96.

- 1) El empleador puede extender a los trabajadores no afectos a alguno de los instrumentos colectivos vigentes en la empresa, las estipulaciones de cualquiera de ellos.**
- 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponden a los Juzgados de Letras del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 292 y 346.

Concordancias: Dictámenes Nº 3.958/156, de 15.04.96, Nº 1.828/113, de 20.04.93 y Nº 7.136/239, de 31.10.91.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de:

- 1) si el empleador puede extender a los trabajadores no afectos a alguno de los instrumentos colectivos vigentes en la empresa, las estipulaciones contenidas en cualquiera de ellos; y
- 2) si puede estimarse que tal actuación del empleador constituye una práctica desleal o anti-sindical.

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

- 1) El artículo 346 del Código del Trabajo preceptúa:

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

"El monto del aporte al que se refiere el inciso precedente, deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias".

De la norma legal transcrita se infiere que es obligatorio efectuar la cotización consagrada en ella cuando, en razón de una extensión efectuada por el empleador, los beneficios contenidos en contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral se apliquen a trabajadores que ocupen iguales cargos o desarrollen funciones semejantes o análogas.

En la especie, se trata de determinar si el empleador pudo extender a los dependientes recién incorporados a la empresa los beneficios de cualquiera de los instrumentos colectivos vigentes en la misma, sin atender a las funciones para las que fueron contratados los beneficiarios,

de modo que resulten incorporados a sus contratos individuales aquellos contenidos en contrato o convenio que afecta a trabajadores que ejercen funciones u ocupan cargos de distinta índole o naturaleza.

Al respecto, cabe observar que la extensión de estipulaciones es causa directa de la obligación de cotizar en el caso y forma propuestos y regulados por la norma citada, lo cual no excluye la posibilidad de que el empleador disponga otros modos de aplicación de beneficios contenidos en un instrumento colectivo, sin que se genere aquella obligación.

De consiguiente, nada obsta a la extensión destinada a aplicar las estipulaciones de un instrumento colectivo a trabajadores que no ocupen los mismos cargos ni desempeñen funciones similares a aquellos afectos al respectivo contrato o convenio colectivo, como ocurre en el caso propuesto.

- 2) En lo relativo a la segunda consulta enunciada, el artículo 292 inciso 3º del Código del Trabajo dispone:

"El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponderá a los Juzgados de Letras del Trabajo, los que conocerán de las reclamaciones en única instancia, sin forma de juicio, y con los antecedentes que le proporcionen las partes o con los que recabe de oficio".

Del precepto antes transcrito en lo pertinente se colige que, en todo lo relativo a infracciones por prácticas desleales o antisindicales, la competencia exclusiva y excluyente pertenece a los Tribunales de Justicia, y específicamente a los Juzgados de Letras del Trabajo, por lo cual este Servicio debe abstenerse de emitir pronunciamiento al tenor de lo solicitado.

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

- 1) el empleador puede extender a los trabajadores no afectos a alguno de los instrumentos colectivos vigentes en la empresa las estipulaciones de cualquiera de ellos; y
- 2) el conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponden a los Juzgados de Letras del Trabajo.

PROTECCION A LA MATERNIDAD. SALAS CUNAS. FACTOR DE ALIMENTACION. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.**4.880/213, 29.08.96.**

Rechaza solicitud de reconsideración de instrucciones que indica y de Dictamen N° 1.825/110, de 20.04.93, que concluye que "La obligación establecida en el artículo 188 del Código del Trabajo de disponer de servicios de sala cuna, comprende la de proporcionar o pagar la alimentación que requieren los menores que permanecen en dicho establecimiento, no resultando, por ende, jurídicamente procedente que las madres trabajadoras reembolsen al empleador suma alguna por tal concepto".

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 203 y 205.

Concordancias: Dictámenes N°s. 1.825/110, de 20.04.93.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 10.02.96.127, de 18.07.96, cursadas a la Universidad Austral de Chile, por el fiscalizador Sr. J.B.R., de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, en cuanto ordenan a dicha Casa de Estudios Superiores, la devolución de las sumas descontadas a las trabajadoras que se individualizan en el respectivo formulario de instrucciones, por concepto de sala cuna.

Asimismo, la referida Universidad solicita se reconsidere la doctrina contenida en el Dictamen N° 1.825/110, de 20.04.93, que sirve de fundamento a las aludidas instrucciones, pronunciamiento jurídico que señala que *"La obligación establecida en el artículo 188 del Código del Trabajo de disponer de servicios de sala cuna, comprende la de proporcionar o pagar la alimentación que requieren los menores que permanecen en dicho establecimiento, no resultando, por ende, jurídicamente procedente que las madres trabajadoras reembolsen al empleador suma alguna por tal concepto"*.

Sobre el particular, cabe manifestar que los argumentos y consideraciones en que se hacen valer en la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 1.825/110, de 20.04.93, fueron analizados y ponderados con ocasión del estudio de los antecedentes que dieron origen al referido pronunciamiento jurídico.

Conforme a lo anterior y teniendo presente que no existen nuevos elementos de hecho ni de derecho que permitan modificar la doctrina sustentada en dicho pronunciamiento jurídico, se niega lugar a la reconsideración del Dictamen N° 1.825/110, de 20.04.93.

Al tenor de lo expuesto y habida consideración que las instrucciones N° 10.02.96.127, de 18.07.96, se fundamentaron en la tesis sustentada por esta Repartición en el Dictamen N° 1.825/110, no resulta procedente dejarlas sin efecto y, por ende, se rechaza su reconsideración.

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

1.- Circulares.

100, 07.08.96.	Depto. Administrativo
Amplias instrucciones sobre actuaciones funcionarias.	

Habiéndose remitido mediante Circular N° 83/96 (Boletín N° 91, pág. 134), documento con informaciones impartidas por el Sr. Ministro del Interior sobre actuaciones funcionarias, especialmente, en períodos de elecciones, cúpleme remitir a Uds. copia de Oficio Circular N° A.0004 de 18.07.96 por el cual la citada Secretaría de Estado amplía las anteriores instrucciones.

Agradeceré se sirva dar a conocer la ampliación referida a los funcionarios de su dependencia.

OF. CIRCULAR N° A 0004 /

ANT.: Ley N° 19.175.

MAT.: Complementa instrucciones.

Santiago, 18 de julio de 1996.

DE : Ministro del Interior

A : Sres. Ministros, Subsecretarios, Intendentes Regionales y Gobernadores Provinciales.

Ante consultas formuladas por algunos Intendentes y Gobernadores sobre la forma en que se les aplicaría lo dispuesto en el N° 4 del Oficio Circular N° 3, de 19 de junio pasado, que imparte Instrucciones frente a las elecciones municipales que se realizarán el próximo 27 de octubre, es necesario precisar lo siguiente:

El artículo 64 de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades, dispone que no podrán ser candidatos a concejales, entre otros, los Ministros, Subsecretarios, Secretarios Regionales Ministeriales, Consejeros Regionales, Intendentes y Gobernadores.

En concordancia con lo anterior, el artículo 8° letra c) de la Ley N° 19.175, Orgánica Constitucional sobre Gobierno y Administración Regional, establece que los Intendentes y Gobernadores cesan en sus cargos por la mera inscripción de sus candidaturas a una elección popular.

Para efectos administrativos los mencionados deberán comunicar de inmediato a la autoridad correspondiente la circunstancia de haber inscrito su candidatura a concejal. En el caso de los Intendentes y Gobernadores deberán hacerlo a este Ministerio.

Por último, resulta oportuno recordar que los Ministros, Intendentes y Gobernadores que de-
seen ser candidatos a diputados o senadores en las elecciones del 11 de diciembre de 1997 deben
cesar en sus cargos, a lo menos, con un año de anterioridad, conforme a la inhabilidad establecida
en el artículo 54 de la Constitución Política.

102, 12.08.96.

Depto. Orgs. Sindicales

**Informa respecto de modificación del artículo 13 de la Ley N° 19.296, sobre
Asociaciones de Funcionarios.**

Con fecha cinco de agosto del año en curso, ha entrado en vigencia la Ley N° 19.464, que
establece normas sobre el personal no docente de ciertos establecimientos educacionales.

En el artículo 19 de la citada norma se introduce un nuevo inciso 5° al artículo 13
de la Ley N° 19.296, sobre asociaciones de funcionarios públicos; inciso que establece lo siguiente:
"No obstante, para aplicar las reglas señaladas en los incisos precedentes al personal no docente que
se desempeña en los establecimientos educacionales dependientes de los departamentos de admi-
nistración educacional de las municipalidades, cualquiera sea su denominación, los quórum a que
hace referencia este artículo se calcularán, exclusivamente, en relación con los trabajadores que ten-
gan tal calidad en cada municipio".

En consecuencia, los funcionarios de las Unidades Sindicales deberán tener presente que
para efectos de la constitución, y demás actos pertinentes, concernientes a las asociaciones de
funcionarios no docentes de los establecimientos educacionales, dependientes de los departamen-
tos de administración educacional de las municipalidades, se calculará el quórum, considerando
únicamente, a los trabajadores que tengan esa calidad, en el municipio.

107, 21.08.96.

Depto. Orgs. Sindicales

**Instruye sobre uso de formularios de registro de actividades de organiza-
ciones sindicales.**

Teniendo presente la necesidad del Servicio de contar con datos fidedignos que permitan esta-
blecer indicadores, a corto plazo, de las actividades operativas realizadas en materia de organiza-
ciones sindicales a niveles de Inspección, Direcciones Regionales y Nacional, este Departamento
ha estimado imprescindible poner en uso los formularios que más adelante se indican, los que
permitirán recolectar la información pertinente al efecto:

1. Resumen mensual de actividades sindicales por Dirección Regional.
2. Resumen mensual de consultas consolidadas por Dirección Regional.
3. Formulario resumen de actividades sindicales por Inspección.
4. Formulario de consultas.

Todos los formularios son autocopiativos y su confección deberá realizarse de la siguiente manera:

- Los formularios signados con los números 1 y 2 deberán confeccionarse por los encargados operativos regionales, remitiendo el original de cada uno de ellos al Departamento de Organizaciones Sindicales dentro de los 10 días hábiles siguientes del mes informado.
- El formulario signado con el N° 4 deberá confeccionarse por el funcionario de la Unidad que atiende las consultas, para lo cual utilizará uno por cada consultante, entregándole la copia a éste.
- El formulario signado con el N° 3 deberá ser confeccionado por el encargado de la Unidad dentro de los 2 días hábiles siguientes al mes informado, remitiendo el original a la Dirección Regional del Trabajo correspondiente.

En anexos se entregan las instrucciones correspondientes a cada uno de ellos. Cualquier duda que éstas originen deberá ser consultada al Departamento de Organizaciones Sindicales.

Finalmente, cabe hacer presente, que el inicio del uso de los formularios adjuntos corresponderá al mes de septiembre del año en curso, debiendo por lo tanto remitirse la primera información dentro de los 10 primeros días del mes de octubre del año en curso. Para tal efecto, se solicita a esa Jefatura Regional el envío de las presentes instrucciones y formularios a las respectivas Inspecciones del Trabajo de su dependencia, de carácter permanente, de acuerdo al instructivo anexo a esta circular.

111, 28.08.96.

Depto. Negociación Colectiva

Informa sobre Ley N° 19.464, de fecha 05.08.96.

Recientemente, con fecha 05 de agosto, apareció publicado en el Diario Oficial la Ley N° 19.464, cuyo artículo 14 contiene una importante modificación al Libro IV del Decreto con Fuerza de Ley N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1994, la que consiste en liberar el personal no docente de los establecimientos educacionales dependientes de las corporaciones privadas sin fines de lucro, creadas por las municipalidades para administrar la educación municipal, de la prohibición impuesta por el artículo 304 inciso 3° del mencionado decreto con fuerza de ley, para negociar colectivamente.

N. del E.: El texto de esta ley se incluye en la presente edición del Boletín Oficial.

2.- Resoluciones.

845, 05.08.96.

Deroga resolución que señala y delega facultades que indica en el Jefe del Departamento de Fiscalización y en los Directores Regionales del Trabajo.

Visto:

Lo dispuesto en el artículo 5º letra d) del D.F.L. Nº 2, de 30 de mayo de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, en la Resolución Nº 55, de 31 de enero de 1992, de la Contraloría General de la República, y en los artículos 481 y 482 del Código del Trabajo.

Considerando:

La conveniencia de descentralizar las funciones administrativas y resolutivas del Servicio, a objeto de agilizar y optimizar su funcionamiento.

Resuelvo:

1. Déjase sin efecto la Resolución exenta Nº 552, de 22 de abril de 1993, de la Dirección del Trabajo.
2. Delégase en los Directores Regionales del Trabajo, la facultad de dejar sin efecto a rebajar en su caso, las multas administrativas impuestas por funcionarios de este Servicio, por infracción.
 - I. A las normas de carácter previsional y de salud, cuando éstas no excedan de cincuenta Unidades de Fomento;
 - II. A las normas laborales referentes a escrituración y modificación de contrato individual de trabajo, otorgamiento de descanso semanal, jornadas ordinaria y extraordinaria, y pago oportuno de remuneraciones, cuando éstas no excedan de diez Unidades Tributarias Mensuales;
 - III. A las normas laborales contenidas en los artículos 24 y 31 del D.F.L. Nº 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, cualquiera sea su monto;
 - IV. A las normas laborales y previsionales, que se detecten con ocasión del Programa de Fiscalización a Salas Cunas en Centros o Complejos Comerciales, contenido en la Circular Nº 80 de 1º de julio de 1996, del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, cualquiera sea su monto.

Las resoluciones que se dicten deberán ser archivadas en un registro especial, a objeto que sean revisadas cuando corresponda, por la Unidad Control Multas y Reconsideraciones del Departamento de Fiscalización de esta Dirección.

3. Delégase en el Jefe del Departamento de Fiscalización de la Dirección del Trabajo, la facultad de dejar sin efecto o rebajar en su caso, las multas administrativas aplicadas por funcionarios

dependientes de este Servicio, por infracción a normas de carácter laboral, previsional o de salud, en todos aquellos casos que no se encuentren contemplados en la delegación del N° 1 de la presente resolución.

1.306, 31.07.96.

Establece la Unidad de Remuneraciones en el Departamento Administrativo.

Vistos:

Las facultades que me confiere el artículo 5° letra f, del D.F.L. N° 2, de 1967, Orgánico de la Dirección del Trabajo, y

La Resolución N° 55, de 1992, de la Contraloría General de la República.

Considerando:

1. Que el Departamento Administrativo es el órgano de apoyo, encargado de obtener y proveer el personal y los recursos necesarios para la normal operación del Servicio;
2. Que para optimizar el cumplimiento de sus objetivos y adecuar su organización y procedimientos utilizados a los sistemas computacionales, es necesario establecer una nueva división funcional.

Resuelvo:

Establécese que: a contar de la fecha de la presente resolución la Oficina de Remuneraciones, dependientes de la Unidad de Personal, pasará a llamarse Unidad de Remuneraciones, y dependerá directamente del jefe del Departamento Administrativo.

JURISPRUDENCIA JUDICIAL

Selección y Comentarios de
MARCELO BETANCOURT M.
Abogado del Depto. Jurídico

AMENAZA DE CURSAR UNA MULTA ADMINISTRATIVA. ALCANCE DE LAS FACULTADES DE FISCALIZACION DEL SERVICIO. EL RECURSO DE PROTECCION NO ES UN SUSTITUTO JURISDICCIONAL DE LAS ACCIONES QUE CORRESPONDEN EJERCER EN SU CASO Y OPORTUNIDAD. RECURSO DE PROTECCION RECHAZADO.

DOCTRINA:

La amenaza de cursar una multa administrativa constituye, lógicamente, sólo el anuncio o la advertencia de un actuar sancionatorio por parte de la autoridad ante la renuencia al cumplimiento de las instrucciones dadas, actitud ésta que no puede ser ilegal, desde que la posibilidad de su efectiva aplicación está dentro de las facultades que la ley concede a la Dirección del Trabajo como ente fiscalizador del adecuado cumplimiento de la legislación laboral.

El recurso de protección no está destinado a reemplazar a un procedimiento preciso y también urgente como el contemplado por la ley para la defensa de los derechos de quien ha sido objeto de la aplicación de una multa administrativa.

Por último, la acción de fiscalizar, facultad propia de la Dirección del Trabajo, involucra necesariamente el emitir un juicio valorativo, calificadorio y, en algunos casos, el discernir respecto de la voluntad de los contratantes y el alcance de lo pactado, lo que por cierto no equivale a atribuirse funciones jurisdiccionales que no le corresponden.

Libro : Civil.
Recurso : Apelación Protección.
Nº Ingreso : 1957-96.
Fecha : 15-05-1996.

Santiago, 06 de agosto de 1996.

A fojas 46 y 47, téngase presente.

A fojas 79: a la principal, a sus antecedentes. Al otrosí, no ha lugar.

Vistos:

Se confirma la sentencia apelada de treinta de abril último, escrita a fojas 81.

Regístrese y devuélvase.

Nº 1.957-96.

Pronunciado por los Ministros señores Lionel Béraud P., Germán Valenzuela E., Fiscal Enrique Paillas P., y los Abogados Integrantes señores Manuel Daniel A. y Germán Vidal D.

Santiago, 30 de abril de 1996.

Vistos:

A fojas 1 don Emilio Vásquez Maldonado, abogado, en representación de la sociedad Farmacias Cruz Verde S. A., sociedad anónima del giro farmacéutico, ambos domiciliados para estos efectos en Lord Cochrane 350 de Santiago, recurre de protección en contra de la Dirección Provincial del Trabajo de Santiago, representada por don Miguel León González y en contra de la fiscalizadora de esa repartición doña Vilma Correa Gómez por haber incurrido éstos, según afirma, en actos ilegales que atentarían en contra de sus derechos garantizados en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto; 21 y 24 de la Constitución Política de la República.

Al reseñar los antecedentes que fundamentan su petición, señala que la fiscalizadora recurrida, doña Vilma Correa Gómez, en dos oportunidades –22 de mayo y 19 de noviembre de 1995–, tras haberse apersonado en los recintos de la empresa, le impartió una serie de instrucciones, entre las que destaca la restitución de determinadas cantidades descontadas a algunos trabajadores por diferencias de inventarios, instrucciones ambas que fueron objeto de sendas reconsideraciones de su parte y rechazadas por la Dirección Provincial del Trabajo. En dichos recursos se hizo saber que la recurrida excedido de sus atribuciones porque, al considerar que dichos descuentos son ilegales y arbitrarios –en circunstancias que para ello se cumple con lo dispuesto en el artículo 58 inciso 2° del Código del Trabajo– está calificando jurídicamente un contrato de trabajo, un acuerdo escrito y un mandato para efectuar un descuento determinado, lo que es materia que debe decidir la jurisdicción laboral, esto es, los Juzgados de Letras del Trabajo, al existir una controversia al efecto. Agrega que, no obstante, tales reconsideraciones fueron rechazadas y, además, se le citó a una audiencia en la Inspección Provincial del Trabajo el día 14 de diciembre de 1995 en donde se le hizo saber que sería objeto de una multa administrativa por negarse a cumplir con el requerimiento en cuestión.

Por estimar que lo resuelto va más allá de las facultades fiscalizadoras de los organismos del trabajo y que la Inspección Provincial del Trabajo carece de potestad para decretar la multa anunciada, expresa que viene en recurrir de "protección preventiva" en contra de ambos funcionarios solicitando, en definitiva, acogerlo y disponer que "se ordene a la Inspección Provincial del Trabajo abstenerse de cursar una multa a esta parte por el no cumplimiento del requerimiento solicitado, atendido que esa es una materia que debe resolverse por la judicatura del trabajo".

A fojas 50 rola el informe de ambos recurridos y por él solicitan, en primer lugar, que el recurso se declare inadmisibile, por improcedente, al haberse deducido éste como un sustituto jurisdiccional del procedimiento específico que la legislación contempla expresamente para cautelar los derechos que la recurrente estima conculcados, como lo es el reclamo administrativo a que se refiere el artículo 474 del Código del Trabajo; y, seguidamente, piden rechazarlo en el fondo porque, a su juicio, la actuación administrativa impugnada está de acuerdo con las facultades que la ley otorga a ese ente fiscalizador, motivo por el cual no puede existir acto ilegal o arbitrario que haya ocasionado perturbación o amenaza a las garantías constitucionales invocadas por la recurrente.

Se trajeron los autos en relación.

Considerando:

- 1º) Que el presente recurso de protección se dirige tanto en contra de la Dirección Provincial del Trabajo como la fiscalizadora del mismo Servicio que realizó las Inspecciones e impartió las instrucciones que se relatan en él. En efecto, se dice que la fiscalizadora doña Vilma Correa Gómez se apersonó en recintos de la empresa el 22 de mayo de 1995 y, como resultado de la inspección, impartió una serie de instrucciones a esa parte, entre la que destaca la restitución de las cantidades descontadas por diferencia de inventarios en el período de noviembre y diciembre de 1994. En contra de dichas instrucciones la peticionaria de autos recurrió a la Inspección Provincial del Trabajo pidiendo sean reconsideradas, solicitud ésta que, por resolución de 07 de julio de 1995, fue rechazada.

Posteriormente, el 19 de noviembre de 1995, se vuelve a requerir por la fiscalizadora la restitución de los descuentos realizados a algunos de los trabajadores por diferencias de inventarios, ahora por los meses de junio y septiembre de 1995, de lo que también se pide reconsideración e igualmente se rechaza. Acto seguido, se vuelve a requerir de la empresa la corrección de las infracciones y se le cita a una audiencia ante la Inspección Provincial del Trabajo para el 14 de diciembre de 1995, audiencia en la cual se le expresó que "iba a ser objeto de una multa por negarse a cumplir con el requerimiento en cuestión".

Para una mayor comprensión del recurso, cabe dejar constancia que la empresa recurrente – cuyo giro es el rubro farmacéutico– convino con sus trabajadores en adicionar cada contrato individual de trabajo con una cláusula complementaria por la que estos últimos asumen una responsabilidad proporcional por las mermas que se detecten en todos los medicamentos, insumos, drogas, accesorios, artículos farmacéuticos y de perfumería en general a los que tengan acceso junto con los otros dependientes, responsabilidad ésta que será a prorrata del número de empleados en esa situación. En la cláusula referida se confiere poder especial e irrevocable a la empresa empleadora, para determinar la proporción en las mermas y descontar los valores correspondientes de los sueldos, indemnizaciones y otras prestaciones del empleado.

Esta es precisamente la cláusula impugnada por la fiscalizadora y respecto de tales descuentos es que se ordenó la restitución antes aludida. De esas instrucciones se pidió reconsideración y por su no cumplimiento se anunció la aplicación de una multa al empleador.

Se deja constancia que el artículo 58 del Código del Trabajo establece que, de común acuerdo, podrá pactarse descuentos de las remuneraciones para efectuar pagos de cualquier naturaleza, pero siempre que no excedan del 15% de la remuneración total del trabajador;

- 2º) Que de la exposición de los hechos contenida en el recurso –y para clarificar cuáles serían las acciones u omisiones que a cada uno de los recurridos se atribuye– aparece de autos que tales actuaciones son:
- a) *De la fiscalizadora:* El haber realizado las visitas inspectivas a la empresa y haber dictado las instrucciones disponiendo la restitución de los valores descontados a determinados trabajadores por concepto de diferencia de inventarios; y
 - b) *De la Inspección Provincial del Trabajo:* El haber resuelto negativamente las dos reconsideraciones deducidas respecto de las antes señaladas instrucciones y haber hecho saber a la empresa, en la audiencia del 14 de diciembre de 1995, que si no cumplía con el requerimiento sería objeto de una multa administrativa;

- 3º) Que los actos consistentes en las inspecciones a los recintos de la empresa, en las instrucciones dadas para la restitución de los descuentos por diferencia de inventarios y en lo resuelto en las respectivas consideraciones, tuvieron lugar durante el año 1995 y con mucha anterioridad a los quince días que el agraviado tiene para deducir un recurso de protección, por lo que la única actuación que tuvo lugar dentro del plazo antes referido es la comunicación verbal que consistió en habersele hecho presente "a la representante de la empresa en esa audiencia del día 14 de diciembre de 1995 en la Inspección Provincial del Trabajo que iba a ser objeto de una multa por negarse a cumplir con el requerimiento". El autor de esta advertencia o amenaza no se especifica concretamente, por lo que debe entenderse que se atribuye a ambos recurridos.

Seguramente que es por eso que, consecuente con lo anterior, el propio recurso, en lo petitorio del mismo, solicita a esta Corte disponer "se ordene a la Inspección Provincial del Trabajo abstenerse de cursar una multa a esta parte por el no cumplimiento del requerimiento solicitado, atendido que esa es una materia que debe resolverse por la judicatura del trabajo", limitando de esta manera el alcance de esta acción cautelar;

- 4º) Que, por lo anterior, sólo cabe razonar respecto de aquella conducta –calificada de ilegal– que está dentro del ámbito temporal del presente recurso, esto es, la amenaza de aplicar una multa administrativa a la recurrente para el caso que no cumpla con los requerimientos de restituir a quienes corresponda las sumas descontadas por concepto de faltante de inventarios, lo que equivale a decir por pérdida de mercaderías. Respecto de lo demás, el recurso resulta extemporáneo;
- 5º) Que la amenaza de cursar una multa administrativa por el cumplimiento antes referido constituye, lógicamente, sólo el anuncio a la advertencia de un actuar sancionatorio por parte de la autoridad ante la renuencia al cumplimiento de las instrucciones dadas, actitud ésta que no puede ser ilegal, como se pretende, desde que la posibilidad de su efectiva aplicación está dentro de las facultades que la ley concede a la Dirección del Trabajo como ente fiscalizador del adecuado cumplimiento de la legislación laboral. Además, en tal evento, esto es, para el caso que se haga efectiva la multa en referencia, la ley reserva al afectado un procedimiento especial de reclamación ante Juez de Letras del Trabajo, quien resolverá en definitiva sobre los fundamentos de la misma y será allí, en esa instancia, en donde deberá resolverse sobre la legitimidad de su procedencia, discutiéndose sobre los fundamentos del reclamo y las argumentaciones del órgano fiscalizador;
- 6º) Que, por su parte, el recurso de protección de garantías constitucionales no puede constituir un sustituto jurisdiccional de aquel procedimiento específico y que, aún más, pueda ser aplicado con anterioridad al hecho que le da origen pues, como se ha dicho, hasta ahora sólo existe un anuncio o apercibimiento de sanción administrativa. Por lo tanto, el agraviado deberá, en su oportunidad y si lo estima conveniente a sus derechos, hacer uso de las soluciones legales pertinentes.

En efecto, el recurso de protección tiene como finalidad restablecer el imperio del derecho y asegurar la debida protección del ofendido cuando éste ha sufrido arbitraria e ilegalmente privación, perturbación o amenaza en el legítimo ejercicio de las garantías constitucionales que taxativamente enumera, es decir, constituye un remedio o solución urgente ante la vulneración real y efectiva de un derecho indubitado. Cabe advertir que si bien el artículo 20 de la Carta Fundamental expresa que este recurso puede deducirse "sin perjuicio de los demás derechos que pueda hacer valer ante la autoridad o los tribunales correspondientes" ello no significa que esté destinado a reemplazar un procedimiento preciso y también urgente como el contemplado por la ley para la defensa de los derechos de quien ha sido objeto de una multa administrativa;

- 7º) Que, no obstante lo razonado en los motivos 3º y 4º de este fallo en cuanto a la extemporaneidad para el reclamo en relación a la visita respectiva, las instrucciones y la reconsideración rechazada, sólo a mayor abundamiento cabe advertir, en primer lugar, que el artículo 476 del Código del Trabajo entrega a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos; y que el artículo 474 del mismo Código previene que las sanciones por infracciones a la legislación laboral y de seguridad social como a sus reglamentos se aplicarán administrativamente por los respectivos inspectores o funcionarios que se determine en el reglamento correspondiente, quienes actuarán como ministros de fe. Seguidamente, debe tenerse en consideración que la acción de fiscalizar involucra necesariamente el emitir un juicio valorativo, calificadorio y, en algunos casos, el discernir respecto de la voluntad de los contratantes y el alcance de lo pactado, lo que por cierto no equivale a atribuirse funciones jurisdiccionales que no le corresponden, como lo denuncia el recurso; y
- 8º) Que, como consecuencia de todo lo anterior, de autos no aparece establecido que los funcionarios en contra de quienes se recurre hayan incurrido en actos que puedan estimarse ilegales o arbitrarios en los hechos materia del recurso, por lo que no puede existir vulneración de las garantías constitucionales invocadas por la recurrente, referidas al derecho a no ser juzgado por comisiones especiales, sino por el tribunal que le señale la ley y que se halle establecido con anterioridad por ésta; el derecho a desarrollar cualquier actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen y el derecho de propiedad en sus diversas especies, contempladas en el artículo 19 N° 3 inciso cuarto, 21 y 24 de la Constitución Política de la República.

Por estas consideraciones y visto, además, o previsto en el Auto Acordado de la Excm. Corte Suprema sobre la materia, se declara que se rechaza el recurso de protección deducido a fojas 1 por don Emilio Vásquez Maldonado, en representación de la sociedad Farmacias Cruz Verde S.A.

Regístrese y archívese.

Redactó el Ministro Sr. Dolmestch.

Nº 4.394-95.

No firma el Abogado Integrante Sr. Jacob no obstante haber concurrido a la vista y acuerdo de la causa, por encontrarse ausente.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes y Circulares

1.- Dictámenes.

12.659, 04.12.95.

Socia que copulativamente es mayoritaria y tiene el uso de la razón social no reviste calidad de trabajadora dependiente de la misma por no existir vínculo de subordinación y dependencia calidad de trabajadora independiente. Licencia médica y subsidio por incapacidad laboral.

Concordancias: Ords. N°s. 6.327 y 9.264, de 1995, de esta Superintendencia.

Ha recurrido a esta Superintendencia una trabajadora, reclamando en contra de esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, por haber confirmado la resolución de ISAPRE Promepart que rechazó su licencia médica N° 137284, extendida por 15 días a contar del 18 de mayo de 1994, tramitada en su calidad de trabajadora dependiente.

Señala que la ISAPRE no reconoce su calidad de trabajadora dependiente, confundiéndola con una sociedad que lleva su nombre, de la que aunque tiene el uso de la razón social, no es socia mayoritaria, por cuanto su participación sólo alcanza al 50%.

Requerida al efecto, esa Comisión informó que no acogió el reclamo de la recurrente, por estimar que el planteamiento de la ISAPRE se ajustaba a las disposiciones legales pertinentes.

Por otra parte, la ISAPRE Promepart ha informado que la interesada es cotizante desde el 1° de octubre de 1992, habiendo efectuado desde esa época algunas modificaciones al contrato por cambio de la cotización pactada, apareciendo en los tres FUNES suscritos como trabajadora dependiente de la empresa.

A su vez, Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A. ha informado que la interesada, suscribió solicitud de incorporación el 22 de julio de 1981, en calidad de trabajadora independiente, ratificándose su afiliación con el pago de la primera cotización el 10 de agosto de 1982.

No obstante lo anterior, en el certificado acompañado por la Administradora, se aprecia que las cotizaciones del período comprendido entre mayo de 1993 y abril de 1994, se efectuaron bajo la empresa en cuestión.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que en la especie se ha tenido a la vista la escritura social de la sociedad, pudiendo establecerse que la interesada tiene la administración y el uso de la razón social de dicha sociedad y es socia mayoritaria, toda vez que le corresponden el 50% de los derechos de la misma, teniendo un 16,6% cada uno de los otros tres socios existentes.

Teniendo la interesada copulativamente la calidad de socia mayoritaria y contando con la administración y el uso de la razón social de la empresa de que se trata, no puede cumplirse una de las exigencias indispensables para que exista un contrato de trabajo, cual es la existencia de un vínculo de subordinación y dependencia.

Por otra parte, debe tenerse presente lo informado por la Administradora de Fondos de Pensiones Provida S.A. en orden a que la recurrente se afilió a esa entidad como trabajadora independiente, perfeccionándose dicha afiliación con la primera cotización efectuada el 10 de agosto de 1982. Por ello, se debe entender que las cotizaciones enteradas como trabajadora dependiente, debieron efectuarse en calidad de trabajadora independiente.

Por lo expuesto, la interesada no ha tenido derecho a licencia médica como trabajadora dependiente, sino como independiente.

Por lo tanto, procede que esa Comisión ordene a la ISAPRE Promepart la autorización de la licencia médica N° 137284, por 15 días a contar del 18 de mayo de 1994, en calidad de trabajadora independiente.

Asimismo, deberá ordenar a la ISAPRE el pago del subsidio que le pudiera corresponder a la recurrente en caso de cumplir los requisitos para tener derecho al beneficio, señalados en el artículo 18 de la Ley N° 18.469, dando cuenta de lo obrado a este Organismo.

13.106, 14.12.95.

Plazo que tienen las instituciones de salud previsual para pronunciarse respecto de licencias médicas.

Esa Superintendencia ha solicitado a este Organismo reconsidere lo resuelto mediante el Ordinario N° 9.162, de 18 de agosto de 1994, por el cual se dictaminó que no constituye infracción al artículo 24 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, que una ISAPRE no se pronuncie respecto de una licencia médica dentro del plazo de tres días hábiles contado desde la fecha de su presentación, cuando exista pendiente una diligencia decretada en virtud del artículo 21 del referido cuerpo reglamentario.

Señala que dicha interpretación no se ajusta al inciso segundo del artículo 37 de la Ley N° 18.933, que dispone que la ISAPRE debe autorizar la licencia médica en el plazo de tres días hábiles, contado desde la fecha de su presentación, vencido el cual se entenderá aprobada si no existe pronunciamiento sobre ella.

Agrega que la mantención del criterio de esta Superintendencia produce una incertidumbre para el afiliado sobre la resolución que en definitiva va a recaer sobre su licencia médica, y podría incluso producir una serie de abusos al manejarse la fecha en que se remita el informe médico a la entidad a la que le corresponde autorizar la licencia.

Lo anterior, es sin perjuicio de reconocer que las ISAPRE pueden entrar a revisar las resoluciones recaídas en las licencias médicas, con posterioridad al plazo de tres días, en virtud de lo dispuesto en los artículos 49 y 55 del citado D.S. N° 3.

Sobre el particular, se cumple en manifestar que conforme al análisis efectuado por esta Superintendencia mediante el Ordinario N° 9.162, de 1994, si bien de acuerdo al inciso cuarto del artículo 24 del D.S. N° 3 la ISAPRE debe pronunciarse de la licencia médica dentro del plazo fatal de tres días corridos, contados desde la fecha de presentación de la misma, ya que ésta se entenderá autorizada si transcurre dicho plazo sin que se haya emitido resolución, se debe tener en consideración que para el mejor acierto de las resoluciones de que se trata, la ISAPRE puede disponer alguna de las medidas a que se refiere el artículo 21 del mismo texto reglamentario, lo que normalmente se extenderá por un lapso superior al del referido plazo. Por ello, armonizando ambas disposiciones, en esa oportunidad se concluyó que existiendo pendiente una diligencia decretada en virtud del artículo 21, la ISAPRE no infringe las normas reglamentarias al no pronunciarse dentro de los tres días siguientes a la fecha en que recibió la licencia médica, por lo que no se produce la autorización automática de la misma.

Ahora bien, con motivo de la presentación de ese Organismo, esta Superintendencia ha efectuado un nuevo estudio de la materia de que se trata, teniendo en consideración lo dispuesto por el inciso segundo del artículo 37 de la Ley N° 18.933, que dispone que *"La Institución deberá autorizar la licencia médica en el plazo de tres días hábiles, contado desde la fecha de presentación de la respectiva solicitud, vencido el cual se entenderá aprobada si no se pronunciare sobre ella"*.

En la especie, nos encontramos con dos cuerpos normativos diferentes, uno es el reglamento general sobre tramitación de licencias médicas, cuyas normas fueron interpretadas de manera armónica por este Organismo mediante el oficio cuya reconsideración se solicita, el otro es la ley que regula a las Instituciones de Salud Previsional y que creó la Superintendencia del ramo.

Ahora bien, la característica diferenciadora entre una ley y un decreto es la superioridad jerárquica de la primera sobre el segundo. En consecuencia, un decreto no puede contrariar ni modificar una ley, por lo que existiendo contradicción entre ellas, debe prevalecer la ley.

De acuerdo a este principio general en nuestro ordenamiento jurídico, la norma del inciso segundo del artículo 37 de la Ley N° 18.933, prima sobre las de los artículos 21 y 24 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud.

En consecuencia, se reconsidera lo resuelto mediante el Ordinario N° 9.162, de 1994, por lo que a contar de la fecha de la presente interpretación, se ha de entender que las ISAPRES deben emitir su pronunciamiento dentro de los tres días hábiles siguientes a la fecha en que recibieron la licencia médica, entendiéndose autorizada ésta, si transcurrido dicho plazo no ha emitido él ese pronunciamiento, aun cuando exista decretada una medida para mejor resolver, de conformidad al artículo 21 del D.S. N° 3.

Ello no implica que la ISAPRE quede impedida de modificar dicha resolución, si con posterioridad tiene antecedentes que hagan procedente su modificación o rechazo, de conformidad a las normas generales del reglamento de licencias médicas.

Sin perjuicio de lo anterior, se cumple en manifestar que difiere de esa Superintendencia en cuanto a que la interpretación dada por el presente dictamen le otorgue mayor certeza a los afiliados, por cuanto como se ha señalado, una licencia autorizada dentro del plazo legal o tenida por autorizada de acuerdo al inciso segundo del artículo 37 de la Ley N° 18.933, puede ser posteriormente modificada o rechazada, con lo que desaparece la certeza señalada por ese Organismo en su presentación.

13.310, 18.12.95.**Imputación de días de trabajo perdidos en determinación de la tasa de riesgo en caso de cambio de empleador.**

Concordancia: Ord. N° 6.153, de 1995, de esta Superintendencia.

Una Empresa Pesquera se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando un pronunciamiento acerca de la procedencia de imputar a su tasa de riesgo días de trabajo perdidos que se hayan generado con posterioridad al cese de funciones del trabajador afectado.

Señala que en el mes de septiembre de 1987, un tripulante, sufrió un accidente laboral que le ocasionó lesiones en la espalda, por lo que fue sometido a tratamiento médico y reposo por 41 días, del 30 de septiembre al 10 de noviembre de ese mismo año.

Posteriormente, el 11 de mayo de 1994, el interesado se presentó en la Mutua de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción por posibles secuelas del siniestro laboral que sufrió, a pesar de que para ese entonces era trabajador de otra empresa.

Agrega que la referida Mutualidad le indicó que los días de trabajo perdidos por el trabajador serían imputados a la tasa de riesgo de esa Empresa, criterio que no es compartido por la Asociación Chilena de Seguridad, que estima que en el caso de secuelas que se presenten después de que hubiere terminado el vínculo laboral con la empresa donde se produjo la contingencia, éstas deberían ser atendidas por el organismo administrador al que se encontraba afiliado el paciente al momento de ocurrir el accidente, sin que puedan incluirse en el cálculo de la tasa de riesgo de la empresa los días de trabajo perdidos por esa causa.

El Memorándum Interno, de 20 de octubre de 1994, de la Mutua de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, concluye que los días de trabajo perdidos por el afectado a partir del 11 de mayo de 1994, con ocasión de su tratamiento médico de las secuelas del accidente que sufrió en el año 1987, deben ser cargados a esa Empresa.

Requerida al efecto, dicha Mutualidad informó que le ha otorgado al trabajador todas las prestaciones establecidas en la Ley N° 16.744, encontrándose actualmente en franca recuperación.

Acompañó Informe emitido por su Gerente Zonal de Iquique que, en síntesis, consigna que el trabajador sufrió un accidente laboral el día 30 de septiembre de 1987, que le ocasionó una fractura por aplastamiento de la vértebra lumbar I, por lo que fue tratado en ese Hospital y dado de alta en "buenas condiciones" al cabo de 41 días de tratamiento.

Hace presente, además, que a fines de abril de 1994, el paciente comenzó a presentar dolor lumbar severo, en especial con los movimientos de flexión y rotación del tronco. El estudio clínico y radiológico funcional demostró una inestabilidad de la columna lumbar segmentaria desde la vértebra T12 a L2, como secuela post-traumática de la fractura anterior, por lo que fue reingresado el 12 de mayo de 1994, siendo trasladado a la Mutua de Santiago e intervenido quirúrgicamente –artrodesis posterior– operación de la cual se encuentra en franca recuperación.

Sobre el particular, cabe señalar, en primer término, que de conformidad a lo prescrito por el artículo 29 de la Ley N° 16.744, la cobertura del seguro social que contempla ese cuerpo legal no sólo abarca la primera incapacidad temporal, sino que también las secuelas causadas por la enfermedad o accidente.

Ahora bien, este Organismo Fiscalizador ha resuelto sobre la materia en ocasiones precedentes (V.gr. Ord. N° 6.153, de 08 de junio del año en curso) que en la situación del trabajador que con posterioridad al siniestro se cambió de empleador, y le sobrevienen secuelas del infortunio, de acuerdo a lo establecido por el artículo 2° del D.S. N° 173, 1970, del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, las rebajas y recargos de la cotización adicional diferenciada que corresponda aplicar a la entidad empleadora, serán determinadas de acuerdo con la magnitud de los riesgos efectivos que existan y de los siniestros que ocurran en ella, para lo cual se tendrá siempre en consideración el número de días de trabajo perdidos, sujetos a pago de subsidios, debido a contingencias profesionales.

De lo anterior fluye, que, en primer término, la rebaja o recargo de la cotización adicional diferenciada de una empresa debe ser determinada de acuerdo a los siniestros que ocurran *"en ella"* y, en segundo lugar, que dichos siniestros produzcan al trabajador una incapacidad temporal, que es la que da derecho al pago de subsidios.

En consecuencia, resulta procedente considerar en el cálculo de la tasa de riesgo de la empresa en que se produjo el accidente, los días de trabajo perdidos por un ex trabajador suyo, que se desempeña para otro empleador, cuando deba atender a las secuelas del infortunio, toda vez que estos días de trabajo perdidos han sido generados por el riesgo efectivo existente en dicha empresa.

La circunstancia de que el inciso tercero del artículo 8° del citado D.S. N° 173, sólo haya considerado los días de trabajo perdidos por los trabajadores que se han cambiado de empleador, cuando ellos se generaron en una enfermedad profesional, se debe a que este tipo de contingencia no siempre se detecta oportunamente, por lo que fue necesario preverlo expresamente; no sucede lo mismo tratándose de accidentes del trabajo, toda vez que al existir la denuncia pertinente –DIAT–, ésta permite verificar la empresa en que se produjo el infortunio, por lo que era innecesario incluirlos en la aludida norma.

En consideración a lo anteriormente informado, esta Superintendencia aprueba lo obrado en este caso por la Mutual de Seguridad de la Cámara Chilena de la Construcción, porque se encuentra ajustado a derecho y a los antecedentes de que se ha podido disponer, por lo que en la especie procede que los días de trabajo perdidos por el afectado a partir del día 11 de mayo de 1994, con ocasión de su tratamiento médico de las secuelas del accidente que sufrió en 1987, sean cargados a esa Empresa.

13.318, 18.12.95.

Informa sobre convenio de seguridad social suscrito entre las Repúblicas de Chile y el Reino de Dinamarca el día 08 de marzo de 1995.

Un trabajador ha recurrido a esta Superintendencia, solicitando se le proporcione información sobre el Convenio de Seguridad Social suscrito entre las Repúblicas de Chile y el Reino de Dinamarca el 08 de marzo de 1995.

Expresa en su carta que durante largos años prestó servicios en barcos de nacionalidad danesa, habiendo efectuado cotizaciones previsionales por dichos servicios en Dinamarca, razón por lo cual desea conocer en que lo beneficia el instrumento internacional antes aludido.

Al respecto puedo informar que el Convenio a que se refiere fue promulgado mediante D.S. Nº 1.036, de 16 de agosto de 1995 y publicado en el Diario Oficial de 19 de octubre de 1995. No obstante, para que dicho instrumento internacional reciba aplicación es necesario que se firme un Acuerdo Administrativo para ser implementado, documento que se encuentra en etapa de elaboración.

Sin perjuicio de lo anterior, en términos generales, puedo informarle lo siguiente:

Conforme a lo dispuesto en el artículo 2º, dicho Instrumento Internacional se aplica en Dinamarca a la legislación sobre pensiones sociales, que son aquéllas otorgadas sólo en base a requisitos de residencia y a la legislación sobre pensiones suplementarias, las que se obtienen mediante la acreditación de tiempo servido, cuya sería su situación.

Respecto de Chile, el mismo artículo 2º establece que el Convenio se aplicará a la legislación que regula el Nuevo Sistema de pensiones y los regímenes administrados por el Instituto de Normalización Previsional.

En virtud de lo dispuesto en la legislación danesa, las pensiones sociales no se exportan a terceros Estados, aun cuando el beneficiario sea de nacionalidad danesa.

En razón de lo anterior, el beneficio más destacable que se obtiene mediante la suscripción de este Convenio, es la exportación de las prestaciones, lo que permitirá a los chilenos que retornen a nuestro país conservar las pensiones adquiridas durante su residencia en Dinamarca, o solicitarlas desde Chile cuando cumplan con los requisitos exigidos por la legislación danesa para tal efecto. En este caso, el monto de la pensión obtenida no estará afecto a reducciones de ninguna naturaleza.

Por otra parte, conforme al artículo 12 del Convenio el tiempo servido en Dinamarca, podrá ser tomado en consideración, en Chile, a fin de completar el período mínimo exigido en la legislación chilena para tener derecho a pensión.

En todo caso, el monto del beneficio que se obtenga en Chile, guardará, en principio, relación con los años efectivamente cotizados en nuestro sistema previsional.

No obstante, que el nuevo Sistema de Pensiones se basa en la capitalización individual y, por lo general, en éste no es relevante el número de años cotizados para acceder a la pensión, se aplicará también la totalización de períodos de acuerdo con el artículo 12 citado, cuando el afiliado

no registre en su cuenta de capitalización individual fondos suficientes para financiarse una pensión de un monto, al menos igual al de la pensión mínima. De esta forma, el afiliado podrá acceder al beneficio de garantía de pensión mínima, cuyo monto guardara relación con los años efectivamente cotizados en Chile.

Finalmente, puedo informar al recurrente que la oportunidad para invocar la aplicación de este Instrumento Internacional es el momento en que se solicita la pensión respectiva y debe efectuarse en el país de residencia ante el Organismo de Previsión, al cual el interesado se encuentre afiliado.

En el evento que el trabajador nunca haya tenido afiliación en Chile y hubiere trabajado o residido en Dinamarca, la solicitud de pensión se presenta ante este Servicio o ante la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones; Instituciones que tienen el carácter de Organismo de enlace para la aplicación del Convenio.

13.328, 18.12.95.

Licencia médica. Justificación informes médicos complementarios. Comisión de medicina preventiva e invalidez.

Una trabajadora ha recurrido a esta Superintendencia reclamando en contra de la resolución de esa Comisión Médica, por haberle reducido a 5 días la licencia médica N° 500403, otorgada por 11 días a contar desde el 03 de abril de 1995, por estimar injustificado el resto del reposo.

Expresa que la reducción la aplicó por no haber acompañado informe médico.

Requerida al efecto esa COMPIN, informó que la licencia médica de que se trata fue reducida, por no haberse acompañado los antecedentes solicitados, por estimar prolongado el reposo.

Sobre el particular, el Departamento Médico de esta Superintendencia luego de estudiar los antecedentes, concluyó que el reposo se encuentra justificado por todo su período. Fundamenta su juicio en el informe del médico tratante y al hecho que la licencia posterior fue cursada.

Por lo expuesto, se acoge la reclamación interpuesta, debiendo esa COMPIN modificar su resolución, autorizando la licencia médica reclamada por todo su período. Lo actuado deberá comunicarlo a la interesada y a esta entidad.

Finalmente, esa COMPIN deberá tener presente la Circular N° 1.357, de 1994, de esta Superintendencia, en especial, lo referente a los informes complementarios, que indica la página N° 3, que éstos no deben ser solicitados al trabajador, ni menos cuando se encuentra con reposo médico.

13.360, 19.12.95.**Comisión de medicina preventiva e invalidez tiene competencia para determinar el cambio temporal de las condiciones laborales de un trabajador con el fin de lograr el restablecimiento de su salud sin que pueda señalar un cargo específico.**

Concordancias: Ords. N°s. 6.490, de 1991 y 10.063, de 1994, de esta Superintendencia.

Ha recurrido a esta Superintendencia la Secretaría General de la Corporación Municipal de Cerro Navia, señalando que esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez habría excedido las atribuciones que le confiere el artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, al emitir el Dictamen N° 4, de 13 de marzo de 1995, que resolvió que un docente de esa Corporación, debe cumplir funciones en el cargo de Coordinadora de Perfeccionamiento, por padecer de sordera de oído izquierdo.

Señala que de acuerdo al citado artículo 51, el empleador debe procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, para atender al restablecimiento de la salud de éste, pero que carece de competencia para determinar el "cargo" que deberá desempeñar atendida sus condiciones de salud.

En mérito de lo expuesto, solicita que esa Comisión deje sin efecto la parte del Dictamen N° 4/1995, que ordena que la trabajadora de que se trata se desempeñe como Coordinadora de Perfeccionamiento.

Requerido al efecto, ese Organismo ha informado que la Corporación de Desarrollo Social de que se trata cuenta con una variable a utilizar en su gestión de recursos humanos, específicamente la flexibilización para la asignación de funciones.

Expresa que en ningún caso el cambio de faenas decretado le menoscaba sus facultades, pues sólo se trata de un imperativo moral que se deberá manejar de acuerdo a juicios valóricos y técnicos.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que el artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, contenido en el Título VII, sobre Responsabilidad y Fiscalización del uso de Licencias Médicas, dispone en su inciso primero que *"El empleador deberá adoptar las medidas destinadas a controlar el debido cumplimiento de la licencia de que hagan uso sus trabajadores. Del mismo modo, el empleador deberá respetar rigurosamente el reposo médico de que hagan uso sus dependientes, prohibiéndoles que realicen cualquier labor durante su vigencia. Igualmente deberá procurar el cambio de las condiciones laborales del trabajador en la forma que determine la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez para atender al restablecimiento de su salud"*.

Conforme a la citada norma, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez puede decretar el cambio de las condiciones laborales del trabajador para atender al restablecimiento de la salud de éste.

El cambio de las condiciones laborales puede decretarse por la Comisión tanto mientras el trabajador hace uso de licencia médica por reposo parcial, de manera que la medida se aplique durante la media jornada que debe desempeñar, o bien, al término de una licencia médica, ya sea que ésta haya sido de reposo total o parcial, por cuanto la medida persigue el completo restablecimiento de la salud

del trabajador. Por lo mismo, el cambio de las faenas habituales del trabajador por otras de mayor compatibilidad con el restablecimiento de su salud, es una medida de carácter esencialmente temporal o transitorio.

En la especie no consta si la trabajadora hizo uso de licencia médica en forma previa o coetánea a la resolución reclamada, antecedente de vital importancia, por cuanto la facultad que tienen las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para ordenar el cambio de las condiciones laborales del trabajador para el restablecimiento de su salud, está íntimamente relacionado con el uso de licencias médicas.

Por lo expuesto, esa Comisión deberá informar acerca de las licencias médicas de que haya hecho uso la trabajadora, antes, o después de la fecha en que emitió su Dictamen N° 4/1995, de 13 de marzo de 1995, indicando sus diagnósticos y resoluciones adoptadas.

Finalmente, esta Superintendencia cumple en manifestar que en el evento que hayan existido licencias médicas de la persona de que se trata, esa Comisión pudo válidamente hacer uso de la facultad que le confiere el artículo 51 del D.S. N° 3, de 1984, señalando las condiciones laborales que deberá tener el trabajador para recuperar su salud, lo que no implica señalar un cargo específico, por cuanto ello vulnera las facultades de administración del empleador.

13.361, 19.12.95.

Reposo de medicina preventiva, vigencia y duración.

Esa Corporación ha recurrido a esta Superintendencia exponiendo la situación de un funcionario, el que se encuentra acogido a la Ley N° 6.174, sobre Medicina Preventiva.

Agrega que desde su ingreso a esa Corporación y a su antecesora legal, la I. Municipalidad de Pudahuel, el 1° de julio de 1981, ha gozado de licencia médica por padecer una insuficiencia renal crónica.

Expresa que tal situación trae consecuencias de carácter administrativo, económicas y legales a esa Corporación, por lo que se solicita un pronunciamiento definitivo al respecto.

Requerida al efecto, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez del Servicio de Salud Metropolitano Occidente ha remitido el expediente, en el que consta que el interesado es portador de una insuficiencia renal crónica desde el año 1980, encontrándose acogido a la Ley N° 6.174 desde esa fecha. Asimismo, consta que fue sometido a trasplante de riñón, produciéndose el rechazo, por lo que hasta la fecha ha seguido con tratamiento de hemodiálisis por tres veces a la semana.

Asimismo, rola el Ord. N° 974, de 02 de diciembre de 1994, en el que dicha Comisión señala a esa Corporación que el interesado se encuentra afecto a la Ley N° 6.174 y que deberá continuar con licencias médicas hasta que se decida lo contrario.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que en virtud de lo dispuesto por el artículo 2° transitorio de la Ley N° 18.469, los trabajadores que al 1° de enero de 1986 se encontraban acogidos a reposo preventivo, de acuerdo con la Ley N° 6.174, continuarán gozando de dicho reposo en la forma y plazo otorgado.

Cabe señalar que la referida Ley N° 6.174, en su artículo 5° establece que el reposo preventivo puede ser absoluto o parcial.

El inciso segundo del artículo 7° de la Ley N° 6.174 señala que el reposo preventivo durará el tiempo que determine la Comisión Médica respectiva, el que no podrá exceder de un año y que podrá renovarse cuantas veces se estime conveniente.

En consecuencia, como la Ley N° 6.174 no establece un límite para el uso de reposo preventivo, las personas que estaban acogidas a dicha ley al 1° de enero de 1986, han podido y pueden seguir haciendo uso de dicho reposo, en la medida que sus licencias sean extendidas por el mismo diagnóstico y sin solución de continuidad.

Ahora bien, el artículo 6° de la Ley N° 6.174 dispone que el empleador debe respetar ese reposo, y que estará obligado a mantener en su trabajo al funcionario.

En mérito de lo expuesto, las licencias médicas de reposo preventivo que se le han extendido al trabajador, por la insuficiencia renal crónica que padece se enmarcan dentro de la normativa legal que regula la materia, que se ha analizado precedentemente.

13.480, 21.12.95.

Denuncia de empleador acerca de incumplimiento del reposo otorgado por una licencia médica no es suficiente para rechazarla si los hechos no son verificados por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez.

Ha recurrido a esta Superintendencia una trabajadora, reclamando en contra de esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez por haber rechazado la Licencia Médica N° 19064, que le fuera extendida por 5 días, a contar del 05 de octubre de 1992, por incumplimiento del reposo.

Posteriormente, solicitó se resolviera acerca de su Licencia N° 19089, que le fuera otorgada por 7 días, a contar del 10 de octubre de 1992.

Requerida al efecto, esa Comisión informó en una primera oportunidad que el rechazo de la primera Licencia Médica N° 19064 se fundamentó en el informe que le fuera presentado por el empleador de la trabajadora, según el cual, durante el reposo, la afectada habría trabajado en una feria, ejecutando un trabajo remunerado.

Posteriormente, y a solicitud de este Organismo precisó que su resolución tuvo como único fundamento lo informado por el empleador de la interesada.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que no aprueba lo obrado por esa COMPIN, respecto de la licencia médica de la recurrente, N° 19064, toda vez que el rechazo de la misma sólo se fundamentó en lo informado por el empleador, sin que esa Comisión haya procedido a verificar los hechos denunciados por el citado empleador, no obstante que de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 21 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, se encuentra dotada de atribuciones para disponer cualquier medida informativa que le permita una mejor resolución de la licencia médica que se le presente para su autorización, gestión que no se cumplió en el presente caso.

Por lo expuesto, esta Superintendencia cumple en manifestar que procede que esa Comisión modifique su resolución anterior, autorizando la licencia médica N° 19064 de la recurrente.

Finalmente, deberá revisar la resolución emitida en relación a la Licencia Médica N° 19089, la que también deberá ser autorizada en el evento que para su rechazo se haya tenido en consideración la denuncia del empleador acerca del incumplimiento del reposo por la trabajadora, por cuanto, como se ha señalado, dicho hecho no se encuentra acreditado.

2.- Circulares.

1.515, 08.08.96.

Licencias médicas. Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional tiene competencia para controlar aspectos procesales de los pronunciamientos de las Instituciones de Salud Previsional. Plazo para reclamar se cuenta desde la fecha de recepción del pronunciamiento definitivo.

En ejercicio de las facultades que le confiere especialmente la Ley N° 16.395 y con el objeto que las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez computen correctamente el plazo de que disponen los afiliados a una ISAPRE para apelar por el rechazo o modificación de una licencia médica, esta Superintendencia ha estimado pertinente impartir las instrucciones siguientes:

1. El artículo final del artículo 37 de la Ley N° 18.933, agregado por la letra a) del N° 15 del artículo 1° de la Ley N° 19.381, otorgó competencia a la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional para fiscalizar los aspectos procesales contenidos en el D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, en cuanto a autorización de licencias médicas.

Las facultades que dicha disposición entrega a la citada Superintendencia están referidas a los aspectos procesales que sobre autorización de licencias médicas contiene el Reglamento respectivo, a modo de ejemplo, el cumplimiento de los plazos para que las ISAPRES emitan sus pronunciamientos, la notificación de las resoluciones que éstas emitan en relación a licencias médicas, etc.

Por lo expuesto, sin perjuicio de la competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional puede fiscalizar que las ISAPRES apliquen correctamente el Reglamento sobre autorización de licencias médicas, especialmente, en lo relativo a cumplimiento de los plazos y notificación de las resoluciones que dicten.

2. En los casos en que la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional haya detectado una infracción a las normas procesales de que se trata, ordenando a la ISAPRE la dictación de una nueva resolución para subsanar las infracciones detectadas, el plazo del afiliado para reclamar ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez competente se deberá contar desde la fecha en que éste haya recibido el nuevo pronunciamiento de la ISAPRE.
3. Finalmente, se hace presente que este Organismo ha podido apreciar que en la práctica algunas Instituciones de Salud Previsional al emitir un pronunciamiento de reducción de una licencia médica, le indican al afiliado que el pronunciamiento podrá ser revisado por ellas mismas si acompaña informe médico complementarios u otro antecedente médico.

En estos casos, si el afiliado acompaña los antecedentes a la ISAPRE, el plazo para apelar ante la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez debe contarse desde la recepción del pronunciamiento definitivo y no desde el primer pronunciamiento.

4. Se solicita a esa entidad dar amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

1.519, 22.08.96.

Competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para conocer de autorizaciones de licencias médicas de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones.

En virtud de las facultades que le confiere la Ley N° 16.395, esta Superintendencia ha estimado procedente impartir instrucciones en relación a la autorización de licencias médicas.

Al respecto, cabe señalar que dentro de los Servicios de Salud funcionan las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez, entidades a las que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 221 letra f) del D.S. N° 42, de 1985, del Ministerio del Salud, entre otras funciones, les corresponde pronunciarse sobre las solicitudes de licencias médicas.

Además, conforme a los artículos 35 y 37 de la Ley N° 18.933, y 39 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, a estas Comisiones les corresponde conocer de las reclamaciones que presenten los afiliados a una ISAPRE, por el rechazo de sus licencias médicas, salvo que se discuta el origen común o profesional de la afección respectiva, en cuyo caso tales reclamaciones deben presentarse ante esta Superintendencia conforme a lo dispuesto en el artículo 77 bis de la Ley N° 16.744.

La referida competencia para autorizar las licencias médicas y pronunciarse sobre sus reclamos, es tanto respecto de trabajadores que pertenezcan al Antiguo Sistema Previsional como de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones creado por el D.L. N° 3.500, de 1980.

Dentro de esta competencia, las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez al conocer de licencias médicas pueden resolver que la afección común que las origina es de naturaleza recuperable o irrecuperable, o en otros términos si existe una posibilidad de que el trabajador pueda volver a trabajar al término del reposo, conforme a lo cual la licencia se autorizará o rechazará.

Por otra parte, se hace presente que la legislación vigente no faculta a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para revisar los pronunciamientos sobre Invalidez emitidos por las Comisiones Médicas del D.L. N° 3.500, respecto de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones, aun cuando con motivo de conocer de las licencias médicas otorgadas a las mismas personas, deban determinar si la afección por la que se extendió la licencia es irrecuperable.

Por ello, esta Superintendencia ha estimado conveniente instruir a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez en orden a que al ejercer su facultad para calificar la recuperabilidad o irrecuperabilidad de la afección que motiva una licencia médica, se abstengan de emitir opinión sobre los pronunciamientos de invalidez emanados de las Comisiones Médicas del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se solicita a esa entidad dar amplia difusión a estas instrucciones, especialmente entre los funcionarios encargados de su aplicación.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

35.122, 06.11.95.

Se refiere al ámbito de aplicación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal para fines de determinar el derecho a percibir la bonificación compensatoria de la Ley N° 19.355 artículo 12.

Se solicita a esta Contraloría General un pronunciamiento acerca del sentido y alcance de la expresión "funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud", utilizada en los artículos 12 de la Ley N° 19.355 y 3° de la Ley N° 19.378 –aprobatoria del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal–, a fin de determinar, por una parte, si a los servidores que se desempeñan en los establecimientos municipales de atención primaria de salud y en las entidades administradoras de salud municipal les asiste el derecho a percibir la bonificación compensatoria que el primer precepto citado establece y, por otra, si a tales trabajadores se les aplica el mencionado estatuto.

En relación con la materia es necesario anotar, como cuestión previa, que no compete a este Organismo Contralor pronunciarse respecto de la procedencia de beneficios económicos contenidos en leyes especiales, ni la interpretación y fiscalización del cumplimiento de las disposiciones laborales del precitado Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, cuando éstos se apliquen a servidores que laboran en las entidades de derecho privado, como lo son las corporaciones que hayan constituido los municipios para administrar establecimientos de salud, en los términos que prevé el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, del Ministerio del Interior, y también las instituciones privadas sin fines de lucro a las que se haya entregado dicha administración, de acuerdo con el mismo precepto, debiendo agregarse que en tales casos esas funciones corresponde ejercerlas a la Dirección del Trabajo, conforme a lo dispuesto en el D.F.L. N° 2, de 1967, del Ministerio del ramo, y a lo informado por esta Contraloría General en los Dictámenes N°s. 33.249, de 1993 y 29.730, de 1995.

Precisado lo anterior, cabe señalar que el inciso primero del artículo 12 de la Ley N° 19.355 concede, "por una sola vez, una bonificación compensatoria, no imponible ni tributable, a los trabajadores pertenecientes a los establecimientos municipales de atención primaria de salud, entendiéndose por tales los consultorios generales urbanos y rurales y cualquier otra clase de establecimientos de salud administrados por las municipalidades o las instituciones privadas sin fines de lucro que los administren en virtud de convenios celebrados con ellas. También favorecerá esa bonificación a los trabajadores pertenecientes a personas jurídicas que tengan a su cargo la administración y operación de establecimientos de atención primaria de salud municipal, sean éstas las municipalidades o instituciones privadas sin fines de lucro a las que la municipalidad haya entregado la administración de los establecimientos de salud, en conformidad con el artículo 12 del D.F.L. N° 1-3.063, del Ministerio del Interior, de 1980, y que ejecuten personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".

A continuación, el inciso segundo agrega que "Tendrán derecho a esta bonificación los referidos trabajadores que hayan ingresado a las entidades antes señaladas en una fecha anterior o igual al 31 de diciembre de 1993 y que, a la fecha de publicación de esta ley, continúan desempeñando funciones en ellas", mientras que más adelante se señala el monto y forma de pago del beneficio en comento.

Por otra parte, en lo que respecta al ámbito de aplicación de la Ley N° 19.378, cabe señalar que su artículo 3° previene que las normas de ese cuerpo legal "se aplicarán a los profesionales y trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud señalados en la letra a) del artículo 2°, y aquéllos, que desempeñándose en las entidades administradoras de salud indicada en la letra b) del mismo artículo, ejecutan personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud".

De las disposiciones precedentemente citadas, se desprende que para resolver las consultas planteadas, es menester analizar qué se entiende por "ejecutar personalmente funciones y acciones directamente relacionadas con la atención primaria de salud", condición exigida sólo respecto del personal que se desempeña en las entidades administradoras de la salud municipal.

Solicitado su informe al Ministerio de Salud, éste expresa que, en su concepto, las referidas funciones y acciones son aquellas que están "directamente relacionadas con la atención primaria de salud que se entrega en los respectivos establecimientos, esto es, permitan, faciliten o contribuyan a que esas funciones asistenciales sean realizadas".

Sobre el particular, esta Contraloría General estima que los funcionarios que realizan las labores indicadas son aquellos que por sí mismos y de manera directa participan en la atención y cuidado del usuario de salud, con el propósito de alcanzar su pronto restablecimiento.

En consecuencia, y en lo que respecta a las materias que son de competencia de este Organismo Fiscalizador, cabe concluir que quedarán sujetos a la aplicación de la Ley N° 19.378, los funcionarios públicos que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud y en los departamentos de salud municipal, siempre que los trabajadores de estos últimos ejecuten acciones relacionadas directamente con la atención primaria de salud, en los términos antes indicados; todos los cuales tendrán derecho a la bonificación compensatoria prevista en el artículo 12 de la Ley N° 19.355, si es que han ingresado a prestar servicios en una fecha igual o anterior al 31 de diciembre de 1993 y han continuado laborando al 02 de diciembre de 1994, fecha de publicación de la Ley N° 19.355.

35.133, 06.11.95.

Personal traspasado a municipalidades, cualquiera sea su régimen previsional, debe recibir remuneraciones por todos los días que hacen uso de licencia, independiente de la extensión de ésta.

El alcalde de la Municipalidad de Santiago se ha dirigido a esta Contraloría General, solicitando un reestudio de la jurisprudencia contenida en los Dictámenes N°s. 25.636 y 35.330, ambos de 1990, en la que se concluyó que cualquiera hubiere sido la opción previsional ejercida por el personal traspasado con arreglo al D.F.L. N° 1-3.063, de 1980, la entidad empleadora debe hacerse cargo de todos los estipendios que no cubra el respectivo subsidio y, por consiguiente, debe pagar los tres primeros días de una licencia médica inferior a 11, que están marginados del subsidio en conformidad con el artículo 14 del D.F.L. N° 44, de 1978, de Trabajo y Previsión Social.

Agrega en su presentación la mencionada autoridad, que con ese criterio se han contradicho los Dictámenes N°s. 8.274 y 28.319, ambos de 1984, en circunstancias que el artículo 18 del Decreto Ley

Nº 3.529, de 1980, que sirviera como fundamento para el señalado cambio de criterio, solamente fue dictado para subsanar la situación de menoscabo en que se encontraba el personal traspasado que optó por conservar el régimen previsional de la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, el cual tenía "un imponible previsional distinto al total de las rentas fijadas en el contrato de trabajo", situación que no se producía respecto del personal afiliado a una Administradora de Fondos de Pensiones, EMPART y Servicio de Seguro Social, por cuanto a éstos "el total de sus remuneraciones les eran imponibles".

Asimismo, la Municipalidad de Santiago estima que no resulta procedente el pago de los tres primeros días respecto de licencias médicas extendidas por una duración inferior a once, en el caso de funcionarios que se encuentran "en el régimen previsional privado", en atención a que se produciría una doble cotización previsional por dicho período, ya que todas las remuneraciones de ese personal son imponibles, y si se pagan esos tres días habrá que cotizar para ello, lo que también deberá realizar la Institución de Salud en la cual estén afiliados de acuerdo con lo prescrito en el artículo 22, del D.F.L. Nº 44, de 1978, precitado.

Por su parte, la Superintendencia de Seguridad Social, ante consulta que le hiciera la Municipalidad antes referida sobre la misma materia, la ha remitido a este organismo, por tratarse del derecho a sueldo por esos tres días, y hace presente que en conformidad con lo dispuesto en el artículo 22 del D.F.L. Nº 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, y en el artículo 17 del Decreto Ley Nº 3.500, de 1980, los períodos de licencia por incapacidad laboral son imponibles para previsión y salud, lo que ha sido interpretado tanto por esa Institución como por esta Contraloría General, en el sentido que los entes pagadores del subsidio están obligados a efectuar cotizaciones incluso por los tres primeros días de una licencia médica inferior o igual a 10 días, aunque éstos no generen derecho a subsidio.

En consecuencia, esa Superintendencia estima que si las entidades de Salud deben efectuar cotizaciones por los tres primeros días de una licencia médica igual o inferior a 10 días, y que el artículo 7º del D.F.L. Nº 44, de 1978, dispone que los subsidios se calculan sólo considerando la remuneración imponible, el citado artículo 18 del Decreto Ley Nº 3.529, de 1980, sólo tiene por objeto impedir que mientras permanecen en goce de licencia médica, los trabajadores dejen de percibir las demás asignaciones que no son de naturaleza imponible y que, por lo tanto, no quedan comprendidas en el cálculo del subsidio por aplicación del artículo 7º, precitado.

En relación con la materia cabe aclarar, en primer término, que en los Dictámenes Nºs. 25.636 y 35.330, ambos de 1990, cuyo reestudio se solicita, se concluyó que cualquiera que fuese la opción que los trabajadores hayan adoptado respecto de su régimen previsional, deben siempre recibir, durante los lapsos de licencia, el total de sus remuneraciones.

En efecto, tratándose del personal que al momento del traspaso optó por mantener su afiliación en la ex Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, en virtud de lo señalado en el inciso tercero del citado artículo 4º del D.F.L. Nº 1-3.063, de 1980, y sus modificaciones, se ha manifestado que tienen derecho a gozar del total de sus remuneraciones con cargo al empleador durante todo el período en que hacen uso de licencia médica, independiente de su extensión, toda vez que tienen la protección del Estatuto Administrativo de los Funcionarios Públicos.

Enseguida, cabe tener presente que los trabajadores traspasados que no hicieron uso del aludido derecho de opción, deben atenerse a lo expuesto en el citado artículo 4º del D.F.L. Nº 1-3.063, y, por tanto, a su respecto rigen las normas aplicables al sector privado.

En consecuencia, durante los períodos de licencia médica tales trabajadores deben percibir los subsidios que contempla el D.F.L. N° 44, de 1978, de Previsión Social y, por cierto, están afectos al artículo 14 de ese ordenamiento, el cual no otorga el derecho de subsidio, por los tres primeros días, si la licencia tiene una duración igual o inferior a diez días.

No obstante, de acuerdo con el criterio jurisprudencial fijado en torno al alcance del artículo 18 del Decreto Ley N° 3.529, de 1980, por el Dictamen N° 29.413, de 1989 –pronunciamiento que dejó sin efecto cualquier otro que haya sustentado una doctrina diferente– el municipio debe hacerse cargo de todos los estipendios que no cubra el respectivo subsidio hasta completar el total de remuneraciones del empleado y, por ende, debe solventar el pago de los tres primeros días que interesan. Ello, por cuanto el citado artículo 18 del Decreto Ley N° 3.529, tiene como propósito específico mantener el goce de todas las remuneraciones de los trabajadores afectos a sus disposiciones, entre los cuales están los funcionarios traspasados a la administración comunal.

La doctrina anteriormente expuesta, fue ratificada en el Dictamen N° 33.362, de 1993, en donde se concluyó que la intención del legislador, contenida en el Informe Técnico del Ministerio de Hacienda, fue equiparar al personal estatal regido por la preceptiva del sector privado, con el resto de los funcionarios públicos afectos a estatutos como los contenidos en las Leyes N°s. 18.834, 18.883 y 19.070, en el sentido de que mantuvieran el total de sus estipendios durante los períodos de incapacidad laboral.

En razón de lo anterior, los mencionados Dictámenes N°s. 8.274 y 28.319, de 1984, en cuanto concluyeron que el personal traspasado a los municipios que se rige por las normas previsionales del sector privado, no tenía derecho a sueldo por los 3 primeros días de licencia no cubiertos por el subsidio, han quedado sin efecto por lo resuelto en el sentido contrario en los Dictámenes N°s. 25.636 y 35.330, de 1990, los que en consecuencia constituyen la jurisprudencia vigente sobre la materia y, por lo mismo, se ratifican integralmente.

En todo caso, comoquiera que –según se ha visto– los organismos pagadores del subsidio están obligados a descontar del mismo las cotizaciones previsionales correspondiente a todo el período de la licencia, incluidas las de dichos 3 primeros días, no procede que el empleador haga lo propio al pagar el sueldo de estos mismos tres días no incluidos en el subsidio, pues si lo hiciere se estaría efectuando un doble pago de imposiciones, que implicaría un enriquecimiento sin causa para quien lo recibe.

35.366, 07.11.95.

Instructivo de la Junta Nacional de Jardines Infantiles puede ordenar que el goce del derecho de alimentación de menores se solicite por escrito, pero no permitir la acumulación de los períodos señalados para ello, e impedir que, ante niños enfermos, la madre concurra a su hogar en las mañanas para tales fines.

La Asociación de Funcionarios de la Junta Nacional de Jardines Infantiles se ha dirigido a esta Contraloría General, con el objeto que se pronuncie acerca de la legalidad de un instructivo emanado del Departamento de Administración y Recursos Humanos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, III Región –que se refiere al goce del derecho a alimentación de los hijos menores de dos años de las funcionarias–, y que, a su juicio, entraba y limita el ejercicio de las prerrogativas que sobre el particular consulta el artículo 206 del Código del Trabajo. Tales limitaciones, se producen, en concepto de la

ocurrente, al disponer el documento observado que los personales deberán solicitar por escrito el goce de la citada franquicia, exigencia que no contempla el mencionado artículo 206, en cuanto sujeta el ejercicio de ese derecho a la dictación de una resolución, y tratándose de menores enfermos que deban recibir alimentación en su hogar por prescripción médica, al imponer a la madre dar dicha alimentación sólo en la tarde.

Desde luego, menester es recordar que el artículo 206 inciso primero, del D.F.L. N° 1, de 1994, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que contiene el Código del Trabajo, establece que "Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago de sueldo, cualquiera que sea el sistema de remuneración". Agrega su inciso segundo que "El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna".

Pues bien, atendidas las facultades que de acuerdo con las reglas generales poseen las jefaturas de los organismos del Estado para impartir instrucciones destinadas a precisar los derechos y obligaciones que asisten a los funcionarios de su dependencia –cuyo es el caso de la Minuta N° 562, de 1995, a que alude la consulta y que en fotocopia se acompaña– resulta justificada la circunstancia de haberse ordenado en este documento que los respectivos servidores deben pedir por escrito el reconocimiento del derecho que confiere el señalado artículo 206, pues tiene su fundamento en la necesidad de dar cabal cumplimiento al principio que tanto las actuaciones ante la Administración –ya sea por parte de funcionarios o particulares– como los actos que de ella emanan, son esencialmente formales y deben constar por escrito. Ello obedece a razones de certeza jurídica, buena técnica administrativa y a la protección integral de los derechos del administrado. Este ha sido, por lo demás, el criterio que ha tenido la jurisprudencia administrativa, v.gr., Dictámenes N°s. 52.678, de 1971 y 26.074, de 1984. En cambio, es improcedente la dictación de una resolución al respecto, toda vez que el derecho de la especie emana directamente de la ley.

Por lo tanto, se ajusta a derecho lo dispuesto por la referida Minuta N° 562, de 1995, del Departamento de Administración y Recursos Humanos de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, III Región, en cuanto ordena que las peticiones relativas al artículo 206 del Código del Trabajo deberán formularse por escrito.

En lo que concierne, ahora, a lo que se expresa en dicho instructivo en el sentido que si el menor por prescripción médica debe quedarse en el hogar, esta autorización es igualmente de dos tiempos de 30 minutos cada uno, "conversable para juntar estos 2 tiempos y hacer uso de éste en la tarde, en ningún caso en la mañana como se estaba dando", este Organismo Contralor debe manifestar que esta última mención vulnera lo previsto en el artículo 206 del Código del Trabajo.

En efecto, ya sea que el derecho que tienen las madres de disponer "de dos porciones de tiempo" que en conjunto no excedan de una hora al día para dar alimento a sus hijos, se ejerza en una sala cuna, en el domicilio de la madre, cuando el respectivo empleador carece de ésta, o cuando se esté en presencia de una situación excepcional que impida la asistencia del menor a tales dependencias –como ocurre en la especie– esos dos períodos no pueden acumularse, toda vez que el mencionado artículo 206 del Código del Trabajo expresamente prohíbe renunciar en forma alguna al ejercicio del derecho que éste contempla, lo que acontecería si el derecho de alimentación del menor se llevara a cabo en un solo período y no en dos fracciones de tiempo como lo establece el legislador.

Lo anterior tiene su fundamento en el hecho que la finalidad de la disposición es permitir que la alimentación de los menores tenga lugar dentro de los horarios que son habituales y normales, objetivo

que obviamente no se alcanzaría al disponerse que la madre la efectúe sólo en una oportunidad, con prohibición de hacerlo en la mañana.

En consecuencia, esta Contraloría General concluye que el instructivo que se examina no se ajusta a derecho al permitir la acumulación de las dos porciones de tiempo a que se refiere el artículo 206 del Código del Trabajo, e impedir, tratándose de niños enfermos, que la madre concorra a su hogar durante las mañanas para atender su alimentación.

35.562, 08.11.95.

Se confiere a los beneficios de sala cuna y jardín infantil específicamente, a los menores respecto de los cuales se conceden y a ciertas modalidades de otorgamiento de la primera franquicia.

Se ha dirigido a esta Contraloría General el Jefe de Sección de Personal del Ministerio de Educación, formulando diversas interrogantes que dicen relación con el beneficio de sala cuna y jardín infantil.

Requerido informe a la Subsecretaría de Educación, éste fue evacuado mediante el correspondiente oficio.

En primer lugar, se solicita un pronunciamiento que determine si las funcionarias pertenecientes a esa Secretaría de Estado, tienen impedimento legal para obtener el beneficio de sala cuna y/o jardín infantil por la descendencia de sus hijas embarazadas menores de 20 años, que por ser estudiantes y no trabajar son cargas familiares, como también respecto de los nietos cuya crianza les ha sido entregada.

En relación con este punto, cabe señalar que el artículo 203 del Código del Trabajo, prescribe en su inciso primero, en lo que interesa, que "los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquiera edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo".

Por su parte, el artículo 33 inciso primero, de la Ley N° 17.301, dispone que toda institución, servicio, sea fiscal o de administración autónoma, que ocupe veinte o más trabajadoras de cualquiera edad o estado civil, deberá tener salas cunas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan alimentar a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén laborando.

Por último, el artículo 12 del texto legal mencionado precedentemente, dispone que en los jardines infantiles se atenderá a los párvulos que sean llevados voluntariamente por sus padres o tutores.

Ahora bien, del claro tenor de la normativa reseñada se desprende que si se dan los supuestos que la ley establece, el derecho de la sala cuna sólo resulta procedente otorgarlo a la madre trabajadora respecto de sus hijos menores de dos años, pero esta franquicia no se hace extensiva a los hijos de la descendencia de la funcionaria, por ejemplo, a sus nietos.

Cabe precisar, a su turno, que en relación al beneficio de jardín infantil, la normativa es categórica al preceptuar que los establecimientos que presten dicho servicio atenderán a los párvulos que sean llevados voluntariamente por sus padres y tutores, referencia que, en este último caso, debe entenderse efectuada respecto de los menores sometidos a la tutela del personal de la institución.

Por consiguiente, en la situación precedentemente mencionada, el goce de jardín infantil sólo podrá ser concedido a aquellos funcionarios que tengan las calidades antes señaladas, siempre que el Servicio disponga de presupuesto para otorgar la franquicia.

Por otra parte, la entidad recurrente solicita un pronunciamiento acerca de la procedencia de celebrar un convenio de jardín infantil o sala cuna, por media jornada, con un establecimiento próximo al domicilio de una funcionaria, en atención al estado de salud u otras circunstancias especiales del hijo menor de edad.

La respuesta a esta consulta debe ser afirmativa, toda vez que esta Contraloría General ha señalado ya –Dictamen N° 24.501, de 1987, por ejemplo– que no obstante que el Servicio cuente con sala cuna propia o ajena, puede efectuarse la contratación de esas prestaciones con un establecimiento cercano al domicilio de la trabajadora por razones de salud de los menores, más aún cuando, en conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 del Decreto N° 1.574, de 1971, de Educación, Reglamento de la Ley N° 17.301, los jardines infantiles –incluso sus salas cunas, por cierto– funcionarán preferentemente en jornada completa, pero podrá prestarse atención en el sistema de media jornada, de acuerdo con las necesidades de la comunidad en que se preste el servicio.

36.950, 20.11.95.

Las funcionarias contratadas, están amparadas, por el fuero maternal del artículo 201, del Código del Trabajo, independientemente de si el contrato respectivo es a plazo fijo o de duración indefinida.

Se solicita pronunciamiento sobre derecho al fuero maternal que establece el Código del Trabajo, respecto de quien celebró un contrato a plazo fijo, por el período 11 de abril de 1994 al 31 de diciembre del mismo año, con una municipalidad, para prestar servicios como secretaria administrativa dependiente de esa entidad, habiendo presentado una licencia por descanso maternal prenatal el 30 de diciembre del mismo año, la cual le fue rechazada por el municipio, aduciendo el vencimiento del plazo contractual.

Requerido informe a la municipalidad, ésta lo evacuó por Oficio N° 422/16, de 1995, adjuntando para tales efectos el Oficio N° 421, de 1995, del Director del Departamento Administrativo de Educación, en el cual se señala que, por petición expresa de la recurrente a la dirección del establecimiento educacional en que prestaba servicios, no se le renovó el contrato por otro período y que, hasta la fecha de este informe, la funcionaria no se ha presentado a acreditar su estado de embarazo.

Sobre el particular, esta Contraloría General reitera lo señalado, entre otros, en sus Dictámenes N°s. 28.456, de 1992, y 11.204, de 1995, en el sentido que si la funcionaria recurrente, comprobó fehacientemente que se encontraba embarazada a la fecha en que la municipalidad puso término a sus funciones por vencimiento del plazo, sin haber requerido previamente la autorización judicial respecti-

va, tiene derecho a ser reincorporada a sus labores y a que se le paguen las remuneraciones por el tiempo que hubiere permanecido indebidamente alejada del municipio. Ello por cuanto las funcionarias contratadas, están amparadas por el fuero maternal que establece el artículo 201 del Código del Trabajo, sin que tenga relevancia alguna la circunstancia de que el contrato respectivo sea a plazo fijo o de duración indefinida, pues la ley no ha distinguido al respecto.

Por lo tanto, para que la municipalidad empleadora pueda poner término al contrato de los trabajadores sujetos a fuero laboral, debe requerir, previamente, la autorización del juez competente, según lo establece el artículo 174 inciso primero, del Código del Trabajo.

Asimismo, es útil recordar que, conforme a lo dispuesto en el artículo 201 inciso segundo, del Código del Trabajo, si por ignorancia del estado de embarazo se hubiera dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174 del mismo Código, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora deberá reincorporarse a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de la matrona; sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente separada de sus labores, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio de maternidad. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

En este contexto, cabe hacer presente que, según lo expresa la recurrente, el 30 de diciembre de 1994 presentó su licencia por descanso maternal prenatal, hecho que, por sí solo, es suficiente para concluir que su empleadora no pudo ignorar el avanzado estado de embarazo de aquélla y, por ende, no pudo ignorar el fuero maternal derivado de tal situación.

En consecuencia, la municipalidad no ha procedido conforme a derecho al poner término al contrato de trabajo de plazo fijo celebrado con la ocurrente, pues, al gozar ésta de fuero maternal, aquélla debió obtener, previamente, la autorización judicial respectiva para extinguir la relación laboral de que se trata, por lo que doña N.N., debe ser reincorporada a sus funciones, pagándosele las remuneraciones que procedan, por todo el tiempo que estuvo indebidamente separada de sus labores, descontando solamente las sumas que haya percibido por concepto de subsidio de maternidad.

38.661, 30.11.95.

Trabajadoras que se desempeñan en turnos de noche, tienen derecho al beneficio de sala cuna igual que las que cumplen horario diurno, si el respectivo empleador ocupa el total a 20 o más mujeres de cualquier edad o estado civil.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Contraloría General –por corresponderle su conocimiento y resolución– una consulta de la División de Administración y Atención de Salud de la Escuela de Salud Pública, Facultad de Medicina de la Universidad de Chile, respecto de si los establecimientos hospitalarios y clínicas en los cuales existen funcionarias que se desempeñan en turnos de noche, deben cumplir con lo dispuesto en el artículo 203 del Código del Trabajo, es decir, si están obligados a mantener la sala cuna que existe o establecer una sala cuna nocturna para aquellas mujeres que laboren en dichos turnos. Consulta además si se requiere un número especial de trabajadoras o basta con el mínimo de 20 que señala el precitado artículo.

Requerido su informe, el Rector de la Universidad de Chile ha manifestado, en síntesis, que a su juicio sería improcedente que las salas cunas funcionen en horario nocturno, por cuanto la circunstancia de dar alimento a los hijos menores de dos años y dejarlos durante el trabajo son condiciones o requisitos copulativos para que opere el mencionado derecho, razón por la cual puede sostenerse que el funcionamiento de dichas salas debe hacerse sólo durante el horario diurno, que el período en que se alimentan normalmente los menores y el resto de las personas.

En relación con la materia cabe anotar en primer término, que el artículo 203 del Código del Trabajo no formula ninguna distinción en cuanto al horario de funcionamiento de las salas cunas, estableciendo como única exigencia para ello, que los establecimientos ocupen a 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil. En consecuencia, no es posible sostener, como lo hace la ocurrente, que para que opere el derecho a sala cuna deba cumplirse además la condicionalidad de que su funcionamiento sea diurno.

Por otra parte, cabe anotar que el Decreto N° 1.574, de 1971 –que estableció el reglamento orgánico de la Junta Nacional de Jardines Infantiles– en lo que interesa, señala en su artículo 37 que para la adecuada satisfacción de las necesidades de los párvulos en las distintas etapas de su desarrollo, en los jardines infantiles existirán tres tipos de niveles, entre los cuales se encuentra el nivel de sala cuna, que atiende a niños de 0 a 2 años, expresando a continuación en el artículo 40, que estos establecimientos funcionaran preferentemente en jornada completa, la que podrá prolongarse de acuerdo con las necesidades de la comunidad en la que se preste el servicio. De ello se infiere también la necesidad de que las salas cunas funcionen en horario nocturno si las mujeres funcionarias deben desempeñar sus labores durante la noche.

Enseguida, preciso es señalar que según el criterio sustentado por esta Contraloría General en su Dictamen N° 17.871 de 1995, concurriendo la exigencia del artículo 203 del Código del Trabajo, esto es, la ocupación de 20 o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, el derecho a la sala cuna es irrenunciable y, por ende, obliga al empleador a dar cumplimiento a lo dispuesto en dicho precepto.

Finalmente, es del caso recalcar que el Código del Trabajo es muy explícito al señalar cuál es el número de mujeres necesario para que nazca la obligación del empleador de mantener sala cuna. En efecto, el artículo 203 del mencionado cuerpo legal dispone –como ya se expresó– que es suficiente con que laboren 20 mujeres o más en un establecimiento para que surja la obligación de tener salas cunas, y al establecer este requisito cuantitativo básico la ley no ha hecho distinción alguna respecto de los horarios en que se efectúen las labores de este personal.

Por todas las consideraciones que anteceden, se concluye que las trabajadoras que se desempeñan en turnos de noche tienen derecho al beneficio de sala cuna, del mismo modo que aquellas que cumplen horario diurno, si el respectivo empleador, de acuerdo con lo previsto en el artículo 203 del Código del Trabajo, ocupa en total a 20 o más mujeres de cualquier edad o estado civil.

40.771, 18.12.95.**Funcionaria puede ingresar media hora después del inicio y retirarse media hora antes del término de la jornada habitual de trabajo, para, acorde artículo 206 del Código del Trabajo, alimentar a su hijo, si éste así lo requiere.**

Se ha dirigido a esta Contraloría General funcionaria de la Universidad de Chile, señalando que con fecha 15 de septiembre del año en curso, solicitó en la Dirección Administrativa de la Vicerrectoría Económica de esa Casa de estudios, autorización para ejercer el derecho establecido en el artículo 206 del Código del Trabajo –referido a la disposición de dos porciones de tiempo de media hora cada una durante la jornada de trabajo, con cargo al empleador, destinadas a dar alimento a los hijos– mediante el procedimiento de ingresar media hora después del inicio y retirarse media hora antes del término de la jornada habitual de trabajo, atendidas las necesidades alimenticias propias de su hijo.

Agrega que su solicitud no fue aceptada por la Contraloría interna de la Universidad, la que fundamenta su negativa en lo concluido por esta Entidad Fiscalizadora en el Dictamen N° 26.519, de 1986, en circunstancias que, a su juicio, de ese pronunciamiento sólo es posible deducir que el horario para hacer uso de este beneficio debe determinarse de acuerdo con las necesidades del menor y en coordinación con la Jefatura del Servicio, no pudiendo ésta fijarlo según su sola conveniencia.

Por consiguiente, la recurrente solicita se determine si su petición se ajusta a la legislación vigente.

En relación con la materia, debe recordarse que el artículo 206 del Código del Trabajo establece que "Las madres tendrán derecho a disponer, para dar alimento a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excede de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos de pago del sueldo, cualquiera sea el sistema de remuneración.

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

Por su parte, cabe acotar que en los Dictámenes N°s. 26.519, de 1986 y 3.196, de 1987, en lo que interesa, se resolvió la situación planteada con una funcionaria a quien la Administración quiso imponerle un tiempo de llegada y de salida a su trabajo –igual a lo que ahora propone la empleada– concluyéndose que no le estaba permitido hacerlo, puesto que el horario para hacer uso del permiso del artículo 105 del Decreto Ley N° 2.200 –actual artículo 206 del Código del Trabajo– ya sea para alimentar al hijo en la sala cuna de la institución o en su domicilio, según sea el caso, debe determinarse esencialmente de acuerdo a las necesidades del menor, y con la debida coordinación, por cierto, con la Jefatura Superior del respectivo servicio, no pudiendo ésta fijarlo según su conveniencia.

Enseguida, corresponde tener presente que en el Dictamen N° 2.065, de 1984, frente a la situación planteada por una funcionaria que acreditó con certificado médico que a su hija la aquejaban problemas de salud que le impedían ingresar a la sala cuna del Servicio, se dejó establecido que bien podía ser autorizada la trabajadora para que, con el objeto de alimentar a la menor, hiciera uso del permiso que establece la norma en comento antes de iniciar la jornada de trabajo, de modo que se integrara a las labores después del resto del personal, sin que en tal evento se configurara un atraso que pudiera dar lugar al descuento de las remuneraciones.

Por consiguiente, y teniendo especialmente en consideración este último precedente, este Organismo Contralor estima que si por necesidad del menor éste requiere ser alimentado en el horario solicitado en la especie, su empleador debe acceder a la petición formulada por la interesada.

Déjase sin efecto toda jurisprudencia en contrario, especialmente el Dictamen N° 31.164, de 1993.

2.195, 19.01.95.

Municipalidades deben descontar de las remuneraciones de sus docentes, el día que no asistieron a trabajar como consecuencia de un paro de locomoción colectiva.

Don X.X. y don Y.Y. en representación del Directorio Comunal de Santiago del Colegio de Profesores de Chile A.G., se han dirigido a esta Contraloría General solicitando se dejen sin efecto las instrucciones impartidas por la Dirección de Educación Municipal de Santiago, en el sentido de considerar como inasistencia al trabajo el día 03 de mayo del año en curso, en que los profesionales de la educación no asistieron a sus labores habituales, como consecuencia del paro general de locomoción colectiva que afectó a la Región Metropolitana, razón por la cual se procedió a efectuar el descuento respectivo.

La Municipalidad de Santiago ha informado mediante oficio correspondiente, expresando que si bien dicha ausencia constituye caso fortuito o fuerza mayor –según lo señaló la Dirección del Trabajo–, en la medida que afecta a ambas partes de la relación laboral, también libera al empleador de su obligación de remunerar el día no trabajado.

Antes de entrar al análisis específico de la materia planteada, corresponde precisar que las mencionadas instrucciones de la Dirección del Trabajo no resultan aplicable en la especie, pues el personal de que se trata reviste el carácter de funcionarios públicos.

Precisado lo anterior, en primer término, cabe tener presente que los profesionales de la educación que se desempeñan en el sector municipal, regido por la Ley N° 19.070, como acontece con los dependientes de la Municipalidad de Santiago, son funcionarios públicos y, en tal calidad, no pueden percibir remuneraciones por el tiempo durante el cual no hubieren efectivamente trabajado, salvo que se trate de feriado, licencias o permisos con goce de remuneraciones, o de situaciones de caso fortuito o fuerza mayor.

Asimismo, es dable tener presente el principio establecido en el Senado Consulto de 16 de abril, de 1823, según el cual el trabajo es el que justifica las remuneraciones.

Ahora bien, en la especie no ha habido desempeño de funciones y ello no ha sido justificado mediante licencia, feriado o permiso.

Por otra parte, y de conformidad con el Dictamen N° 81.716, de 1973, no resulta procedente calificar un paro de locomoción colectiva como una situación de fuerza mayor o caso fortuito, toda vez que de acuerdo con la definición legal contenida en el artículo 45 del Código Civil, tal figura jurídica consiste en un imprevisto a que no es posible resistir y, en la situación de que se trata no se reúnen ninguno de estos dos requisitos copulativos.

En efecto, los paros de actividades o huelgas no tienen el carácter de imprevisibles, ya que reciben la debida publicidad o difusión, como para que los usuarios de los servicios afectados adopten las medidas necesarias para asistir a cumplir sus funciones. Tampoco constituyen una situación insuperable, por cuanto la inasistencia no ha afectado a todos los funcionarios, sino sólo a algunos y, además, existen diversas formas de cumplir con el deber estatutario de presentarse a desempeñar el cargo en estas paralizaciones ilegales.

En consecuencia, esta Contraloría General estima ajustada a derecho la medida adoptada por la Dirección de Educación Municipal de Santiago, la cual se viene impugnando por la presentación del rubro.

2.858, 24.01.96.

Destinaciones de Directores de Asociaciones de Empleados que no signifiquen traslado de localidad o cambio de función no están comprendidas en la norma que impide disponer tales modificaciones respecto de los dirigentes gremiales, sin su autorización.

Se ha dirigido a esta Contraloría General, don X.X., funcionario de una municipalidad, solicitando un pronunciamiento que precise si ha correspondido que, atendida su "condición de Dirigente de la Asociación de Funcionarios" del municipio, se le trasladara desde el Departamento de Servicios Generales a la Dirección del Tránsito y Transporte Público, sin su autorización por escrito y alterando sus funciones, determinación que, a su juicio, habría implicado transgredir lo dispuesto en el artículo 25 de la Ley N° 19.296.

Por su parte, la municipalidad, mediante el oficio correspondiente, ha manifestado que la medida adoptada es procedente, toda vez que tanto el cargo que ejerce el ocurrente como la función que desempeñaba se han mantenido inalterables, ya que ha continuado prestando labores administrativas, sin perjuicio de hacer presente, además, que la Asociación que dice representar no ha demostrado tener esa calidad para los efectos del artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.296.

Sobre el particular es del caso señalar, en primer término, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1° transitorio de la ley citada, para acogerse al régimen jurídico que ella establece, "las asociaciones, federaciones y confederaciones o agrupaciones cuyos estatutos se encontraren vigentes a su fecha de entrada en vigencia", deberán adecuarse en el plazo de dos años contados desde la misma data gozando sus dirigentes, durante dicho lapso, de los derechos que esa ley concede.

De esta manera, entonces, para que una asociación de funcionarios constituida antes de la vigencia de la Ley N° 19.296, pueda acogerse a sus disposiciones, es menester que a esa data, es, al 14 de marzo de 1994, se encontraren sus estatutos en vigor, tal como lo ha informado la jurisprudencia administrativa en el Dictamen N° 44.184, de 1994, entre otros.

En este orden de ideas, para que los dirigentes de las asociaciones gremiales de que se trata puedan gozar de los beneficios que ella otorga, entre los que se encuentra la franquicia del artículo 25, es necesario que tales entidades satisfagan el requisito indicado en el párrafo anterior.

Ahora bien, el peticionario no acredita con ningún documento oficial fidedigno que la denominada Asociación de Funcionarios, se encuentre en la situación descrita en el citado artículo 1º transitorio, es decir, que a la fecha de entrada en vigor de la Ley N° 19.296, haya tenido estatutos vigentes, único evento en que podría el recurrente acogerse a los beneficios que ese cuerpo legal establece.

Con todo, si dicha Asociación cumpliera la condición referida y así se acreditara ante el Municipio, cabría entonces concluir que a sus dirigentes los favorecen las franquicias que concede ese texto legal y agregar, sobre tal base, en lo que concierne a la destinación que impugna el ocurrente, que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 25 de la citada Ley N° 1.296, los directores de las asociaciones de funcionarios "gozarán de fuero, esto es, de inamovilidad en sus cargos desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en sus mandatos como tales", y que, según el inciso segundo del mismo precepto, durante ese lapso "los dirigentes no podrán ser trasladados de localidad o de la función que desempeñaren, sin su autorización por escrito".

Como puede apreciarse, la regla que contiene la disposición en comentario impide a la autoridad administrativa, en lo que interesa, disponer el traslado o el cambio de función de los dirigentes gremiales durante el ejercicio de su mandato y hasta seis meses después, a menos que autoricen la adopción de tal medida.

Precisado lo anterior y pronunciándose al tenor de lo solicitado en la presentación del rubro, esta Entidad Fiscalizadora cumple con manifestar que, en su concepto, la destinación impugnada por el ocurrente no se encontraría comprendida dentro de la regla anotada, toda vez que dicha medida no ha implicado a su respecto un traslado de localidad o un cambio de funciones, sino, más bien, su reubicación en otra dependencia de la municipalidad, para cumplir las mismas labores administrativas que, en razón de su nombramiento, desarrollaba en su anterior destino en esa corporación.

Por lo tanto, esta Contraloría General cumple con informar que la destinación a que se refiere el interesado no contravendría la regla del inciso segundo del artículo 25 de la Ley N° 19.296.

DEL DIARIO OFICIAL

1
AGOSTO

- D.S. N° 1.519, de 21.12.95, del Ministerio de Hacienda. Modifica Arancel Aduanero Nacional de la República de Chile.

2
AGOSTO

- Ley N° 19.465. Establece sistema de salud de las Fuerzas Armadas.
- Resolución N° 5.113, de 25.07.96, de la Dirección Nacional de Aduanas. Fija normas relativas al ingreso o salida de mercancías del territorio nacional formalizada mediante el sistema de transmisión electrónica de datos.
- Resolución E-125, de 1996, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, que aprueba reforma de estatutos a A.F.P. Valora S.A.

5
AGOSTO

- Ley N° 19.464. Establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica. (Publicada en este Boletín).

10
AGOSTO

- D.S. N° 385, de 22.03.96, del Ministerio de Relaciones Exteriores. Promulga el Acuerdo con el Reino de España y la Organización Internacional del Trabajo para la realización de un Programa Multilateral de Cooperación Técnica.

14
AGOSTO

- D.S. N° 131, de 07.08.96, de la Subsecretaría del Trabajo. Crea Comité Asesor Nacional para la educación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador. (Publicado en este Boletín).
- Resolución exenta N° 845, de 05.08.96, de la Dirección del Trabajo. Deroga resolución que señala y delega facultades que indica en el Jefe del Departamento de Fiscalización y en los Directores Regionales del Trabajo. (Publicada en este Boletín).

30
AGOSTO

- D.S. N° 1.039, de 09.08.96, del Ministerio de Hacienda. Fija fecha de pago del último cuatrimestre de 1996 para el personal del Sector Público.

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Cifra repartidora. Procedencia.	4.752/210	22.08.96	114
Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Cuota. Descuento.	4.426/188	07.08.96	68
Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Permisos.	4.613/194	16.08.96	81
Cajas de compensación. Créditos sociales. Remuneraciones. Anticipos. Naturaleza jurídica. Remuneraciones. Descuentos. Créditos sociales. Remuneraciones. Descuentos. Préstamos.	4.681/206	20.08.96	102
Cláusula tácita. Beneficios.	4.676/201	20.08.96	94
Colegio de Profesores. Directores. Permisos. Asociaciones gremiales de profesores. Directores. Permisos.	4.750/208	22.08.96	110
Comisión. Derecho. Nacimiento. Comisiones. Legalidad de cláusula. Comisiones. Periodicidad de pago.	4.680/205	20.08.96	101
Contrato individual. Empleador.	4.637/200	19.08.96	91
Organizaciones sindicales. Sindicato de empresa. Afiliación.			
Dirección del Trabajo. Competencia. Instrumento colectivo. Interpretación.	4.423/185	07.08.96	57
Dirección del Trabajo. Competencia. Tribunales de Justicia.	4.616/197	16.08.96	86
Feriado. Remuneración variable. Feriado. Remuneración íntegra. Comisiones desfasadas. Licencia médica. Comisiones desfasadas.	4.751/209	22.08.96	111
Horas extraordinarias. Compensación. Procedencia.	4.679/204	20.08.96	99
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Remuneraciones. Derecho. Nacimiento.	4.425/187	07.08.96	65
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Calificación de la Dirección del Trabajo.	4.635/198	19.08.96	88
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Pacto en contrario.	4.429/191	07.08.96	74

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	4.677/202	20.08.96	96
Jornada de trabajo. Sistema excepcional de distribución y descanso.	4.873/211	28.08.96	121
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Pacto en contrario.	4.615/196	16.08.96	85
Negociación colectiva. Extensión de beneficios. Facultades del empleador. Negociación colectiva. Prácticas desleales. Competencia. Dirección del Trabajo. Competencia. Prácticas desleales.	4.879/212	29.08.96	122
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación. Feriado. Suspensión. Licencia médica.	4.431/193	07.08.96	79
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	4.636/199	19.08.96	89
Negociación colectiva. Presentación de proyecto. Oportunidad. Negociación colectiva. Trabajadores. Forma de negociar . Negociación colectiva. Derechos a negociar. Alcance. Fusión de empresas.	4.422/184	07.08.96	54
Organizaciones sindicales. Actividad sindical. Dependencia de la empresa.	4.749/207	22.08.96	106
Organizaciones sindicales. Directores. Contrato de trabajo. Compatibilidad.	4.428/190	07.08.96	71
Organizaciones sindicales. Sindicato de trabajadores independientes. Afiliación.	4.614/195	16.08.96	83
Protección a la maternidad. Salas cunas. Factor de alimentación. Obligación del empleador.	4.880/213	29.08.96	124
Protección a la maternidad. Salas cunas. Obligación. Alcance.	4.430/192	07.08.96	76
Reglamento interno. Multas. Facultades de los fiscalizadores. Reglamento interno. Multas. Reclamación.	4.427/189	07.08.96	70
Remuneraciones. Periodicidad de pago.	4.678/203	20.08.96	98
Terminación del contrato individual. Efectos.	4.424/186	07.08.96	60

AUTORIDADES SUPERIORES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

DIRECCION NACIONAL

María Ester Feres Nazarala	Directora del Trabajo
Sergio Mejía Viedman	Subdirector del Trabajo
Luis Lizama Portal	Jefe Departamento Jurídico
Yerko Ljubetic Godoy	Jefe Departamento Fiscalización
Soledad Neveu Muñoz	Jefe Departamento Organizaciones Sindicales
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Negociación Colectiva
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Proyectos y Desarrollo Organizacional

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Jorge Valenzuela Araos	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Abdón Anaís Rojas	IV Región Coquimbo (La Serena)
Ximena Cárcamo Zamora	V Región Valparaíso (Valparaíso)
Carlos Benavides Fritis	VI Región Lib. G. B. O'Higgins (Rancagua)
Jaime Paredes Marfull	VII Región Maule (Talca)
Iván Paredes Estrada	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Jorge Vera Almonacid	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
Juan Alveal Arriagada	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Fernando Echeverría Bascuñán	Región Metropolitana de Santiago (Santiago)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

ANIVERSARIOS

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Betancourt Merino

Abogado
Departamento Jurídico

Luciana Ciudad Espejo

Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini

Asesora
U. de Asistencia Técnica a Usuarios

Verónica Gómez Urrutia

Periodista
Oficina Comunicación y Difusión

Ingrid Ohlsson Ortiz

Abogado
Depto. Organizaciones Sindicales

Sara Olate Gutiérrez

Abogado
Departamento de Negociación Colectiva

Digitación:

María Ester Lazcano R.
Carmen G. Zambrano Gahona

Corrección:

Manuel Valencia Garrido

Diagramación:

Marco Díaz A./Rosita Garrido H./
Aída Morales G.

Composición:

Publitesca

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogada, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Domicilio : Agustinas 1253, 10° piso, Santiago.
Imprenta : Publitesca, París 823.
Fono: 633 1107.

Esta publicación puede adquirirse por suscripción anual. Despacho por correo certificado. Ventas: Publitesca, París 823, Fono: 633 1107. Fax: 638 1980.

Septiembre es un mes por muchos conceptos significativo para Chile. Entre aquellos hechos que han contribuido a configurar lo que hoy somos como realidad institucional y social, se encuentra la fundación de la Dirección del Trabajo. Setenta y dos años de existencia plena de experiencia y maduración en el complejo mundo de las relaciones laborales. La institución ha vivido y sido testigo, en este tiempo, de los grandes procesos que marcaron la vida nacional desde la década de los años veinte hasta la de los noventa. Ha conocido el surgimiento de nuestra clase media y la emergencia de una pujante y visionaria función pública identificada a sí misma como el motor de la modernización; las primeras leyes sociales que originaron después el Código del Trabajo; el proceso industrializador, que implicó cambios profundos en la vida de los hombres y mujeres de trabajo; la urbanización y las migraciones con sus nuevas realidades de empleo terciario; la incorporación campesina a formas contractuales de trabajo y a la sindicalización. Ha sido también testigo de las profundas crisis de la década de los setenta, de las duras mutaciones que debió soportar posteriormente el mundo laboral, de los ajustes estructurales y de las nuevas modalidades de organización económica y productiva que dieron lugar a un nuevo modo de encarar el desarrollo y el crecimiento, fundado ahora en la inserción internacional y en las reglas de mercado, difundiendo formas diferentes de organizar la vida productiva y gestando incluso una nueva cultura de las relaciones laborales. Así, la Dirección del Trabajo une su biografía institucional con la historia de la sociedad y del trabajo en Chile. Durante los últimos ocho años de esta rica experiencia, el Boletín Oficial del Servicio ha sido su vocero y un instrumento de indiscutible utilidad para quienes día a día siguen el devenir jurídico y social de las relaciones laborales. Ambos aniversarios merecen nuestro mayor reconocimiento y nuestros sinceros votos de progreso continuo para el bien del país y de sus hombres y mujeres de trabajo.

Hoy, la Dirección se encuentra en el marco de nuevos desafíos. La política laboral del Gobierno, formulada en el Programa del Presidente Frei, avanza consistentemente superando dificultades, a veces de gran envergadura. Ya es Ley la normativa que moderniza los procesos de la judicatura del trabajo; prontamente lo será también la que otorga más atribuciones a la Dirección del Trabajo para ejercer su mandato de asegurar el cumplimiento de las leyes laborales y previsionales. De la misma forma, en este año, la reforma al Estatuto de Capacitación y Empleo debiera culminar su proceso de aprobación en el H. Congreso Nacional. Estos proyectos, más el que amplía la cobertura de la negociación colectiva y perfecciona los derechos de sindicalización y el que se enviará sobre Protección al Trabajador Cesante (PROTRAC), al ser aprobados en un futuro próximo, constituirán un muy sustantivo cuerpo de modernizaciones a nuestra institucionalidad laboral, poniéndola en consonancia con los principios de crecimiento con equidad que definen la posición gubernamental. Todo lo anterior requerirá, como tantas veces en la historia de este país, una Dirección del Trabajo que contribuya a que estos procesos se hagan realidad en la vida diaria de las empresas. Estamos seguros que así será, pues como Chile sabe este Servicio ha sido, es y será una institución abierta a su tiempo y a su historia.

Jorge Arrate Mac Niven

Ministro del Trabajo y Previsión Social

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

Soledad Neveu Muñoz

Abogado
Jefe Departamento Organizaciones Sindicales

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Negociación Colectiva

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

	Páginas
GLOBALIZACION, REESTRUCTURACION COMPETITIVA Y EMPLEO ...	1
NOMINA NACIONAL DE ARBITROS	20
ENTREVISTA.....	22
– Ministerio y Direccion del Trabajo de Uruguay: ALIANZA TRIPARTITA PARA PREVENIR CONFLICTOS	22
– Juan Ignacio Mangado, Director del Trabajo de Uruguay: EL IMPORTANTE ROL MEDIADOR	22
SINTESIS DE PRENSA	25
NORMAS LEGALES Y REGLAMENTARIAS	28
– Ley Nº 19.464. Establece normas y concede aumento de remuneraciones para personal no docente de establecimientos educacionales que indica	28
– D.S. Nº 131, 07.08.96. Crea comité asesor nacional para la erradicación del trabajo infantil y la protección del menor trabajador	33
– Resolución Nº 63, de 04.07.96. Establece empresas o establecimientos que se encuentran en alguna de las situaciones que se refiere el artículo 384 del Código del Trabajo	36
CARTILLA	39
– La jornada de trabajo	39
INFORMATIVO	51
– Fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y previsional	51
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	54
4.422/184, 07.08.96. 1) Los Sindicatos de Trabajadores números 1 y 2 de ex Pesquera Indo S.A. sólo pueden presentar proyectos de	

<p>contrato colectivo al vencimiento del plazo de dos años de celebrado el último contrato colectivo suscrito por los Sindicatos de Trabajadores números 1) y 2) de Pesquera Eperva S.A., esto es, al 31 de diciembre del presente año y, en todo caso, con la antelación indicada en el inciso 1º del artículo 322 del Código del Trabajo.</p> <p>2) Los Sindicatos de Trabajadores números 1) y 2) constituidos en ex Pesquera Indo S.A. pueden negociar colectivamente en conjunto con las organizaciones sindicales existentes en Pesquera Eperva S.A. .</p>	54
<p>4.423/185, 07.08.96. Se deniega la reconsideración del Dictamen N° 1.666/60, de 18.03.96, en atención a que la fiscalización del cumplimiento de las normas de un contrato individual o instrumento colectivo de trabajo supone necesariamente la potestad para interpretar éstas</p>	57
<p>4.424/186, 07.08.96. Informa sobre derechos laborales y previsionales que asistirían a la señora N.N. derivadas del eventual término de la relación laboral que actualmente la vincula</p>	60
<p>4.425/187, 07.08.96. 1) Los trabajadores que desempeñan funciones como peonetas de la empresa Distribuidora ... se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo, en conformidad con lo dispuesto en el inciso 2º del artículo 22 del Código del Trabajo.</p> <p>2) La señalada empresa no se encuentra obligada a pagar al trabajador Sr. N.N. el beneficio denominado "Bono de Cámara", después que éste dejó de cumplir funciones en la cámara de frío de la empresa.</p> <p>3) Reconsideranse las instrucciones a que se refieren los puntos N°s. 3 y 15 del Oficio N° 95-29, de 15.03.95, cursado a la empresa Distribuidora ... por el fiscalizador Sr. S.G.V.</p>	65
<p>4.426/188, 07.08.96. El procedimiento de descuento y aporte mensual de cuotas a las organizaciones superiores a que se encuentra afiliada la Asociación de Funcionarios FENATS Central de Abastecimiento del S.N.S.S. se encuentra ajustado a derecho.</p>	68
<p>4.427/189, 07.08.96. La facultad para exigir la restitución de las multas aplicadas por infracción al Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de una empresa, sólo se encuentra radicada en el Inspector del Trabajo respectivo que conozca de una reclamación formal interpuesta por los trabajadores afectados, en conformidad al artículo 157 del Código del Trabajo</p>	70
<p>4.428/190, 07.08.96. Don N.N. no puede prestar servicios en condiciones de subordinación y dependencia para el Sindicato Interempresa de Trabajadores N° 7 del Area Sur de la Industria del Pan Ramos Similares y Actividades Conexas, atendida su calidad de director de dicha organización sindical</p>	71

4.429/191, 07.08.96.	Los choferes y acompañantes en la conducción de transportes de valores que laboran para la empresa ... S.A. están afectos a la jornada de trabajo de 48 horas semanales que han establecido contractualmente, sin perjuicio de lo expresado en el cuerpo del presente informe	74
4.430/192, 07.08.96.	1) El derecho a sala cuna se configura cuando, reuniéndose el cupo mínimo de contratación de veinte o más trabajadoras, la asistencia al trabajo las obliga a dejar en ella a sus hijos menores de hasta dos años para velar por su alimentación. 2) Disminuyendo la contratación de trabajadoras a menos de veinte, la empresa está obligada a mantener el beneficio de sala cuna a las dependientes que están haciendo uso del mismo y no así a las que no lo han requerido por no cumplir con los supuestos legales, y 3) El contenido del Dictamen N° 017780, de 20.07.92, de la Contraloría General de la República, sobre derecho a sala cuna, es concordante con lo expresado en el presente oficio	76
4.431/193, 07.08.96.	1) Los permisos por fallecimiento de familiar del trabajador pactados en contrato colectivo suscrito entre el Sindicato N° 1 de Manufacturas ... y la Empresa, no interrumpen las vacaciones colectivas de que estuviere haciendo uso el mismo trabajador; y 2) Resulta jurídicamente procedente la suspensión del feriado legal o feriado colectivo de los trabajadores por sobrevenirles enfermedad que les confiera derecho a licencia médica	79
4.613/194, 16.08.96.	Los directores de las Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, que, además, se desempeñan como directores de una federación y/o de una confederación, tienen derecho a 26 horas semanales de permiso para cumplir funciones propias de sus cargos	81
4.614/195, 16.08.96.	Resulta jurídicamente procedente que un trabajador taxista independiente que se desempeña para dos o más Líneas de Taxis, se afilie a la organización sindical existente en cada una de ellas y participe en la dirección de cada entidad sindical ...	83
4.615/196, 16.08.96.	El personal de encargados de sucursales, jefes de áreas y relacionador público, se encuentra afecto a la limitación de la jornada de trabajo pactada en sus respectivos contratos individuales de trabajo	85
4.616/197, 16.08.96.	La Dirección del Trabajo carece de competencia para conocer de una materia laboral controvertida entre la parte empleadora y trabajadora que requiera de prueba y su ponderación, como sería demostrar que una modificación de turnos fue por acuerdo de las partes y no decisión unilateral de una de ellas, lo que corresponde conocer y decidir a los Tribunales de Justicia	86

4.635/198, 19.08.96.	Los trabajadores que se desempeñan como jefes de centros de cultivo de salmones, para la Empresa ..., prestan servicios sujetos a fiscalización superior inmediata, no encontrándose, por lo tanto, excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo	88
4.636/199, 19.08.96.	Se deniega la reconsideración de las Instrucciones N° 96-095, de 29.04.96, impartidas por la funcionaria fiscalizadora doña H.L.D., en atención a que el bono compensatorio de responsabilidad no es reemplazable por la asignación de jefatura	89
4.637/200, 19.08.96.	La Empresa de Transportes ..., no detenta la calidad de empleadora de los conductores de vehículos administrados por prestadores del servicio de locomoción, por lo que no procede que constituyan un sindicato que tenga por base a la misma empresa	91
4.676/201, 20.08.96.	La empresa "Conjuntos Mecánicos ..." se encuentra obligada a pagar el beneficio denominado bono de seguridad personal a aquellos trabajadores que no han sufrido accidentes del trabajo en el período de 12 meses, en el evento que no se den las condiciones que permitan impetrar el bono de seguridad de carácter colectivo convenido en la cláusula 3ª, letra d), del contrato colectivo suscrito con fecha 14.12.93. Reconsiderase Dictamen N° 1.878/78, de 26.03.96	94
4.677/202, 20.08.96.	Se deniega autorización a la Empresa ... para implantar sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos propuesto para el personal que labora en obra del Valle de Elqui, IV Región	96
4.678/203, 20.08.96.	Resulta jurídicamente procedente establecer un sistema de pago de las remuneraciones por períodos de un mes, comprendiéndose en él 5 ó 6 días del mes anterior y 25 días del mes en el cual se verifica el pago de las mismas	98
4.679/204, 20.08.96.	No existe inconveniente legal alguno para que los trabajadores de la empresa "Equipos y Construcciones ...", afectos a una jornada bisemanal de 12 días consecutivos de labor seguidos de 3 días de descanso, soliciten a esta última, trabajar en forma habitual a continuación de sus jornadas de 8 horas diarias, 40 minutos más a fin de compensar un día de permiso que se les otorgará luego de los referidos 3 días de descanso	99
4.680/205, 20.08.96.	No resulta jurídicamente procedente convenir una remuneración consistente en una comisión de 1,5% sobre las ventas a crédito que efectúe el trabajador, pactando que el monto de	

	dichas ventas sólo pasará a integrar la base de cálculo sobre la cual se determina la comisión, en el mes que el cliente entere las cuotas del respectivo crédito	101
4.681/206, 20.08.96.	<p>1) Los créditos sociales otorgados a sus afiliados por las Cajas de Compensación deben descontarse de las remuneraciones del trabajador deudor en los términos previstos en el inciso 1º del artículo 58 del Código del Trabajo.</p> <p>2) La deducción de sumas pagadas a un trabajador por concepto de anticipos de remuneración no constituye descuento en el sentido previsto en el artículo 58 del Código del Trabajo, por lo cual no resulta aplicable en tal caso el tope previsto en el inciso 2º de dicho precepto.</p> <p>3) Los préstamos personales otorgados por la empresa, como también, los concedidos a los trabajadores por el Servicio de Bienestar existente en la misma pueden ser deducidos de las respectivas remuneraciones de conformidad a lo prescrito por el inciso 2º del citado artículo 58 del Código del Trabajo</p>	102
4.749/207, 22.08.96.	La empresa CODELCO Chile, División Chuquicamata, no puede negar a los directores del Sindicato de Trabajadores Funcionarios de ISAPRE Chuquicamata, el acceso al Hospital Roy H. Glover de propiedad de dicha empresa, en donde laboran socios del respectivo sindicato, siempre que dicho ingreso diga relación con el cumplimiento de las finalidades propias de la organización sindical y se cumplan las condiciones señaladas en el cuerpo del presente informe	106
4.750/208, 22.08.96.	El número de horas de permiso que semanalmente pueden disponer los dirigentes provinciales de la Asociación Gremial del Colegio de Profesores de ..., para desempeñar las actividades propias del cargo, debe ser fijado por mutuo acuerdo de las partes	110
4.751/209, 22.08.96.	<p>1) El feriado de los Agentes Vendedores de Seguros de Vida que perciben comisiones y otros estipendios variables, debe ser remunerado en base al promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados, sin perjuicio del pago de aquellas comisiones diferidas que no se han considerado para el cálculo del aludido promedio.</p> <p>2) Durante el período que los Agentes Vendedores de Seguros de Vida hacen uso de licencia médica tienen derecho a percibir el correspondiente subsidio y, además, aquellas comisiones diferidas cuyo pago, de acuerdo a lo pactado, corresponda efectuar en dicho período</p>	111
4.752/210, 22.08.96.	La cifra repartidora, en lista abierta, es una modalidad electoral compatible con la enunciada en el inciso 3º del artículo 19 de la Ley N° 19.296.....	114

4.873/211, 28.08.96.	No procede autorizar un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y de los descansos cuando no se precisa la obra o faena en que incide la jornada a implantarse, el lugar o localidad donde se encuentran éstas ubicadas, las características propias de la prestación de los servicios y, además, no se determina suficientemente el sistema a establecer	121
4.879/212, 29.08.96.	1) El empleador puede extender a los trabajadores no afectos a alguno de los instrumentos colectivos vigentes en la empresa, las estipulaciones de cualquiera de ellos. 2) El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales corresponden a los Juzgados de Letras del Trabajo	122
4.880/213, 29.08.96.	Rechaza solicitud de reconsideración de instrucciones que indica y de Dictamen N° 1.825/110, de 20.04.93, que concluye que "La obligación establecida en el artículo 188 del Código del Trabajo de disponer de servicios de sala cuna, comprende la de proporcionar o pagar la alimentación que requieren los menores que permanecen en dicho establecimiento, no resultando, por ende, jurídicamente procedente que las madres trabajadoras reembolsen al empleador suma alguna por tal concepto"	124
ORDENES DE SERVICIO, CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO		125
1.- Circulares.		
100, 07.08.96.	Depto. Administrativo Amplias instrucciones sobre actuaciones funcionarias	125
102, 12.08.96.	Depto. Orgs. Sindicales Informa respecto de modificación del artículo 13 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios	126
107, 21.08.96.	Depto. Orgs. Sindicales Instruye sobre uso de formularios de registro de actividades de organizaciones sindicales	126
111, 28.08.96.	Depto. Negociación Colectiva Informa sobre Ley N° 19.464, de fecha 05.08.96	127
2.- Resoluciones.		
845, 05.08.96.	Deroga resolución que señala y delega facultades que indica en el Jefe del Departamento de Fiscalización y en los Directores Regionales del Trabajo	128

1.306, 31.07.96.	Establece la Unidad de Remuneraciones en el Departamento Administrativo	129
JURISPRUDENCIA JUDICIAL		130
	Amenaza de cursar una multa administrativa. Alcance de las facultades de fiscalización del Servicio. El recurso de protección no es un sustituto jurisdiccional de las acciones que corresponden ejercer en su caso y oportunidad. Recurso de protección rechazado	130
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes y Circulares		135
1.- Dictámenes.		
12.659, 04.12.95.	Socia que copulativamente es mayoritaria y tiene el uso de la razón social no reviste calidad de trabajadora dependiente de la misma por no existir vínculo de subordinación y dependencia calidad de trabajadora independiente. Licencia médica y subsidio por incapacidad laboral	135
13.106, 14.12.95.	Plazo que tienen las instituciones de salud previsional para pronunciarse respecto de licencias médicas	136
13.310, 18.12.95.	Imputación de días de trabajo perdidos en determinación de la tasa de riesgo en caso de cambio de empleador	138
13.318, 18.12.95.	Informa sobre convenio de seguridad social suscrito entre las Repúblicas de Chile y el Reino de Dinamarca el día 08 de marzo de 1995	140
13.328, 18.12.95.	Licencia médica. Justificación informes médicos complementarios. Comisión de medicina preventiva e invalidez	141
13.360, 19.12.95.	Comisión de medicina preventiva e invalidez tiene competencia para determinar el cambio temporal de las condiciones laborales de un trabajador con el fin de lograr el restablecimiento de su salud sin que pueda señalar un cargo específico	142
13.361, 19.12.95.	Reposo de medicina preventiva, vigencia y duración	143
13.480, 21.12.95.	Denuncia de empleador acerca de incumplimiento del reposo otorgado por una licencia médica no es suficiente para rechazarla si los hechos no son verificados por la Comisión de Medicina Preventiva e invalidez	144
2.- Circulares		
1.515, 08.08.96.	Licencias médicas. Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional tiene competencia para controlar aspectos procesa-	

	les de los pronunciamientos de las Instituciones de Salud Previsional. Plazo para reclamar se cuenta desde la fecha de recepción del pronunciamiento definitivo	145
1.519, 22.08.96.	Competencia de las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez para conocer de autorizaciones de licencias médicas de afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones	146
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes		147
35.122, 06.11.95.	Se refiere al ámbito de aplicación del Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal para fines de determinar el derecho a percibir la bonificación compensatoria de la Ley N° 19.355 artículo 12	147
35.133, 06.11.95.	Personal traspasado a municipalidades, cualquiera sea su régimen previsional, debe recibir remuneraciones por todos los días que hacen uso de licencia, independiente de la extensión de ésta	148
35.366, 07.11.95.	Instructivo de la Junta Nacional de Jardines Infantiles puede ordenar que el goce del derecho de alimentación de menores se solicite por escrito, pero no permitir la acumulación de los períodos señalados para ello, e impedir que, ante niños enfermos, la madre concorra a su hogar en las mañanas para tales fines	150
35.562, 08.11.95.	Se refiere a los beneficios de sala cuna y jardín infantil específicamente, a los menores respecto de los cuales se conceden y a ciertas modalidades de otorgamiento de la primera franquicia	152
36.950, 20.11.95.	Las funcionarias contratadas, están amparadas, por el fuero maternal del artículo 201, del Código del Trabajo, independientemente de si el contrato respectivo es a plazo fijo o de duración indefinida	153
38.661, 30.11.95.	Trabajadoras que se desempeñan en turnos de noche, tienen derecho al beneficio de sala cuna igual que las que cumplen horario diurno, si el respectivo empleador ocupa el total a 20 o más mujeres de cualquier edad o estado civil	154
40.771, 18.12.95.	Funcionaria puede ingresar media hora después del inicio y retirarse media hora antes del término de la jornada habitual de trabajo, para, acorde artículo 206 del Código del Trabajo, alimentar a su hijo, si éste así lo requiere	156
2.195, 19.01.95.	Municipalidades deben descontar de las remuneraciones de sus docentes, el día que no asistieron a trabajos como consecuencia de un paro de locomoción colectiva	157

2.858, 24.01.96.	Destinaciones de Directores de Asociaciones de Empleados que no signifiquen traslado de localidad o cambio de función no están comprendidas en la norma que impide disponer tales modificaciones respecto de los dirigentes gremiales, sin su autorización .	158
DEL DIARIO OFICIAL		160
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES PUBLICADOS EN ESTA EDICION		161

