



BOLETÍN OFICIAL

Dirección del Trabajo
Diciembre 1998



GOBIERNO DE CHILE
DIRECCION DEL TRABAJO

Un servicio comprometido con el mundo del trabajo



85 AÑOS DT



Rafael Pereira Lagos, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo:

EL GRAN DESAFIO DEL PROXIMO SIGLO ES PONER AL SER HUMANO EN EL CENTRO DE LA VIDA ECONOMICA

Andrea Munizaga D.

"En momentos de crisis, lo primero es tener claro que esta es una oportunidad para desarrollar un nuevo estilo de relaciones al interior de la empresa"



"Creo que este es un momento en el cual uno tiene que tener la capacidad de aprender las lecciones. De asumir que la viabilidad de nuestro sistema económico tiene mucha relación, no sólo con la distribución equitativa de las utilidades, sino que con la generación de confianza. Es fundamental la credibilidad entre trabajadores y empleadores", expresó Rafael Pereira durante la entrevista concedida al Boletín Oficial de la Dirección del Trabajo.

Rafael Pereira Lagos, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo, es un destacado abogado laboralista de la Universidad de Chile, que posee un post grado en Ciencias Sociales del Trabajo en el Programa de Economía del Trabajo (P.E.T.) y que actualmente está realizando su tesis de Magíster en Gestión y Administración de Recursos Humanos en la Universidad de Santiago.

Desde 1994 se ha abocado a aportar en forma sustantiva al desarrollo de la Dirección del Trabajo, primero como Jefe del Departamento de Negociación Colectiva, y luego encabezando el reciente Departamento de Relaciones Laborales. Hoy su desafío es cerrar el ciclo de su constitución, y desde ese lugar, aportar a una de las transformaciones en el mundo laboral más cruciales del próximo siglo: *"construir un nuevo concepto de empresa que sea acorde con el desarrollo integral de las personas y que coloque en el centro al Ser Humano"*.

"Intentamos lograr que los Sindicatos ejerzan su propia autonomía"

¿Cómo define usted la labor del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo?

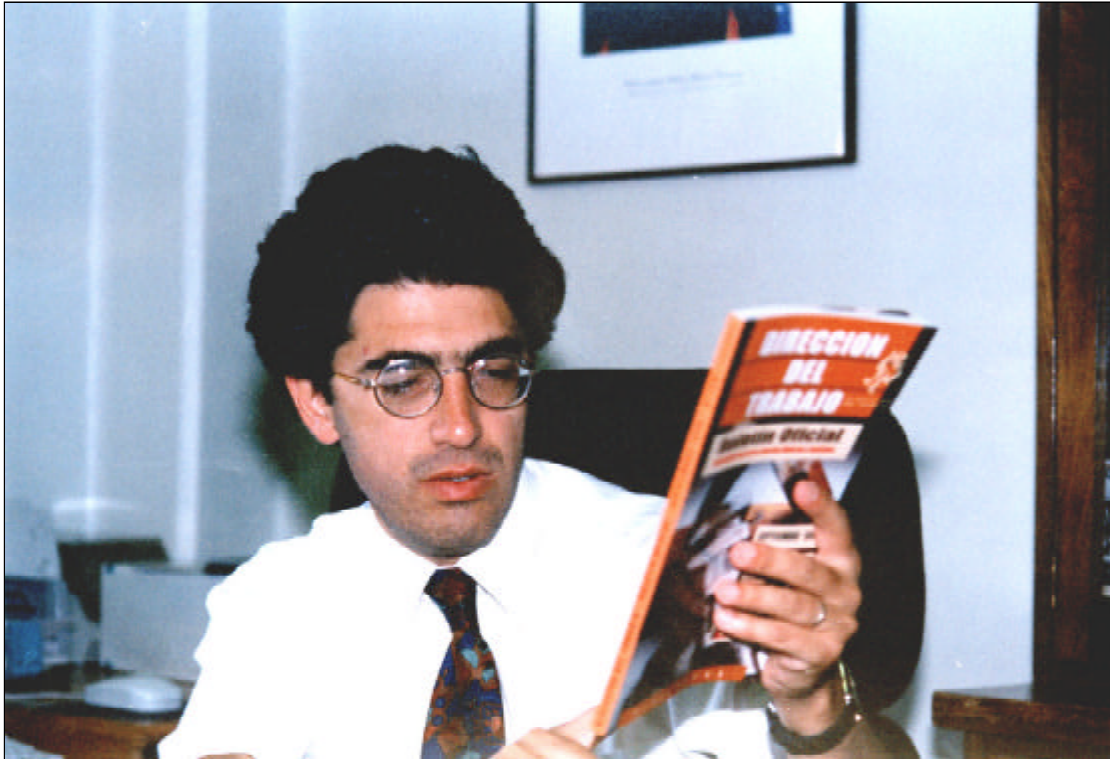
La labor fundamental del Departamento de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo es aportar a la modernización del sistema de relaciones laborales. Eso comprende la promoción y protección de los derechos que se derivan de la libertad sindical. O sea, nos preocupamos que se respete el derecho a la organización de los trabajadores y –tal como lo considera la O.I.T.– también de los empleadores, particularmente del sector PYME.

Igualmente nos preocupamos de la promoción de la negociación colectiva. En ese sentido, consideramos que la negociación colectiva constituye un instrumento que en Chile debe ir desarrollándose, extendiéndose y profundizándose. Además, nos ocupamos de proporcionar asistencia técnica a empleadores y a trabajadores. Y, en ese marco, cumplimos también labores de divulgación de la normativa laboral y de los principios del Derecho del trabajo.

En este período hemos estado abocados a impulsar un ciclo de consolidación del Departamento de Relaciones Laborales. Esto supone varias tareas: definir un modelo de unidad de relaciones laborales en las inspecciones, definiendo cómo esta área se expresa en forma clara a niveles regionales y estamos desarrollando un amplio proyecto de apoyo informático en nuestras tareas en materia sindical y negociación colectiva. Además, nos encontramos definiendo nuevos procedimientos sobre procesos sindicales, de protección a la libertad sindical y de prácticas antisindicales. Por otra parte, hemos creado un fondo interno para que las inspecciones postulen con proyectos de divulgación.

¿Cuál es el aporte que realiza el Departamento de Relaciones Laborales en fomentar una nueva cultura laboral en Chile?

La construcción de una nueva cultura laboral dice relación con un estilo de relaciones consistentes con un país que busca proyectarse y abrirse hacia el mundo, con relaciones civilizadas, democráticas, de respeto y de reconocimiento de todos los sujetos que intervienen en la empresa. Esto supone, por lo tanto, entender que la empresa está integrada no sólo por factores productivos, sino que por personas, que tienen intereses distintos que pueden ser complementarios.



"Creo que el gran desafío del próximo siglo en materia de relaciones laborales es construir efectivamente un nuevo concepto de empresa que sea consistente con el desarrollo integral de las personas. Poner al ser humano y a su expresión en el mundo laboral, el trabajo, en el centro de la vida económica", señala Rafael Pereira, Jefe de Relaciones Laborales de la Dirección del Trabajo.

En este sentido, nosotros tratamos de llegar a la opinión pública con distintas publicaciones, con campañas publicitarias, con informes que se entregan periódicamente sobre el estado de las relaciones laborales. Nuestro aporte también está presente en el enfoque que le imprimimos a nuestras tareas de divulgación, en donde tratamos de apuntar no sólo a los contenidos normativos, sino que también, proporcionamos técnicas de negociación. En otro sentido, estamos desarrollando toda una línea de protección al ejercicio de los Derechos Colectivos y estamos preocupados de agilizar la fiscalización en materia de prácticas antisindicales.

En un enfoque de promoción –que supone la protección de ciertos derechos básicos– intentamos lograr que los sindicatos ejerzan su propia autonomía.

La Controvertida Negociación Colectiva en Chile

¿Cómo califica el desarrollo de la negociación colectiva en Chile?

En promedio, en Chile la negociación colectiva es pobre. Hay una cierta reducción en términos relativos, pero también en términos absolutos. El porcentaje de trabajadores que negocian en relación a la fuerza de trabajo ha ido decayendo. También, ha disminuido el número total de trabajadores que negocian. Pero, en este punto no sólo importan las cifras, sino que el tema de la calidad y de los contenidos de la negociación. De acuerdo a nuestras estadísticas, los contenidos

de la negociación colectiva se restringen a demandas tradicionales, o sea a: reajuste de remuneraciones, aguinaldos de Navidad, de Fiestas Patrias, bonos de movilización, etc. Pero, temas tales como la capacitación, el derecho de información de los trabajadores, casi no se abordan.

Existen experiencias puntuales que salen de este promedio en donde se observa la disposición de trabajadores y empleadores en buscar nuevos contenidos y generar mecanismos internos de solución de conflictos.

¿A qué se debe esta insuficiencia en el desarrollo de la negociación colectiva en Chile?

Creo que en nuestro país no hay una cultura de negociación. No existe una valoración desde el punto de vista de los empleadores de la negociación colectiva como un instrumento para la gestión de su recurso humano. Se ve la negociación colectiva sólo como un mal necesario, una obligación legal que hay que cumplir y tolerarla. De esta manera, no se le saca todo el provecho que podría tener.

Desde el punto de vista de los trabajadores, yo diría que hay una pobreza en sus demandas. En muchos casos, hay un enfoque que apunta más bien sólo a las reivindicaciones, pero que no se hace cargo del desafío de las empresas. Muchos sindicatos actúan por inercia. Simplemente, cada dos años le aplican el I.P.C. al sueldo que tienen y tratan de ganar un poco más, pero no hay preocupación por el desarrollo de la empresa.

Por otra parte, creo que la legislación que rige la negociación colectiva es tremendamente rígida, formalista y que no ha sido capaz de generar espacios de encuentros que vayan más allá de la empresa.

¿Cuál es el nuevo modelo de relaciones al que debemos apuntar para generar una cultura laboral más democrática en nuestro país?

Para que no se ponga en duda en cada momento la estabilidad social de una sociedad democrática que aspira a tener sólidas bases institucionales, es muy importante que se desarrollen las organizaciones intermedias y las relaciones colectivas entre los ciudadanos, sin que el Estado se encargue siempre de proporcionar todas las respuestas para resolver los problemas.

Las personas son capaces de organizarse colectivamente y generar mecanismos de acuerdo. Es muy importante que los distintos actores definan los contenidos de su propia relación. Todo esto debe producirse en un marco de autonomía, lo que supone la existencia de organizaciones sindicales y de organizaciones de empleadores. Pero, además, supone que cambie el concepto del rol de la empresa. Normalmente, la empresa se le ve como sinónimo de dueña del capital cuyo objetivo sólo es generar utilidades. Pero, no se la concibe como un proyecto conjunto entre los dos tipos de sujetos que ahí intervienen: el empleador y el trabajador.

En Chile tenemos una visión muy compartimentada de las cosas. Se ve a la empresa sólo como un ente productor de riqueza, pero no se observa que ésta juega un rol fundamental en otras áreas. La empresa es muy importante en la calidad de vida de las personas; las personas pasan muchas horas de su tiempo trabajando, por tanto, la empresa es muy relevante en la vida familiar.

Además, tiene un impacto determinante en el ámbito ecológico y medio ambiental. Creo que el sistema de relaciones laborales debe dar respuesta a los 5 millones de personas que cotidianamente están involucradas. Las relaciones laborales marcan de un modo importante el estilo de vida de nuestro país.

¿Cuáles son los principales problemas que la Dirección del Trabajo ha enfrentado en el tema de la negociación colectiva durante la Democracia?

Hemos tenido que enfrentar las limitaciones que posee la propia legislación. La negociación en Chile posee una estructura básicamente de empresa, no es una negociación por ramas. Nuestro sistema de relaciones laborales no contempla mecanismos de resolución de conflictos que podrían negociarse por rama o por sector de actividad. Hay condiciones mínimas de trabajo que podrían ser pactadas por sector y a nivel de empresa podrían sólo concordarse materias específicas. En democracia ha existido una gran resistencia para que la negociación pueda ir más allá de la propia empresa. En otros países se habla de la negociación articulada. En Chile es necesario discutir en serio ese tema. No discutirlo en forma ideologizada, como se ha hecho hasta ahora.

Además, estamos enfrentando los problemas que se derivan de los cambios que se están produciendo en las empresas. Hoy, una negociación que está concebida fundamentalmente a nivel de empresa, es insostenible cuando las empresas comienzan a dividirse, a externalizar actividades, a subcontratar, etc. Además, han aparecido tipos de trabajos que son distintos a los que estábamos acostumbrados, es decir: a tiempo parcial, a plazo fijo, por fines de semana, etc. Esta constituye una realidad que nuestra legislación no ha sido capaz de hacerse cargo.

La SOFOFA anunció la posibilidad que se presente un ciclo recesivo, la O.I.T. prevé un alza del desempleo de 7,4 a 8,4 en la región latinoamericana, el I.N.E. situó el desempleo en 7,1 en la Región Metropolitana, en tanto que la Universidad de Chile lo situó en 11,1%. ¿Cómo cree que este escenario económico afectará el mundo laboral y, particularmente, el área que usted dirige?

Yo creo que ya está afectando. Cuando uno ve las estadísticas en materia de negociación colectiva observa que van en bajada. Tengo la impresión que en Chile el fantasma del desempleo, a pesar de que en los últimos años ha sido bajo, sigue siendo un fenómeno que a la gente le produce mucho temor. Ese hecho, sumado a que el movimiento sindical en Chile está bastante debilitado, hace pensar que lo que va a ocurrir es que las negociaciones se van a estancar. Las negociaciones que se realicen serán bastante conservadoras, y no se va a observar un incremento de los conflictos. Al menos en el sector privado, las estadísticas indican que los índices de huelga se han mantenido en sus niveles históricos, sin incrementarse, de hecho según los últimos datos han disminuido. Por lo tanto, creo que va a sobrevenir un período en el que –pese a lo que se podría pensar– existirá cierta tranquilidad, con sólo algunos focos de conflicto. Pero, creo que estos focos de conflicto no se van a presentar en los procesos mismos de negociación colectiva, sino más bien, los problemas se van a generar por despidos masivos de trabajadores, o por incumplimiento en el pago de remuneraciones o beneficios.

En este momento económico tan delicado, ¿Cuál es la actitud que usted sugiere que asuman los trabajadores y empleadores?

En momentos de crisis, lo principal es la racionalidad. Si bien es válido afirmar que cuando en este país hubo una bonanza económica muchas empresas no compartieron los beneficios,

también es cierto que hubo empresas que efectivamente se preocuparon de compartir sus utilidades. En estas últimas, va a ser mucho más fácil lograr la racionalidad en las demandas. La dificultad se presenta en aquellos sectores en donde no se produjo una distribución equitativa de los beneficios.

No obstante eso, creo que este es un momento en el cual uno tiene que tener la capacidad de aprender las lecciones. De asumir que la viabilidad de nuestro sistema económico tiene mucha relación, no sólo con la distribución equitativa de las utilidades, sino que con la generación de confianza. Es fundamental la credibilidad entre trabajadores y empleadores. Porque cuando una empresa no le ha informado nunca a los trabajadores sus problemas, y un día llega y durante una negociación le muestra un balance negativo, evidentemente los trabajadores sospecharán.

En cambio, si una empresa desarrolla una política de información, que cree espacios de participación, se preocupe de generar un estilo de dirección que se haga cargo y recoja los aportes que los trabajadores puedan hacer, eso le va a dar una mayor fortaleza para enfrentar la crisis y mantener su competitividad.

En momentos de crisis, lo primero es tener claro que esta es una oportunidad para desarrollar un nuevo estilo de relaciones al interior de la empresa.

Los Acuerdos de la O.I.T.: "Chile está Saldando una Deuda Histórica"

¿Cuál es la importancia que usted le asigna a la aprobación en el Congreso de ratificar los cuatro convenios laborales que Chile tenía pendiente con la O.I.T.?

Con este paso que ha dado el Congreso ingresamos formalmente al inmenso número de países que han ratificado estos convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Creo que, de esta manera, Chile está saldando una deuda histórica que tenía con la O.I.T. Además, está reconociendo formalmente en nuestro ordenamiento jurídico normas básicas, derivadas de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que era bochornoso que no hubiéramos ratificado.

Yo creo que esto debiera marcar un hito en nuestro sistema de relaciones laborales. Si bien se señala que en Chile la legislación es consistente con lo que sostiene la O.I.T., creo que obviamente estos convenios constituyen un norte, señalan una orientación para responder a cómo desarrollamos de mejor forma organizaciones sindicales de trabajadores y de empleadores en democracia. Lo relevante es que en el sector laboral se debe promover la organización. Ese es un desafío para el Estado. El Estado debe responder cómo asume la responsabilidad de promover efectivamente la organización.

Pero, creo que no basta sentirnos satisfechos por la ratificación de estos convenios. Lo importante es que estos convenios efectivamente se traduzcan en cambios en las políticas y en las decisiones legislativas.

En la práctica, ¿En qué incide para el trabajador la aprobación de estos convenios?

No va a haber cambios inmediatos en la legislación. De hecho, estamos esperando en el Congreso un proyecto de Ley que lleva varios años. Pero, creo que para el trabajador lo relevante en su vida es que, ante una violación a ciertos derechos, va a poder recurrir formalmente y con mayor solidez al Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. Estos convenios pasan formalmente a formar parte de nuestro ordenamiento jurídico. Son normas de Derecho Positivo en Chile, que podrán ser invocadas cuando los derechos que protegen sean vulnerados. Podrán citarse formalmente en las demandas que se establezcan por prácticas antisindicales, o en cualquier recurso de protección ante las Cortes por la vulneración de los derechos garantizados en el artículo 19 de la Constitución.

¿Por qué costó tanto dar este paso tan importante en materia laboral en el Congreso de nuestro país? De hecho, el convenio N° 87 sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización fue aprobado por el estrecho margen de 24 votos contra 22...

Creo que la derecha no tiene una real valoración del rol de la organización sindical. Más bien le tiene miedo al sindicato. Aquí pesa una cuestión ideológica muy fuerte que impide que la organización sindical y la negociación colectiva sean considerados derechos humanos fundamentales. Las organizaciones sindicales son concebidas como entidades que apuntan a afectar los intereses económicos de los sectores que representan a la derecha. Creo que esta es la razón de fondo. En general, la derecha se opone a cualquier iniciativa que pueda traducirse en que los trabajadores y sus organizaciones puedan tener un rol más protagónico.

El Mundo Laboral del Próximo Milenio

¿Cuáles son las nuevas problemáticas del mundo laboral que se abrirán con la llegada del próximo siglo?

(Se ríe) No me río de la pregunta, me río porque es una pregunta muy amplia que lleva casi a la filosofía...

Entonces filosóficamente, ¿Qué podría decir al respecto?

Yo creo que los grandes desafíos que nos presenta el próximo siglo es aprender de lo que ha sido nuestra historia. Ojalá que todos nos demos un tiempo para revisar los sucesos buenos y malos que han marcado la historia de este siglo. A partir de allí, darnos cuenta de que éste ha sido un período de nuestra historia marcado por tremendos atropellos a los derechos de las personas, atropellos atroces, que también se han cometido en nuestro país.

En el ámbito de las relaciones laborales, éste ha sido un siglo en el cual la empresa se ha visto como el lugar en donde se encuentran dos adversarios, no como dos sujetos que pueden hacer cosas en conjunto. Esto se ha producido porque se ha puesto como el centro de la empresa al capital y no a las personas.

Creo que el gran desafío del próximo siglo en materia de relaciones laborales es construir efectivamente un nuevo concepto de empresa que sea consistente con el desarrollo integral de las personas. Poner al ser humano y a su expresión en el mundo laboral, el trabajo, en el centro de la vida económica.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

**Modifica el Código del Trabajo en materia de protección a
la maternidad (*)**

Ley N° 19.591

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

Proyecto de ley:

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

1. Agrégase en el artículo 194, el siguiente inciso final, nuevo:

"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez."

2. Suprímase el inciso final del artículo 201.

3. Modifícase el artículo 203, del modo siguiente:

- a) Sustitúyese en el inciso primero la expresión inicial "Los establecimientos" "Las empresas".

- b) Reemplázase en el inciso tercero la frase "los establecimientos a que se refiere el inciso primero", por "los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero".

4. Agrégase en el inciso segundo del artículo 208, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto y coma (;), la siguiente oración:

"como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194."."

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

Santiago, 30 de octubre de 1998.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Germán Molina Valdivieso, Ministro del Trabajo y Previsión Social.- Josefina Bilbao Mendezona, Ministra Directora Servicio Nacional de la Mujer.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda atentamente a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

(*) Publicada en el Diario Oficial de 9.11.98.

TEXTO ACTUAL DE LOS ARTICULOS DEL CODIGO DEL TRABAJO MODIFICADOS POR LA LEY N° 19.591, DE 9.11.98

Artículo 194.- La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependan de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a algún sistema previsional.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificados o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez. (1)

Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal. (2)

(1) El N° 1 del Art. único de la Ley N° 19.591, de 9.11.98, agregó el actual inciso final al Art. 194.

(2) El antiguo inciso final del Art. 201 que hacía inaplicable el fuero a las trabajadoras de casa particular, fue suprimido por el N° 2 del Art. único de la Ley N° 19.591, de 9.11.98.

Artículo 203.- Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter. (3)

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos. (3)

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

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

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

Artículo 208.- Las infracciones a las disposiciones de este título se sancionarán con multa de catorce a setenta unidades tributarias mensuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.

En igual sanción incurrirán los empleadores por cuya culpa las instituciones que deben pagar las prestaciones establecidas en este título no lo hagan; como asimismo aquellos empleadores que infrinjan lo dispuesto en el inciso final del artículo 194. (4)

(3) Los incisos 1º y 3º del Art. 203 fueron modificados por el Nº 3 del Art. único de la Ley Nº 19.591, de 9.11.98.

(4) El inciso 2º del Art. 208 fue modificado por el Nº 4 del Art. único de la Ley Nº 19.591, de 9.11.98.

Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo directo de dichos empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus trabajadoras.

Los recursos que se obtengan por la aplicación de este artículo, deberán ser traspasados por el Fisco a la Junta Nacional de Jardines Infantiles, dentro de los treinta días siguientes al respectivo ingreso.

La fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este artículo corresponderá a la Dirección del Trabajo y a la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social
Subsecretaría del Trabajo

**Establece Reglamento especial de Calificaciones para el
personal
de la Dirección del Trabajo (*)**

Nº 98.- Santiago, 15 de septiembre de 1998.- Vistos: Lo dispuesto en el artículo 49 de la Ley Nº 18.575, Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, los artículos 27 al 47 de la Ley Nº 18.834, y la facultad que me confiere el artículo 32, Nº 8 de la Constitución Política de Chile.

Decreto:

Establece el reglamento de calificaciones del personal de la Dirección del Trabajo.

REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES

TITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Todos los funcionarios, incluido el personal a contrata, a excepción de lo señalado en el artículo 5º del Reglamento General de Calificaciones, serán calificados anualmente en las siguientes listas:

Lista Nº 1: Distinción.

Lista Nº 2: Buena.

Lista Nº 3: Condicional.

Lista Nº 4: Eliminación.

El jefe superior de la institución será personalmente responsable del cumplimiento de este deber. Para tal efecto, deberá instruir a la oficina encargada de Personal, o a la que haga sus veces, para que se encargue de que el proceso de calificaciones se desarrolle en los plazos y según los procedimientos establecidos en el presente reglamento. En caso de no cumplimiento de éstos, la oficina encargada de personal o quien haga sus veces, deberá informarlo por escrito y oportunamente al jefe superior de la institución.

Artículo 2º.- En todo lo no previsto en el presente reglamento, será aplicable lo dispuesto en el Reglamento General de calificaciones del Sector Público.

(*) Publicado en el Diario Oficial de 10.11.98.

TITULO II**DEL PROCESO CALIFICATORIO****Párrafo 1º****De los factores e instrumentos del proceso de calificaciones**

Artículo 3º.- La calificación evaluará los factores y subfactores que se señalan en el artículo 6º del presente reglamento, por medio de notas que tendrán los siguientes valores y conceptos asociados:

Nota 1: Muy mal cumplimiento de programas, metas, normas e instrucciones.

Nota 2: Mal cumplimiento de programas, metas, normas e instrucciones.

Nota 3: Regular cumplimiento de programas, metas, normas e instrucciones.

Nota 4: Buen cumplimiento de programas, metas, normas e instrucciones.

Nota 5: Muy buen cumplimiento de programas, metas, normas e instrucciones.

Las notas correspondientes a: los informes cuatrimestrales que contienen las notas parciales de los tres factores; la Precalificación y la Calificación deberán expresarse con dos decimales, debiéndose aproximar a la centésima superior siguiente, cuando la milésima sea igual o superior a 5. Esta aproximación rige para todas aquellas notas que se expresen en decimales.

Al final de cada cuatrimestre, los resultados de los informes cuatrimestrales deberán ser comunicados al funcionario a través de una entrevista sostenida entre el jefe directo y el propio funcionario en forma privada antes de ser enviada a la Unidad de Personal. Esta reunión se denominará "*Entrevista de Retroalimentación*". Al final del tercer cuatrimestre, en la Entrevista de Retroalimentación deberán comunicarse, además del resultado del informe cuatrimestral, la nota correspondiente a la Precalificación.

En cada "*Entrevista de Retroalimentación*", se deberá fijar el programa de desempeño individual para el período cuatrimestral siguiente.

Artículo 4º.- Los funcionarios de la Dirección del Trabajo serán ubicados en las listas de calificaciones de acuerdo a los siguientes rasgos de puntajes obtenidos en la calificación:

Lista N° 1: Distinción, de 40,00 a 50,00 puntos.

Lista N° 2: Buena, de 25,00 a 39,99 puntos.

Lista N° 3: Condicional, de 16,00 a 24,99 puntos.

Lista N° 4: Eliminación, de 10,00 a 15,99 puntos.

Artículo 5º.- La calificación se obtendrá en base a tres factores: el factor "*Cumplimiento de Programas de Desempeño Individual*", el factor "*Cumplimiento de Normas*" y el factor "*Desarrollo de Aptitudes Individuales*".

Artículo 6º.-

- 1. El Factor Cumplimiento de Programas de Desempeño Individual** considerará la ejecución de acciones planificadas para cada funcionario para el período cuatrimestral, de acuerdo a las prioridades determinadas anualmente por el jefe directo, en base a los

ámbitos del trabajo e indicadores determinados por la autoridad del Servicio y que el Departamento de Recursos Humanos entregará a través de instrumentos y documentos de apoyo.

Comprenderá la evaluación de los siguientes subfactores:

- a) **Subfactor Cumplimiento de Metas de Cantidad:** Mide el grado en que el desempeño del funcionario ha alcanzado los indicadores números predefinido y planificado como satisfactorios.
 - b) **Subfactor cumplimiento de Metas de Cantidad:** Mide el grado en que el desempeño del funcionario ha alcanzado los indicadores de calidad predefinidos y planificados como satisfactorios.
2. **El Factor Cumplimiento de Normas** evalúa el ajuste de la conducta del funcionario con las disposiciones y normativas institucionales existentes relativas a la puntualidad y permanencia en el lugar de trabajo y demás normativas específicas.

Comprenderá la evaluación de los siguientes subfactores:

- a) **Subfactor Permanencia:** Mide el cumplimiento de la jornada de trabajo, en términos de presencia continua y prolongada del funcionario en el lugar donde debe efectuar su labor o cumplir sus funciones y la debida justificación de las ausencias.
 - b) **Subfactor Puntualidad:** Mide la exactitud en el cumplimiento del horario de llegada al trabajo y a otros compromisos propios de la función.
 - c) **Subfactor Cumplimiento de Normas e Instrucciones Específicas:** Mide el cabal cumplimiento de reglas y normativas específicas relativas al desempeño funcionario.
3. **El Factor Desarrollo de Aptitudes Individuales** se refiere a la medida en que cada funcionario logra desarrollar habilidades necesarias para el buen desempeño en su trabajo.

Incluye dos subfactores:

- a) **Subfactor Desarrollo de Aptitudes Técnicas:** Se refiere al desarrollo de habilidades relacionadas directamente con la ejecución del trabajo del funcionario.
- b) **Subfactor Desarrollo de Actitudes Interpersonales:** Se refiere al desarrollo de habilidades propias de una buena interacción con las personas que comparten el trabajo del funcionario, y que permiten una buena ejecución de su labor.

Artículo 7º.- La nota correspondiente a cada factor será el promedio aritmético de las notas obtenidas en los subfactores que lo componen, y deberá expresarse con dos décimas decimales.

Artículo 8º.- Los factores se ponderarán de igual manera, tanto para los funcionarios directivos, profesionales, fiscalizadores, técnicos, administrativos y auxiliares:

1. Factor Cumplimiento de Programas de Desempeño Individual: Ponderación de 5.5.
2. Factor Cumplimiento de Normas: Ponderación de 1.5.
3. Factor Desarrollo de Aptitudes Individuales: Ponderación de 3.0.

La nota correspondiente a cada factor se multiplicará por el coeficiente de ponderación recién mencionado para cada factor y la sumatoria determinará la ubicación del funcionario en la lista correspondiente.

Artículo 9º.- Los informes cuatrimestrales deberán llevar nota según cada factor evaluado, las cuales servirán de antecedentes relevantes para la Precalificación. Para esto, existirán instrumentos auxiliares tales como: un formulario de Programación Cuatrimestral y un Formulario de Evaluación Cuatrimestral.

Se establecerá además la "*Entrevista de Retroalimentación*", al final de cada período cuatrimestral, en la cual se utilizarán los instrumentos Formularios de Programación Cuatrimestral y Formulario de Evaluación Cuatrimestral, con el objetivo de evaluar el cumplimiento de metas del cuatrimestre que termina y dar a conocer las metas para el cuatrimestre siguiente.

Párrafo 2º

De los procedimientos para valorar los factores

Artículo 10.- El Procedimiento para evaluar el Factor Cumplimiento de Programas de Desempeño Individual es el siguiente:

Al inicio de cada cuatrimestre el precalificador deberá dar a conocer al funcionario el programa de desempeño individual correspondiente, utilizando el instrumento "*Formulario de Programación Cuatrimestral*".

Del mismo modo, al final de cada cuatrimestre, el programa de desempeño individual elaborado al inicio del cuatrimestre, será evaluado a través del instrumento "*Formulario de Evaluación Cuatrimestral*".

Al final de cada cuatrimestre se deberá realizar una reunión entre el jefe directo y el funcionario donde se dé a conocer la evaluación del programa de desempeño individual, en función de la programación inicial. Esta reunión se denominará "*Entrevista de Retroalimentación*" y deberá realizarse en un plazo no superior a los 15 días hábiles, después del último día del cuatrimestre evaluado.

El Formulario de Programación Cuatrimestral permitirá establecer metas de desempeño individual, tanto de cantidad como de calidad, en función del trabajo específico de cada funcionario. Para esto, se deberán seleccionar ámbitos de trabajo a partir de una lista definida por el Director del Trabajo y proporcionada anualmente por el Departamento de Recursos Humanos, de modo que reflejen íntegramente la actividad del funcionario.

Para cada ámbito, el Director del Trabajo fijará las metas de cantidad y calidad de trabajo en función de una lista de indicadores, que será puesta a disposición de los precalificadores anualmente por el Departamento de Recursos Humanos. A cada indicador el precalificador deberá asociar un valor para elaborar una meta. De la lista de indicadores, cada precalificador deberá seleccionar y definir de estos indicadores, metas de desempeño individual.

Al finalizar cada cuatrimestre, se evaluará el cumplimiento de las metas de cantidad y calidad de trabajo, las cuales se registrarán en el instrumento "*Formulario de Evaluación Cuatrimestral*", el que deberá incluir una hoja anexa para las observaciones del funcionario.

Cada meta, tanto de cantidad como de calidad, será evaluada según una escala de cinco categorías en función de su cumplimiento, otorgando de uno a cinco puntos enteros para cada meta, según la escala de notas establecida en el artículo 3º del presente reglamento.

Se establecerá el promedio aritmético de notas de cumplimiento de metas de cantidad, que tendrá dos decimales, y será la nota final del subfactor Cumplimiento de Metas de Cantidad. De la misma forma, el promedio aritmético de notas de cumplimiento de metas de calidad permita establecer la nota final del Subfactor Cumplimiento de Metas de Calidad.

El promedio aritmético de ambos Subfactor permitan obtener la nota final del Factor Cumplimiento de Programas de Desempeño Individual, el cual deberá expresarse con dos decimales.

Artículo 11.- El procedimiento para evaluar el Factor Cumplimiento de Normas es el siguiente:

El informe cuatrimestral incluirá tablas que contengan los rasgos de evaluación para cada uno de los tres subfactores que este factor incluye.

Cada tabla contendrá una descripción operacional de cada uno de los subfactores en función de cinco categorías de notas. El Departamento de Recursos Humanos será responsable de definir anualmente el contenido de estas tablas.

El puntaje de cada tabla será un número entero que corresponderá a la nota de cada subfactor. El promedio aritmético de las puntuaciones en cada subfactor determinará la nota final del Factor Cumplimiento de Normas, el cual deberá ser calculado con dos decimales y tal como lo expresa el artículo 3º del presente reglamento.

Artículo 12.- El procedimiento para evaluar el Factor Desarrollo de Aptitudes Individuales será el siguiente:

Al inicio del primer cuatrimestre el precalificador deberá detectar aptitudes claves para el trabajo del funcionario a desarrollar durante todo el período calificadorio. Para esto se empleará el mismo Formulario de Programación Cuatrimestral utilizado para evaluar el factor Cumplimiento de Programas de Desempeño Individual. Al final del cuatrimestre se evaluará el estado de avance del desarrollo de estas aptitudes, usando el mismo Formulario de Evaluación Cuatrimestral. Ambas actividades, tanto la evaluación del cuatrimestre terminado, como el programa de desarrollo de aptitudes fijado para el siguiente cuatrimestre, se realizarán dentro de la misma "*Entrevista de Retroalimentación*" que se hará para notificar la evaluación de los otros factores.

El Formulario de Programación Cuatrimestral permitirá detectar y planificar acciones orientadas a desarrollar las aptitudes claves de cada funcionario, según las características de su actividad.

El Director del Trabajo deberá definir una lista de aptitudes técnicas e interpersonales a seleccionar, con su respectiva definición operacional, las que el Departamento de Recursos Humanos incluirá en el "*Formulario de Programación Cuatrimestral*".

El Departamento de Recursos Humanos deberá entregar además los documentos de apoyo necesarios para la facilitación del proceso de definición de aptitudes claves a desarrollar por cada funcionario.

Al finalizar el período cuatrimestral, se evaluará el estado de avance efectivo de aptitudes técnicas e interpersonales a través del instrumento Formulario de Evaluación Cuatrimestral ya mencionado.

Cada aptitud será evaluada según una escala de cinco conceptos elaborada por el Departamento de Recursos Humanos, otorgando entre uno a cinco puntos enteros para cada meta.

Se obtendrá el promedio aritmético de notas de desarrollo de aptitudes técnicas que deberá tener dos decimales, tal como lo expresa el artículo 3º del presente reglamento, y será la nota final del subfactor "*Desarrollo de Aptitudes Técnicas*".

De la misma forma, el promedio aritmético de la nota de desarrollo de aptitudes interpersonales, que deberá tener dos decimales, será la nota final del subfactor "*Desarrollo de Aptitudes Interpersonales*".

El promedio aritmético entre la nota del subfactor "*Aptitudes Técnicas*" y la nota del subfactor "*Aptitudes Interpersonales*", será la nota final del factor "*Desarrollo de Aptitudes Individuales*" y también deberá expresarse con dos decimales.

Párrafo 3º

De las etapas del proceso calificadorio

Artículo 13.- Para los efectos del presente reglamento, se entenderá por:

- a) Evaluación Cuatrimestral:** La evaluación realizada por el jefe directo, efectuada al final de cada cuatrimestre en función de la Programación Inicial realizada al inicio de cada cuatrimestre respecto de cada funcionario bajo su dependencia. Para esto, el jefe directo deberá elaborar un informe cuatrimestral que obtendrá tres notas, correspondientes a los tres factores a evaluar.

Cada una de estas evaluaciones deberán ser realizadas de acuerdo a los factores que en el Párrafo 1º del Título II de este Reglamento se detallan, en una escala de notas asociadas a 5 conceptos, que se especifican en el artículo 3º del presente Reglamento.

- b) Precalificación:** Se refiere a la serie de conceptos, juicios y el puntaje que represente la evaluación anual realizada por el jefe directo del funcionario, teniendo como antecedentes relevantes los resultados de los informes cuatrimestrales.
- c) Calificación:** La evaluación efectuada por la Junta Calificadora que corresponda, teniendo como base la Precalificación realizada por el jefe directo del funcionario o la evaluación efectuada de conformidad al inciso final del artículo 29 de la Ley N° 18.834.

- d) Apelación y Reclamo:** Los recursos con que cuenta el funcionario contra la resolución de la Junta Calificadora, o la evaluación efectuada de conformidad al inciso final del artículo 29 de la Ley Nº 18.834.

Artículo 14.- La precalificación que realiza el jefe directo, estará constituida por los conceptos, juicios y notas, las cuales deberán ser debidamente fundadas con los antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito, considerándose para este efecto las anotaciones efectuadas en la hoja de vida durante el respectivo período de calificación.

Los funcionarios precalificadores, con el objeto de cumplir con dicha obligación principal, conservando la debida garantía de los derechos funcionarios, emitirán un informe cada cuatro meses, basado en la evaluación de la programación hecha al inicio de cada cuatrimestre. El primero de estos informes cuatrimestrales deberá ser elaborado al 31 de diciembre; el segundo al 30 de abril, y el tercero al 31 de agosto.

Cada uno de estos informes cuatrimestrales deberá contener tres notas asociadas a cada factor y deberán ser notificadas personalmente al funcionario precalificado, permitiendo que si éste lo desea, indique en una hoja anexa sus comentarios y observaciones. Además, estos informes con la respectiva hoja de observaciones deben ser incluidos en la respectiva hoja de vida y tendrán el carácter de instrumentos auxiliares de evaluación de personal.

Los informes cuatrimestrales de desempeño deberán ser notificados personalmente dentro de los diez días hábiles siguientes a la fecha del cumplimiento del plazo del respectivo informe de desempeño. Si el funcionario no fuere habido por dos días consecutivos en su domicilio o en su lugar de trabajo, se le notificará por carta certificada de lo cual deberá dejarse constancia. En esta última circunstancia, el funcionario se entenderá notificado cumplidos tres días desde que la carta haya sido despachada. El funcionario podrá formular observaciones al informe de desempeño dentro del plazo de dos días contado desde su notificación.

Tanto los informes de desempeño funcionario como los otros instrumentos auxiliares servirán de antecedentes relevantes para la precalificación.

Para realizar la precalificación, la oficina encargada de personal, o la que haga sus veces, deberá entregar al jefe directo, dentro de los primeros tres días del mes de septiembre de cada año, las hojas de vida del personal de su dependencia.

Artículo 15.- Al inicio de cada período cuatrimestral, el Departamento de Recursos Humanos será el responsable de enviar a cada precalificador todos los documentos de apoyo necesarios para llevar a efecto a los informes cuatrimestrales, así como el instrumento "*Formulario de Programación Cuatrimestral*".

Artículo 16.- En un plazo no superior a 15 días hábiles después de terminado el cuatrimestre, cada precalificador deberá enviar a la Unidad de Personal un ejemplar del informe cuatrimestral debidamente notificado.

Artículo 17.- El representante del personal, tanto titular como suplente, será elegido por todos los funcionarios afectos a calificación. Para la elección del representante del personal, el jefe de la Unidad encargada del Personal o quien haga sus veces, dentro de los primeros diez días del mes de julio, recibirá la inscripción de todos aquellos funcionarios que sean propuestos por cualquier empleado de la institución para desempeñar la representación del personal en la

Junta Calificadora respectiva. Estas proposiciones deberán ser formuladas por escrito y en ellas constará la aceptación del funcionario propuesto y la unidad en que preste servicio.

Vencido el plazo de inscripción, el jefe de la Unidad encargada de Personal confeccionará una lista con los nombres de los funcionarios propuestos, indicando la oficina en que trabaja, y la remitirá a todas las dependencias de la institución, por la vía más rápida y en número suficiente para su debida publicidad.

El jefe superior del nivel nacional o regional, según corresponda, convocará a elección para una fecha dentro de los primeros diez días del mes de agosto, indicando el lugar donde se llevará a efecto a fin de que los funcionarios, en voto personal y secreto, exprese el nombre de su representante ante la Junta Calificadora respectiva, siendo elegido el que obtenga la más alta votación. El funcionario que obtenga la segunda mayoría tendrá el carácter de suplente.

En caso de igualdad de votos, se preferirá el funcionario más antiguo: primero en el cargo, luego en el grado, después en la institución, a continuación en la Administración del Estado, y finalmente, en caso que se mantenga la igualdad, se resolverá por sorteo.

Cuando el candidato sea único, el suplente será el funcionario más antiguo de cada Junta respectiva, salvo que ocupe un cargo en la Junta.

Una vez realizada la elección del representante del personal, en el caso de no corresponder la constitución de Junta Calificadora Regional, el jefe regional correspondiente deberá remitir de inmediato a la oficina de Personal el resultado de la votación.

El Director del Trabajo deberá prestar la colaboración necesaria para un adecuada realización del proceso eleccionario del representante del personal. La votación deberá realizarse en las oficinas de la Dirección del Trabajo y dentro de la respectiva jornada laboral.

La oficina encargada de Personal que corresponda, será la encargada de realizar el recuento de los votos emitidos y deberá comunicar su resultado al personal dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que se realice la votación. A este escrutinio podrán asistir todos los funcionarios de la institución que lo deseen.

Los dos funcionarios más antiguos de la respectiva institución, en el nivel central o regional según corresponda, participarán en el proceso de elección de los delegados del personal, en calidad de ministros de fe, siempre que éstos no sean candidatos.

Si el personal no hubiere elegido su representante, actuará en dicha calidad el funcionario más antiguo en el Servicio, según la Junta Calificadora.

Al funcionario elegido como representante del personal se le otorgara todas las facilidades para efectuar su labor.

Artículo 18.- La Junta Calificadora adoptará sus resoluciones teniendo como base, necesariamente, la Precalificación del funcionario hecha por su jefe directo, la que estará constituida por los conceptos, juicios, notas y antecedentes que éste deberá proporcionar por escrito. Entre los antecedentes, se considerarán las anotaciones de mérito o de demérito que se hayan efectuado

dentro del período anual de calificaciones, en la hoja de vida que llevará la oficina encargada del personal para cada funcionario.

Para el cumplimiento de su cometido, la Junta Calificadora podrá requerir la concurrencia de cualquier funcionario calificado o su respectivo precalificador, y asimismo, disponer todas las diligencias y actuaciones que estime necesarias.

Los jefes directos serán responsables de las precalificaciones que efectúen, como asimismo de la Calificación en la situación prevista en el inciso segundo del artículo 29 de la ley N° 18.834. La forma en que lleven a cabo este proceso deberá considerarse para los efectos de su propia calificación.

No obstante lo establecido en el inciso primero de este artículo, aunque un funcionario no registre ninguna anotación de mérito en el período respectivo, podrá ser igualmente calificado en Lista N° 1 de Distinción.

ARTICULO UNICO TRANSITORIO

Este reglamento empezará a regir a contar del período de desempeño funcionario que comprende desde el 1° de septiembre de 1998 hasta el 31 de agosto de 1999.

Anótese, tómese razón y publíquese.- EDUARDO FREI RUIZ-TAGLE, Presidente de la República.- Patricio Tombolini Véliz, Ministro del Trabajo y Previsión Social (S).- Raúl Troncoso Castillo, Ministro del Interior.- Eduardo Aninat Ureta, Ministro de Hacienda.

Lo que transcribo a usted para su conocimiento.- Saluda a usted, Julio Valladares Muñoz, Subsecretario del Trabajo.

REMUNERACIONES - BENEFICIOS LABORALES.

SITUACION TRIBUTARIA Y PREVISIONAL (*)

REMUNERACIONES - BENEFICIOS LABORALES.- Se inserta a continuación un detalle alfabetizado de remuneraciones y beneficios laborales, en cuanto a sus características, situación imponible y tributable.

AGUINALDOS (Fiestas Patrias, Navidad, Año Nuevo, Aniversarios, etc.).

Características: monto determinado o monto variable con base porcentual - pago esporádico o condicionado - constituye ingreso o beneficio laboral.

Imponibles: respecto del mes en que se percibió o devengó - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: como mayor renta del respectivo mes en que se percibió o devengó - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos. Circular N° 66, N° 6, letra e), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

ASIGNACION DE ANTIGUEDAD

Características: monto fijo o monto variable con base porcentual - pago en dinero - pago periódico o esporádico - puede ser acumulativa - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: mensualmente o respecto del mes en que se percibió o devengó - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional del trabajador.

Tributable: como mayor renta del respectivo mes en que se perciba o devengue - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos. Circular N° 66, N° 6, letra k), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

ASIGNACION DE CASA

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: mensualmente - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional del trabajador.

Tributable: mensualmente - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos, por constituir mayor renta. Circular N° 66, N° 6, letra c), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

(*) Extracto de la obra modificable "Enciclopedia Laboral y Previsional" de don Eladio Otárola Sotomayor.

ASIGNACION DE COLACION

Características: monto prudente y razonable en relación al precio que normalmente deban pagar los trabajadores por este concepto y al nivel de remuneraciones de los mismos - pago en dinero por día efectivamente trabajado - constituye prestación convencional no remuneratoria.

No imponible: por no constituir remuneración según lo establecido por el artículo 41, inciso 2º, Código del Trabajo.

No tributable: por no constituir renta. (Cuando se cumplen determinados requisitos. Art. 17 N° 14 Ley de Impuesto a la Renta).

ASIGNACION DE DESGASTE DE HERRAMIENTAS

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - constituye prestación convencional no remuneratoria.

No imponible: por no constituir remuneración según lo establecido por el artículo 41, inciso 2º, Código del Trabajo.

No tributable: por no constituir remuneración.

ASIGNACION DE ESCOLARIDAD - BECAS (hijos)

Características: monto variable - pago al establecimiento educacional, instituto o academia (pago indirecto) - pago condicionado.

No imponible: por constituir un beneficio directo en favor de la familia y no tener directa relación con la prestación de servicios y no ser un beneficio que percibe en dinero el dependiente.

No tributable: por ser ingreso que no constituye renta asimilable a lo establecido en el artículo 17, N° 18, de la Ley de Impuesto a la Renta.

ASIGNACION DE ESCOLARIDAD (hijos)

Características: monto variable - pago en dinero - pago esporádico condicionado - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto del mes en que percibió o devengó - tasa cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta del respectivo mes en que se percibió o devengó - Impto. Unico 2ª Categoría, según escala de tramos.

ASIGNACION DE MANDO O DE RESPONSABILIDAD

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto de cada mes en que se perciba - tasa cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta respecto del mes en que se perciba - Impto. Unico 2ª Categoría, según escala de tramos.

ASIGNACION DE MAQUINAS

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: mensualmente - tasa de cotización de acuerdo a instituciones de afiliación previsional de trabajadores.

Tributable: mensualmente - Impto. Unico 2ª Categoría, según escala de tramos. Circular N° 66, N° 6, letra a), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

ASIGNACION DE MATRIMONIO

Características: monto variable - pago en dinero - pago único condicionado - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto del mes en que se perciba - tasa cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional del trabajador.

Tributable: por regla general.

No tributable: por ser ingreso que no constituye renta asimilable a lo establecido en el artículo 17, N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta. Circular N° 66, N° 5, letra h), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos. (Cuando es beneficio previsional pagado por departamento de bienestar).

ASIGNACION DE MOVILIZACION

Características: monto variable - pago en dinero - pago único condicionado - constituye prestación legal no remuneratoria.

No imponible: por no constituir remuneración ni renta para ningún efecto legal y estando exenta de imposiciones e impuestos, según lo establecido por el inciso 2º, del artículo 41 del Código del Trabajo.

No tributable: por no constituir remuneración ni renta. (Cuando se cumplen determinados requisitos. Art. 17 N° 14 Ley de Impuesto a la Renta).

ASIGNACION DE NATALIDAD

Características: monto variable - pago en dinero - pago único condicionado - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto del mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional del trabajador.

Tributable: por regla general.

No tributable: por ser ingreso que no constituye renta asimilable a lo establecido en el artículo 17, N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta. Circular N° 66, N° 5, letra i), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos. (Cuando es beneficio previsional pagado por departamento de bienestar).

ASIGNACION DE NATALIDAD (especies)

Características: composición variable - entrega física de objetos o cosas - constituye prestación convencional no remuneratoria.

No imponible: por constituir asignación alimenticia en favor de la familia.

No tributable: por ser ingreso que no constituye renta asimilable a lo establecido en el artículo 17, N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta. Circular N° 66, N° 5, letra i), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

ASIGNACION DE PERDIDA DE CAJA

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - podría tener base porcentual.

No imponible: por no constituir remuneración según lo establece el artículo 41, inciso 2º, Código del Trabajo.

No tributable: por no constituir remuneración.

ASIGNACION DE TITULO PROFESIONAL

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: mensualmente - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: mensualmente - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos. Circular N° 66, N° 6, letra b), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

ASIGNACION DE VACACIONES

Características: monto variable - pago en dinero - pago anual - puede ser proporcional al número de cargas familiares - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto del mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta respecto del mes calendario en que se percibió o devengó - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos. Circular Nº 66, Nº 6, letra f), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

ASIGNACION DE VACACIONES (colonia veraniega propia o ajena)

Características: monto variable - pago en dinero - pago anual - pago indirecto - puede ser el uso de instalaciones - puede ser proporcional al número de cargas familiares.

No imponible: por constituir un beneficio directo en favor de la familia y no tener directa relación con la prestación de servicios y no ser un beneficio que percibe en dinero el dependiente.

No tributable: por ser beneficio que no constituye renta, asimilable a lo establecido en el artículo 17, Nº 13, de la Ley de Impuesto a la Renta.

ASIGNACION FAMILIAR (Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, M. Trabajo)

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - constituye prestación legal no remuneratoria.

No imponible: por no considerarse remuneración para ningún efecto legal y estar exenta de toda clase de impuestos, gravámenes y cotizaciones, según lo establecido en el artículo 15 del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, M. Trabajo.

No tributable: por no considerarse remuneración para ningún efecto legal y estar exenta de toda clase de impuestos.

BONIFICACIONES MEDICAS (pago directo del empleador al establecimiento o Servicio o mediante sistema de órdenes no descontables de remuneraciones del trabajador).

Características: monto variable - pago condicionado directo al establecimiento o Servicio - otorgamiento esporádico - puede ser prestación convencional o voluntaria del empleador no remuneratoria.

Imponibles: respecto del mes en que se perciban o devenguen - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

No tributables: por ser beneficio que no constituye renta, asimilable a lo establecido en el artículo 17, N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta. Circular N° 66, N° 5, letras a) y e), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

BONO DE AMBIENTE TOXICO

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - pago condicionado - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

BONO DE COMESTIBLES (para abastecimiento familiar)

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - podría tener base porcentual en relación al sueldo del trabajador - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

BONO DE INCAPACIDAD LABORAL (compensación diferencia entre subsidio e ingresos mensuales habituales del trabajador).

Características: monto variable - pago en dinero - pago esporádico condicionado - puede considerarse indemnización - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto del mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional del trabajador.

No tributable: por estimarse beneficio previsional asimilable a lo establecido en el artículo 17, N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta.

BONO DE JUGUETES (entrega física)

Características: composición variable en relación a edad hijos - entrega física de cosas - entrega única anual - monto no descontable de remuneración del trabajador - constituye prestación convencional no remuneratoria.

No imponible: por cuanto es un beneficio directo en favor de la familia y no tener directa relación con la prestación de servicios y no ser un beneficio que perciba en dinero directamente el dependiente.

No tributable: por estimarse beneficio previsional asimilable a lo establecido en el artículo 17, Nº 13, de la Ley de Impuesto a la Renta.

BONO DE JUGUETES (para que el trabajador efectúe compra por sí mismo)

Características: monto fijo o variable - pago en dinero - pago único anual condicionado - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto del mes calendario en que se perciba o devengue por tratarse de una suma de dinero pagada directamente al trabajador - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta respecto del mes calendario en que se perciba o devengue - Impto. Único de 2ª Categoría, según escala de tramos.

BONO DE JUGUETES (vales directos a proveedor no descontables al trabajador)

Características: monto único de standard para todos los trabajadores - entrega de vale directo a proveedor - entrega única anual - monto no descontable de remuneración del trabajador - pago directo por el empleador al proveedor - constituye prestación convencional no remuneratoria.

No imponible: por constituir un beneficio directo en favor de la familia - no tener directa relación con la prestación de servicios del trabajador - no ser un beneficio que percibe en dinero el dependiente.

No tributable: por estimarse un beneficio asimilable a lo establecido en el artículo 17, Nº 13, de la Ley de Impuesto a la Renta.

BONO DE NO EXISTENCIA DE SALA CUNA (pago directo a la entidad o establecimiento que presta el servicio)

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico temporal condicionado - se considera indemnización por reemplazo de obligación legal - es prestación obligada no remuneratoria.

No imponible: por constituir la sustitución de una obligación legal del empleador y no ser una suma de dinero que percibía directamente la trabajadora.

No tributable: por constituir un beneficio de aquellos establecidos en el artículo 17, N° 13, de la Ley de Impuesto a la Renta.

BONO DE RIESGO

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta respecto del mes calendario en que se perciba o devengue - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

BONO DE TRABAJO NOCTURNO

Características: monto variable - pago en dinero - pago periódico - pago condicionado - contraprestación de servicios - constituye remuneración.

Imponible: respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributable: como mayor renta respecto del mes calendario en que se perciba o devengue - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

BONOS (producción, ventas, productividad, etc.).

Características: monto fijo o variable con base porcentual - pago periódico o esporádico - pago en dinero - contraprestación de servicios - constituye remuneración.

Imponibles: mensualmente - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación de los trabajadores.

Tributables: mensualmente -Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

COLACION (servicio proporcionado por empleador)

Características: consumo efectivo de alimentos - diario - gratuito - constituye prestación convencional o voluntaria del empleador no remuneratoria.

No imponible: por constituir condiciones de trabajo y no ser su objetivo remunerar al dependiente sino que mejorar las condiciones en que desarrolla su actividad.

No tributable: por ser prestación consumible destinada a un mejor desempeño de la jornada del trabajador en beneficio del empleador.

COMISIONES (ventas, compras, cobranzas u otras operaciones)

Características: monto variable - pago en base a porcentaje - pago periódico - pago en dinero - contraprestación de servicios - constituyen remuneración.

Imponibles: mensualmente - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: mensualmente - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

CUOTA MORTUORIA (fallecimiento de carga familiar)

Características: monto variable - pago en dinero - pago único condicionado - puede ser pago indirecto - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponible: respecto del mes calendario en que se perciba - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional del trabajador.

No tributable: por ser ingreso que no constituye renta asimilable a lo establecido en el artículo 17, Nº 13, de la Ley de Impuesto a la Renta. Circular Nº 766, Nº 5, letra g), 20-05-1977, Servicio de Impuestos Internos.

CUOTA MORTUORIA (fallecimiento de trabajador)

Características: monto fijo o variable - pago en dinero - pago único condicionado - puede ser pago directo al servicio funerario - constituye prestación convencional o voluntaria del empleador no remuneratoria.

No imponible: por haberse extinguido la relación laboral y tener carácter indemnizatorio.

No tributable: por tener el carácter de indemnización que, además, no percibe el trabajador por haber cesado la relación laboral.

GASTOS DE REPRESENTACION (con rendición de cuentas)

Características: necesarios para mejorar las relaciones comerciales del empleador - restitución igual al monto de gastos efectuados - rendición de cuentas mediante facturas o boletas.

No imponibles: por tratarse de gastos efectuados por cuenta del empleador y cuyas facturas o boletas serán contabilizadas por éste en la cuenta o subcuenta de Gastos Generales que corresponda.

No tributables: por tratarse de gastos efectuados por cuenta del empleador.

GASTOS DE REPRESENTACION (sin rendición de cuentas)

Características: montos variables - pago en dinero - pago periódico sin obligación de rendir cuenta - puede tener base porcentual - constituye prestación convencional no remuneratoria.

Imponibles: respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional del trabajador.

No tributables: por ser ingreso que no constituye renta, pero con sujeción previa a calificación del Servicio de Impuestos Internos (artículo 17, N° 16, Ley de Impuesto a la Renta).

GASTOS DE TRASLADO (término de servicios del trabajador)

Características: monto variable - pago en dinero - pago condicionado a monto real.

No imponibles: por haber cesado la relación laboral y no constituir remuneración de acuerdo a lo establecido en el artículo 53 del Código del Trabajo.

No tributables: por tener carácter indemnizatorio y no constituir renta.

GRATIFICACIONES CONVENCIONALES (sobre utilidades no definidas legalmente)

Características: monto determinado o monto variable con base porcentual - pago en dinero - pago periódico o esporádico según convenio o liberalidad del empleador - contraprestación de servicios - constituyen remuneraciones.

Imponibles: en conformidad a lo establecido en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, que sustituyó al artículo 3° de la Ley N° 17.365, las sumas pagadas por concepto de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades, están afectas a las mismas imposiciones que las remuneraciones mensuales.

Para determinar la parte de la gratificación o participación, según sea el caso, afecta a imposiciones en relación al límite máximo de imponibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período por el cual se otorga el beneficio, y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales, deduciéndose, a su vez, la parte proporcional que corresponda a impuestos y cotizaciones previsionales para establecer los meses en que se llegue o no al tope imponible de 60 unidades de fomento.

En consecuencia, procederá el pago de cotizaciones previsionales por aquellas partes mensuales que no excedan el tope imponible.

El pago de las cotizaciones deberá efectuarlo el empleador dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquél en que se hizo exigible el beneficio.

Tributables: ver Art. 46 de la Ley de Impuesto a la Renta

GRATIFICACIONES LEGALES (sobre utilidades del ejercicio financiero inmediatamente anterior, aplicable a todos los trabajadores)

Características: monto variable - opción de empleador a formalidad de pago - límites individuales de acuerdo a opción de pago elegida - pago anual - pago en dinero - anticipos por voluntad empleador o según convenio - contraprestación de servicios - constituyen remuneraciones.

Imponibles: en conformidad a lo establecido en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, que sustituyó al artículo 3° de la Ley N° 17.365, las sumas pagadas por concepto de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participaciones de utilidades, están afectas a las mismas imposiciones que las remuneraciones mensuales.

Para determinar la parte de la gratificación o participación, según sea el caso, afecta a imposiciones en relación al límite máximo de imponibilidad mensual, se distribuirá su monto total en proporción a los meses que comprenda el período por el cual se otorga el beneficio, y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales, deduciéndose, a su vez, la parte proporcional que corresponda a impuestos y cotizaciones previsionales para establecer los meses en que se llegue o no al tope imponible de 60 unidades de fomento.

En consecuencia, procederá el pago de cotizaciones previsionales por aquellas partes mensuales que no excedan el tope imponible.

El pago de las cotizaciones deberá efectuarlo el empleador dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquél en que se hizo exigible el beneficio.

Tributables: ver Art. 46 de la Ley de Impuesto a la Renta

GRATIFICACIONES VOLUNTARIAS (sobre utilidades no definidas legalmente).

Características: monto determinado o monto variable con base porcentual - pago en dinero - pago periódico o esporádico según convenio o liberalidad del empleador - constituye ingreso o beneficio laboral.

Imponibles: en conformidad a lo establecido en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, que sustituyó al artículo 3° de la Ley N° 17.365, las sumas pagadas por concepto de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades, están afectas a las mismas imposiciones que las remuneraciones mensuales.

Para determinar la parte de la gratificación o participación, según sea el caso, afecta a imposiciones en relación al límite máximo de imponibilidad mensual, se distribuirá su monto total en proporción a los meses que

comprenda el período por el cual se otorga el beneficio, y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales, deduciéndose, a su vez, la parte proporcional que corresponda a impuestos y cotizaciones previsionales para establecer los meses en que se llegue o no al tope imponible de 60 unidades de fomento.

En consecuencia, procederá el pago de cotizaciones previsionales por aquellas partes mensuales que no excedan el tope imponible.

El pago de las cotizaciones deberá efectuarlo el empleador dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquél en que se hizo exigible el beneficio.

Tributables: ver Art. 46 de la Ley de Impuesto a la Renta.

HORAS EXTRAORDINARIAS (ver: Sobresueldos)

INCENTIVOS (producción, ventas, productividad, etc.)

Características: monto fijo o variable con base porcentual - pago periódico o esporádico - pago en dinero - contraprestación de servicios - constituye remuneración.

Imponibles: respecto de cada mes calendario en que se perciba o devengue - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: como mayor renta respecto del mes calendario en que se perciba o devengue - Impto. Único de 2ª Categoría, según escala de tramos.

INDEMNIZACION DE FERIADO (término de relación laboral)

Características: monto variable - pago en dinero - pago único proporcional a días de feriado de que no hizo uso el trabajador - constituye obligación legal indemnizatoria y no remuneratoria.

No imponible: por tener carácter indemnizatorio como consecuencia del término de la relación laboral.

No tributable: por ser ingreso que no constituye renta atendido su carácter de indemnizatorio (artículo 17, Nº 13, Ley de Impuesto a la Renta).

INDEMNIZACION LEGAL POR AÑOS DE SERVICIOS

Características: monto variable - pago en dinero - pago una vez terminada relación laboral.

No imponible: por tener carácter indemnizatorio como consecuencia del término de la relación laboral.

No tributable: ver tratamiento en Art. 178 del Código del Trabajo.

INDEMNIZACION POR DESAHUCIO (falta de aviso 30 días).

Características: monto variable - pago en dinero - pago único una vez terminada relación laboral - constituye indemnización.

No imponible: por tener carácter indemnizatorio como consecuencia del término de la relación laboral.

No tributable: ver tratamiento en Art. 178 del Código del Trabajo.

PARTICIPACIONES CONTRACTUALES (sobre utilidades no definidas legalmente)

Características: monto variable - pago en base a porcentaje - pago periódico o esporádico - contraprestación de servicios - constituyen remuneraciones.

Imponibles: en conformidad a lo establecido en el artículo 28 del Decreto Ley N° 3.501, de 1980, que sustituyó al artículo 3° de la Ley N° 17.365, las sumas pagadas por concepto de gratificación legal, contractual o voluntaria o como participación de utilidades, están afectas a las mismas imposiciones que las remuneraciones mensuales.

Para determinar la parte de la gratificación o participación, según sea el caso, afecta a imposiciones en relación al límite máximo de imponibilidad mensual, se distribuirá su monto en proporción a los meses que comprenda el período por el cual se otorga el beneficio, y los cuocientes se sumarán a las respectivas remuneraciones mensuales, deduciéndose, a su vez, la parte proporcional que corresponda a impuestos y cotizaciones previsionales para establecer los meses en que se llegue o no al tope imponible de 60 unidades de fomento.

En consecuencia, procederá el pago de cotizaciones previsionales por aquellas partes mensuales que no excedan el tope imponible.

El pago de las cotizaciones deberá efectuarlo el empleador dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquél en que se hizo exigible el beneficio.

Tributables: ver Art. 46 de la Ley de Impuesto a la Renta.

PREMIOS VARIOS (producción, ventas, asistencia, puntualidad, orden, compañerismo, disciplina, higiene y seguridad).

Características: montos variables - pago en dinero o en especies - pagos esporádicos o anuales condicionados - constituyen prestaciones convencionales o voluntarias del empleador no remuneratorias.

Imponibles: respecto de cada mes calendario en que se perciban o devenguen - tasa de cotizaciones de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: como mayor renta respecto del mes calendario en que se perciban o devenguen - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

PRIMAS (producción, ventas, etc.)

Características: monto fijo o variable con base porcentual - pago periódico o esporádico - pago en dinero - contraprestación de servicios - constituye remuneración.

Imponibles: respecto de cada mes calendario en que se perciban o devenguen - tasa de cotizaciones de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: como mayor renta respecto del mes calendario en que se perciban o devenguen - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

ROPA DE TRABAJO (overoles, cotonas, uniformes, guantes, cascos, petos, anteojos, coletos, máscaras, zapatos de seguridad, etc.)

Características: composición variable - entrega física de especies o elementos - entrega condicionada a necesidades.

No imponible: por constituir la entrega de ellos al trabajador y su respectivo uso un requisito para desempeñar el oficio, cargo o empleo.

No tributable: por ser una condición de trabajo.

SOBRESUELDOS (horas extraordinarias)

Características: monto variable limitado - pago periódico según acuerdo - recargo porcentual sobre sueldo hora - pago en dinero - contraprestación de servicios - constituyen remuneraciones.

Imponibles: respecto de cada mes calendario en que se perciban o devenguen - tasa de cotizaciones de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: como mayor renta respecto del mes calendario en que se perciban o devenguen - Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

SUELDOS (hora, diario, semanal o mensual)

Características: monto fijo - pago en dinero - pago periódico - contraprestación de servicios - constituye remuneración.

Imponibles: tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: Impto. Unico de 2ª Categoría, según escala de tramos.

TRATOS (pieza, medida u obra)

Características: monto variable - pago periódico - pago en dinero - contraprestación de servicios - constituye remuneración.

Imponibles: mensualmente - tasa de cotización de acuerdo a institución de afiliación previsional de los trabajadores.

Tributables: mensualmente - Impto. Unico de 2ª Categoría, mensualmente, según escala de tramos.

VIATICOS (permanencia de trabajador en localidad distinta a la de residencia habitual)

Características: montos variables - pago en dinero - pago esporádico condicionado con obligación de rendir cuenta - no es una prestación sino una compensación por desempeño en localidad distinta de aquella de residencia habitual.

No imponibles: por no constituir remuneraciones conforme a lo establecido en el artículo 41, inciso 2º, Código del Trabajo, por cuanto son devoluciones de gastos en que incurre el trabajador por causas de trabajo.

No tributables: por no constituir remuneraciones y ser gastos efectuados contra facturas o boletas y con cargo al empleador. (Art. 17 N° 15 de la Ley de Impuesto a la Renta).

**Servicio Nacional de Capacitación y Empleo
(SENCE)**

Cartilla Informativa

Nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo

Principales Modificaciones

Comunicaciones SENCE

1. Extensión del Uso de la Franquicia Tributaria

- **Aumento F.T. mínima**

De 3 I.M.M. a 13 U.T.M. Las empresas cuyo 1% de la masa salarial sea inferior a 13 U.T.M., podrán descontar anualmente hasta esa suma por concepto de capacitación.

- **Modificación de la escala de acceso a la F.T. (según ingresos del trabajador)**

Podrá imputarse a la F.T. el 50% de los gastos de capacitación impartida a trabajadores con rentas mensuales superiores a 25 U.T.M. e inferiores a 50 U.T.M., y 15% cuando el ingreso sea superior a 50 U.T.M. En caso de rentas inferiores a 25 U.T.M. podrá imputarse el 100%.

- **Incentivo a la capacitación bipartita (20% de F.T. adicional)**

Las empresas podrán descontar un 20% adicional al monto imputable en acciones de capacitación –siempre que no sobrepase el gasto efectivo– cuando dichas acciones sean acordadas dentro del Comité Bipartito de Capacitación (el límite global por empresa permanece en 1% de la masa salarial). Las acciones realizadas al margen de los comités no obtienen el 20% adicional.

- **Capacitación Pre-Contrato**

Acciones de Capacitación con cargo a la F.T., realizadas antes de la posible vigencia del contrato de trabajo. El empleador y el trabajador suscriben un *contrato de capacitación* cuya vigencia no exceda de 2 meses y que no podrá celebrarse, entre las mismas partes, más de una vez en un año calendario.

- **Capacitación Post-Contrato**

Acciones de Capacitación, con cargo a la F.T., ejecutadas hasta 3 meses después del término del vínculo laboral. Dichas acciones deben ser comunicadas al SENCE antes de finalizar el contrato y deben ser impartidas a trabajadores cuya última renta no supere las 25 U.T.M.

2. Se crea el Fondo Nacional de Capacitación (FONCAP)

Modalidad	Cómo Opera	Beneficiados
Subsidios directos para MYPES	Favorece a cualquier trabajador hasta un máximo de 26 U.T.M. por empresa (deducibles de lo que se hubiese utilizado vía F.T.).	MYPES cuyas ventas o servicios anuales no excedan las 13.000 U.T.M. Requisitos: 18 meses de actividad como empresa; no tener infracciones tributarias o laborales; etc.
Programa de Reversión Laboral	Acciones de Reversión Laboral decretadas por los Ministerios de Hacienda, trabajo y Economía.	Sectores productivos que no ofrezcan alternativas laborales por enfrentar procesos de declinación económica, ajuste tecnológico, o cambios estructurales.
Contrato de Aprendizaje (Con la contratación de aprendices se debe superar el promedio de trabajadores de la empresa en los 12 meses anteriores)	Bonificación: 40% de un I.M.M.: por aprendiz, más financiamiento de enseñanza relacionada (10 U.T.M. por trabajador). Duración máxima 2 años. Financiamiento hasta por un año.	Jóvenes menores de 21 años (24 en caso de discapacitados).

Modalidad	Cómo Opera	Beneficiados
Programas de Becas (similar al actual)	Licitación Pública o Privada. Programas de capacitación individuales o colectivos cuyo financiamiento será total o parcial.	Trabajadores cesantes, o que buscan trabajo por primera vez. Trabajadores dependientes o independientes de baja calificación laboral.
Programa de Capacitación para Jóvenes	Financiamiento directo cuando estas acciones sean emprendidas por instituciones privadas, sin fines de lucro y que cumplan con las exigencias SENCE.	Jóvenes de escasos recursos.
Desarrollo de Estudios	Estudios destinados al perfeccionamiento y modernización del sistema de capacitación.	Ejecución de estudios, investigación de actividades experimentales en capacitación.
Programa extraordinarios de Becas	Licitación Pública o Privada. A solicitud de autoridades públicas, federaciones y confederaciones sindicales, OTIC, Asociaciones Gremiales.	Personas de zonas o localidades que lo requieran por circunstancias especiales.
Capacitación en el Extranjero	Fondo concursable.	Trabajadores de empresa e instructores de OTEC.

3. Mayor transparencia de mercado y participación en las decisiones de capacitación

- **Registro público de OTEC:**
 - Clasificará organismos por área y desempeño en el sistema.
 - Además se faculta al SENCE para establecer FALTAS y SANCIONES.

- **Constitución de OTIC:**

Facilita la constitución de OTIC. Fomenta la competencia frente a la oferta del mercado.

- **Comités Bipartitos de Capacitación**

Constitución obligatoria en empresas de 15 trabajadores o más.

Formado por 3 representantes de los empleadores y 3 de los trabajadores.

Al acordar un Programa de Capacitación, existe un incentivo tributario adicional de 20% por acción de capacitación.

- **Consejo Nacional y Regiones de Capacitación**

Consejos asesores, encargados de formular políticas de capacitación.

Su conformación es de carácter tripartito: Gobierno, Empresarios y Trabajadores.

Direcciones Regionales SENCE

Trabajadores cesantes, o que buscan trabajo por primera vez. Trabajadores dependientes o independientes de baja calificación laboral.

Iquique	Serrano 579, 2º piso	57-421943, fax 57-425819
Antofagasta	Sucre 311, 3º piso	55-268725, fax 55-221696
Copiapó	Atacama 443, 2º piso	52-213063, fax 52-217554
La Serena	Benavente 690	51-211956 (fono fax)
Valparaíso	Victoria 2338, 3º piso	32-253517, 238777, fax 32-220726
Rancagua	Germán Riesco 277, Of. 23	72-221646-236550, fax 221646
Talca	1 Poniente 1234	71-227143, fax 71-228574
Concepción	Castellón 435, 2º piso	41-225740, fax 41-246382
Temuco	M. Antonio Matta 62, 2º piso	45-213070, fax 45-213070
Puerto Montt	Avenida X Región 408, Edificio Intendencia, anexo 2º y 3º piso	65-253988, fax 65-264655
Coyhaique	Ignacio Serrano 257, 2º piso	67-251042, fax 67-251042
Punta Arenas	Bories 620, 2º piso	61-227850, fax 61-222625
Región Metropolitana	Teatinos 333, 8º piso	2-2437013/14, fax 2-2437015

DEL DIARIO OFICIAL

26 OCTUBRE	<ul style="list-style-type: none">• Ley Nº 19.585. Modifica el Código Civil y otros cuerpos legales en materia de filiación.
28 OCTUBRE	<ul style="list-style-type: none">• Resolución Nº 855 exenta, de 21.10.98, de la Superintendencia de Electricidad y Combustibles. Caduca y cambia carnés de instaladores de gas, eléctricos y electricistas de recintos de espectáculos públicos.• Resolución Nº 528, de 19.11.98, del Ministerio de Salud. Reglamenta Programa de Perfeccionamiento de Profesionales que se desempeñan en Atención Primaria de Salud.
31 OCTUBRE	<ul style="list-style-type: none">• Decreto Nº 404, de 18.08.98, del Ministerio de Educación. Reglamenta Programa de Perfeccionamiento fundamental, del Docente que se ejecutará por instituciones de educación superior seleccionados y fija requisitos y procedimientos de selección de beneficiarios.
3 NOVIEMB.	<ul style="list-style-type: none">• Decreto Nº 207, de 24.08.98, del Ministerio de Planificación y Cooperación. Instituye el 8 de marzo como Día Nacional de la Mujer.
9 NOVIEMB.	<ul style="list-style-type: none">• Ley Nº 19.591. Modifica el Código del Trabajo en materia de Protección a la Maternidad (publicada en esta edición del Boletín).
10 NOVIEMB.	<ul style="list-style-type: none">• Decreto Nº 98, de 15.09.98, de la Subsecretaría del Trabajo. Establece Reglamento Especial de Calificaciones para el personal de la Dirección del Trabajo (publicado en esta edición del Boletín).
11 NOVIEMB.	<ul style="list-style-type: none">• Ley Nº 19.588. Elimina el día 11 de septiembre de cada año como feriado legal y lo sustituye por el "Día de la Unidad Nacional" (primer lunes del mes de septiembre).

3

OCTUBRE

- La tasa de desocupación a nivel nacional alcanzó un promedio de 6,8% en el trimestre móvil junio-agosto, constituyéndose en la primera vez en el año en que se produce un aumento respecto a igual período del año pasado, dijo el director del Instituto Nacional de Estadísticas (I.N.E.), Máximo Aguilera. En el aumento de 0,1% que muestra la tasa en 12 meses incide de manera combinada la estacionalidad del invierno y el efecto del ajuste económico.

4

OCTUBRE

- El Subsecretario de Previsión Social, Patricio Tombolini, calificó como "un esfuerzo más por cumplir la agenda social" anunciada por el Gobierno, la entrega de dos mil 667 nuevas pensiones asistenciales mensuales entre septiembre y noviembre de este año. Estos nuevos beneficios que hacen un total de ocho mil uno para el trimestre, se sumarán a las mil 164 pensiones que hasta ahora se entregaban. Los beneficiarios son inválidos mayores de 18 años, deficientes mentales y personas de más de 65 años que carezcan recursos y vivan en Chile de manera continua, por lo menos durante los tres meses inmediatamente anteriores a la fecha de la solicitud.

5

OCTUBRE

- El Gobierno ofreció a los trabajadores del sector público un reajuste salarial de 4,3% –correspondiente a la inflación futura– para el próximo año, en contraposición al 12,4% exigido por los empleados fiscales a los Ministros de Hacienda, Eduardo Aninat, del Trabajo, Germán Molina y de Economía Jorge Leiva.

Raúl de la Puente, Presidente de la Agrupación de Empleados Fiscales (ANEF) consideró como una señal negativa la oferta del gobierno y advirtió que ésta "rigidiza las negociaciones entre el Gobierno y el sector público y que impide buscar fórmulas alternativas de entendimiento".

- Solicitando un "adelanto de las jubilaciones", cerca de 25 dirigentes de los sindicatos 1, 2 y 3 de la División de Chuquicamata se tomaron las dependencias de la gerencia general en protesta por un Plan de Desvinculación que pretende adelantar las jubilaciones de los empleados. Denunciaron además una práctica desleal al financiar parte de los montos a percibir por los trabajadores por concepto de fondos de retiro y auxilios de cesantía de los sindicatos.

7

OCTUBRE

- Pedro Lizama, consejero y ex presidente de la Sociedad de Fomento Fabril (SOFOFA), destacó que la productividad de los trabajadores adictos al consumo de tóxicos disminuye en un 30%; sus atrasos son 16 veces superiores a los de una persona normal; su ausentismo laboral es dos o tres veces superior y su tasa de accidentalidad es 250% más alta. Agregó que el 70% de los consumidores tienen entre 18 y 34 años, donde uno de cada cuatro es bebedor excesivo y uno de cada 18 ingiere sustancias ilícitas.

(*) Periodista Of. de Comunicación y Difusión, Dirección del Trabajo.

8
OCTUBRE

El director médico de la ACHS, Dr. Marcelo Trucco, agregó que el 30% de los lesionados graves que recibe la entidad se encuentran bajo la influencia de diferentes estimulantes o depresores.

Por su parte, el Consejo Nacional de Control de Estupefacientes advirtió que las empresas pierden anualmente \$105 millones de dólares a causa de este flagelo.

- Paralizados completamente por cerca de nueve horas permanecieron ayer los principales puertos del país (Valparaíso, San Antonio, San Vicente-Talcahuano) luego de que sus trabajadores iniciaran una ofensiva en contra de la privatización y por la falta de indemnización económica a la que podrían verse al concretarse dichos procesos.
- La comisión unida de Trabajo y Relaciones Exteriores rechazó ayer los convenios 87 sobre sindicalización y 98 sobre negociación colectiva de la O.I.T. y aprobó la ratificación por parte del Senado del convenio 105 sobre trabajos forzados. Esta decisión se debió a la posición de rechazo que asumieron los senadores opositores e institucionales, para quienes los convenios 87 y 98 envuelven un riesgo para el país, porque la jurisprudencia sentada por la O.I.T. podría derivar en resoluciones negativas para Chile, pese a que nuestra legislación es absolutamente compatible con la norma internacional (Ver aprobación: 6 Nov.).

9
OCTUBRE

- La Asociación de Exportadores de Manufacturas (ASEXMA) propuso disminuir el impacto de la crisis financiera mundial en el país, a través de incentivos financieros para crear plazas laborales y mantener su estabilidad. Además, sugirió asignar recursos para establecer nuevos mecanismos que fomenten empleos en la PYME. Por su parte, ProChile advirtió que un millón de empleos depende de la actividad exportadora, lo que representa el 20% de la fuerza laboral del país.

- Las tasas de desocupación en los campamentos habitacionales superan ampliamente las tasas promedio nacionales, con 13% de cesantía, siendo los más afectados los jóvenes y los hombres, reveló un estudio sociodemográfico y habitacional realizado por el Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) y el Ministerio de la Vivienda y Urbanismo (MINVU).

10
OCTUBRE

- La Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte (CONUTT) atribuye el alto grado de accidentabilidad que afecta al transporte interprovincial a "una explotación sobrehumana de conductores y auxiliares que están expuestos a una excesiva jornada laboral". Según la organización en la actualidad no se cumplen las Resoluciones N°s. 753 y 851 de la Dirección del Trabajo sobre el control de las jornadas laborales de estos trabajadores.

11
OCTUBRE

- El ingreso promedio de los chilenos, medido por la muestra de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), representativa de un millón 300 mil trabajadores afiliados, alcanzó a \$ 259.775 mensuales a agosto pasado. La cifra representa un incremento nominal de 8,7% comparado con los

12
OCTUBRE

\$ 239.008 de ingreso mensual registrado en igual período del año pasado, lo que descontado por la inflación arroja un crecimiento de las remuneraciones de 3,2% real en 12 meses.

- La Confederación Nacional de Sindicatos de Trabajadores de la Construcción, Maderas y Materiales de Edificación dieron a conocer que según los informes que les entregan los sindicatos adheridos a la organización, el número de despidos alcanza a 100 mil personas. Miguel Solís, dirigente de organización, destacó que si se aplicara la jornada legal de trabajo, se mejorarían los sueldos y habrían 150 mil nuevos puestos de trabajo nuevos en la construcción.
- La Confederación de Funcionarios de la Salud Municipalizada llamó a cambiar el actual sistema previsional y que se garantice por ley la posibilidad de que cada trabajador elija entre una A.F.P. o el I.N.P. El reclamo de esta organización por la rentabilidad negativa de las A.F.P. se suma a las de la C.U.T. y la A.N.E.F.

14
OCTUBRE

- La Cámara de Diputados aprobó por unanimidad y envió al Senado el proyecto de ley que crea un segundo fondo de pensiones en las A.F.P. y perfecciona el mecanismo de medición de la rentabilidad mínima, para dar mayor seguridad a la inversión de recursos de los afiliados próximos a pensionarse. Cuando esta iniciativa se transforme en ley, los afiliados a las A.F.P. a los que les falten 10 años para pensionarse podrán pedir a las administradoras que la totalidad de sus recursos sean invertidos en instrumentos de renta fija, que no tienen las variaciones de las acciones, por lo que se conoce de antemano su rentabilidad, eliminando con ello los riesgos.

15
OCTUBRE

- La Municipalidad de Santiago y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) firmaron un convenio para agilizar la búsqueda de trabajo de unas 400 personas que acuden diariamente al municipio para inscribirse en la Oficina de Colocaciones de la repartición. Esto se realizará a través de la vinculación de la página en Internet de la Municipalidad (www.ciudad.cl) con la del SENCE (www.sence.cl). A través de ambas, tanto quien busca trabajo como el empresario que requiere algún nuevo empleado o necesita información sobre capacitación, podrá acceder a una base de datos común.
- La directiva del Sindicato de Futbolistas Profesionales de Chile (SIFUP) informó de los 32 puntos del nuevo convenio colectivo que se presentó el 13 de octubre a la Asociación Nacional de Fútbol Profesional (A.N.F.P.) y a los clubes de fútbol. Esta propuesta pretende establecer condiciones comunes de trabajo y remuneraciones para los futbolistas profesionales. La A.N.F.P. tiene 15 días para entregar una respuesta escrita, momento en que comenzaría la etapa de negociación.

17
OCTUBRE

- El Gobierno dio a conocer los incrementos que sufrirán las remuneraciones de los 120 mil maestros del país, sean de dependencia municipal o particular subvencionada, lo que implica aumentar el Ingreso Mínimo Docente (I.M.D.) en 10% tanto en 1999 como el año 2000, así como elevar diversas asignaciones o bonos.

19
OCTUBRE

El Ministro de Educación informó que el I.M.D. aumentará de los actuales 211.300 pesos mensuales a 232.500 pesos a partir de febrero próximo para una jornada de 30 horas y a 255.600 pesos a partir de febrero del 2000.

- El presidente del Senado y precandidato presidencial por la DC, Andrés Zaldívar, elaboró un plan masivo para la mantención del empleo, enfocado a los pequeños y micro empresarios, que contempla la reasignación de recursos fiscales por un monto de 32,2 millones de dólares. Zaldívar presentará este plan el lunes al Ministro de Hacienda, Eduardo Aninat, para que pueda ser aplicado el próximo año. Entre los programas que aborda el plan figuran: apoyo crediticio, movilización de recursos, creación de empleos, capacitación, mejoramiento de la eficacia en la gestión de la empresa, subsidios para el otorgamiento de créditos para micro y pequeñas empresas y nueva asociación para el empleo.
- Según un análisis efectuado por la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), que compara los sueldos imponible del trimestre mayo-julio de 1998 con similar período del año anterior, las remuneraciones de los trabajadores afiliados a la entidad experimentaron un aumento nominal de 9,0% equivalente a un incremento real de 3,5%. En cuanto al nivel de ocupación, el informe señala que en las 31.129 empresas afiliadas a ACHS la ocupación bajó en 1,4%, al disminuir en 16.781 los puestos de trabajo.
- El Instituto Textil, que agrupa a unas 120 empresas del rubro, informó que la producción textil (hilados y tejidos, entre otros) muestra una caída de 8% en los últimos 12 meses hasta agosto; mientras que las confecciones (prendas de vestir) exhiben una drástica baja de 18%. En ventas la disminución es de 4,8% para los textiles y de 18% para las confecciones.

En lo relativo a las exportaciones, la situación es similar. Entre enero y agosto los envíos se redujeron en 15,7% en relación a igual período del año pasado. En contrapartida, las importaciones aumentaron en un 7,5%, que significa 685,6 millones de dólares.

Las perspectivas para el próximo año, según el Instituto Textil, también son negativas.

- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, sostuvo que los salarios reales del sector público y municipal han tenido incrementos reales superiores a las remuneraciones obtenidas por el sector privado en lo que va de la década. Los trabajadores de las empresas privadas han obtenido un incremento de 28,1% real promedio entre 1990 y 1997; por su parte los asalariados estatales lo han hecho en 53,1% promedio en igual período.

Estas aseveraciones se enmarcan en las conversaciones entre los dirigentes de la A.N.E.F., quienes piden un reajuste del 12,4% y el gobierno que les ofrece un 4,3% correspondiente a la inflación futura.

20

OCTUBRE

- Unos 200 ex mineros del yacimiento Lota de ENACAR –cerrado en abril de 1997– ocuparon las oficinas de CORFO y SERCOTEC en Lota. Con esta acción demandaron el cumplimiento del compromiso adoptado tras una "toma" del municipio de Lota hace tres meses. Coincidiendo con esta acción, el alcalde de Coronel, René Carvajal, insistió en su solicitud de audiencia al Presidente de la República para informarle de la compleja situación de su comuna, donde la cesantía es del 17,3%. La agudización de los problemas sociales, según el edil, se debe a la crisis asiática y a las debilidades en el proceso de reconversión laboral e industrial de la zona.
- Los gobiernos de Chile y Estados Unidos iniciarán durante el próximo mes de enero la primera fase formal de negociaciones para la firma de un convenio bilateral de seguridad social. Este convenio permitirá a los chilenos que se hallan pensionado en ese país, o que tengan cotizaciones previsionales allá el reconocimiento y traslado de sus beneficios en caso de que regresen a Chile. Iguales garantías se aplicarán a los ciudadanos estadounidenses que hayan trabajado u obtenido una pensión en Chile.

21

OCTUBRE

- La C.U.T. denunció despidos en empresas metalúrgicas y en el sector bancario. José Ortiz, dirigente de la organización, opinó que con esta acción los empresarios buscan disminuir costos para aumentar las ganancias, aprovechando la coyuntura de la crisis asiática. Señaló además que existían presiones de parte del sector empresarial para que los trabajadores reduzcan sus salarios
- Al inaugurar la XI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, el Secretario General de la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) afirmó que a las medidas de corte monetario y fiscal, adoptadas para enfrentar los efectos de la crisis, se les deben sumar otras de tipo social, enfatizando que este tipo de reformas deben ser adoptadas con el mismo entusiasmo que las reformas económicas. Agregó que es el momento de dilucidar las medidas que serán necesarias para continuar con el proceso de integración y crecimiento.

22

OCTUBRE

- Los 22 secretarios de Estado asistentes a la XI Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo establecieron un compromiso continental de trabajar "intensamente" para lograr la modernización de los ministerios del Trabajo respectivos para enfrentar los desafíos que los países latinoamericanos tienen frente a la globalización. Además abogaron por el respeto a la igualdad de oportunidades para todos los habitantes de América y por la erradicación de los 200 millones de pobres del continente.
- El presidente de la Cámara Chilena de la Construcción estimó que este año la tasa de desempleo del sector sería de 17%, es decir, unos 70.000 puestos de trabajo menos. Hasta la fecha la desocupación es de un 14% (40.000 trabajadores cesantes). También destacó que la tasa de crecimiento para este año es de entre 2% y 2,4% a la baja.
- La Cámara de Diputados aprobó y despachó a ley el proyecto que modifica el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad y establece

25
OCTUBRE

el fuero maternal para las trabajadoras de casas particulares (publicado en esta edición).

El objetivo principal del proyecto, originado en una propuesta del Servicio Nacional de la Mujer (SERNAM), es la prohibición de solicitar, por parte de los empleadores, el test de embarazo a cualquier mujer que postule, renueve o promueva su contrato laboral. La iniciativa contempla también el fuero maternal para las empleadas particulares.

26
OCTUBRE

- El próximo director de la O.I.T., Juan Somavía, quien asumirá en marzo del próximo año, destacó que su gestión apuntará hacia la formación de un "piso social" mínimo para el proceso de globalización económica, mediante la promoción de principios y derechos laborales básicos. Entre ellos están la no discriminación, el derecho de asociación, la negociación colectiva y la erradicación del trabajo infantil. Somavía es representante chileno en la O.N.U. y presidente del Consejo Nacional Económico.

27
OCTUBRE

- El Ministerio de Hacienda reconoció que habrá un importante aumento en la tasa de desempleo nacional (oficialmente de 6,8% a la fecha) como resultado de la fuerte contracción de la economía, a raíz de los altos tipos de interés aplicados por el Banco Central.

28
OCTUBRE

- Cuatro listas de candidatos competirán en las elecciones directivas de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales (A.N.E.F.) que se realizarán el 28 del presente mes. Participarán en estos comicios aproximadamente 40 mil funcionarios de la administración central del Estado, afiliados a 70 asociaciones sindicales. Las listas corresponden a: D.C., lista A encabezada por Milenko Mihovilovic; lista B con Angela Rifo; lista C liderada por el actual presidente de la A.N.E.F.: Raúl de la Puente (P.S.) y la lista D dirigida por Bernardo Jorquera (P.P.D.).

29
OCTUBRE

- Tras 27 días de paro, los docentes municipalizados agrupados en el Colegio de Profesores terminaron su movilización luego de llegar a un acuerdo con el Gobierno. Este se materializó con la firma de un Protocolo de Acuerdo de la comisión tripartita conformada por el Colegio de Profesores, el Ministerio de Educación y la Asociación de Municipalidades.
- Desde las 9:30 horas se realizaron las elecciones de la directiva para el período 1998-2000 de la Agrupación Nacional de Empleados Fiscales.
- Concluyó el V Congreso Nacional de Abogados Laboralistas de Chile que tuvo como objetivo elaborar una propuesta de proyecto de ley para modificar la judicatura laboral, el cual sería entregado al gobierno en busca de patrocinio y tramitación legislativa.
- Una especial fiscalización de la Dirección del Trabajo a las empresas que despidan a sus trabajadores usando como argumento la crisis asiática ordenó el Ministro del Trabajo con el fin de prevenir un aumento de despidos por causas injustificadas.

30

OCTUBRE

31

OCTUBRE

2

NOVIEMB.

3

NOVIEMB.

- El Ministro de Economía, Jorge Leiva, informó que el IV Foro Nacional de Desarrollo Productivo se suspenderá hasta el próximo año, pues a partir de marzo "habrá mejores condiciones para realizar un diálogo más fructífero entre empresarios, trabajadores y Gobierno". La decisión fue tomada luego de sostener conversaciones con los dirigentes de la C.U.T. y de la C.P.C.
- El Gobierno decidió constituir un Comité Interministerial del Empleo con el fin de coordinar los programas y políticas gubernamentales que se implementarán en los próximos meses para revertir la difícil situación laboral que derivará de la crisis y ajuste económico en marcha. Este comité está integrado, entre otros, por los Ministros de Interior, Economía, Secretario General de la Presidencia, MIDEPLAN, Hacienda, Interior, del Trabajo.
- El Consejo Nacional del Colegio de Periodistas manifestó su solidaridad con los seis profesionales de la prensa que fueron despedidos del diario La Nación. Sostuvo que los despidos se insertan en las restricciones a la libertad de información, "derecho ya muy deteriorado por efecto de la concentración de la propiedad de los medios".
- Según estimaciones de la O.I.T., la tasa de desocupación promedio en Latinoamérica subirá más de un punto al término de este año en comparación a 1997, pasando del 7,2 a 8,4%. Esto sería consecuencia de la crisis internacional y de los ajustes internos que debieron realizar todas las economías de la región para enfrentar los efectos de la situación financiera que se desató en Asia. El director regional de la O.I.T., Víctor Tokman, evaluó que para la región "se ve un poco peor en función de que la mayoría de los países entran en un proceso de ajuste bastante más marcado y eso tiene un efecto rezagado sobre el mercado de trabajo".
- Dirigentes de la COTIACH, Confederación que agrupa a los trabajadores del sector alimentación, turismo, gastronomía y hotelería, denunciaron que las empresas Fuchs Distribución y Transportes y Per-Sur (ligada a la firma de transportes Tur-Bus) habrían despedido a algunos trabajadores tras la presentación de sus respectivos contratos colectivos.
- El Instituto Nacional de Estadísticas informó que el índice de desocupación fue de un 6,8% en el trimestre móvil julio-septiembre; mismo porcentaje que se registró en el trimestre anterior. El director del I.N.E. explicó que esto se debe a dos factores: un aumento del 93,6% del empleo informal (con la consiguiente carencia de aportes previsionales y de salud) y una disminución de la fuerza de trabajo. A su vez, la ocupación formal sólo tuvo un alza de 6,4%. El mercado informal es considerado como subempleo, porque las características de estos puestos son de menor calidad; en el país este número es de un millón 400 mil personas.
- El Gobierno modificó la Circular N° 1.051, de la Superintendencia de A.F.Ps., que entró en vigencia el 1° de noviembre y que beneficia a nueve mil trabajadores de las A.F.P. Las modificaciones tienen que ver con la eliminación de los exámenes; el registro de promotores y agentes de ventas deja de estar a cargo de la Superintendencia y pasa a cada A.F.P.; prohíbe contra-

4

NOVIEMB.

6

NOVIEMB.

tar a agentes de ventas que hayan sido sorprendidos en irregularidades y las A.F.P. deberán capacitar a sus trabajadores, los cuales rendirán una prueba anual sobre la base de los parámetros establecidos por la Superintendencia, la que podrá sancionar económicamente a aquellas instituciones que exhiban un bajo nivel. Para controlar esta última normativa, cada empresa del sector entregará un plan de capacitación a la Superintendencia de A.F.P.

- El gerente de la División de Estudios del Banco Central, Felipe Morandé, admitió que la actual tasa de interés de 10% es "históricamente alta" y aún está dentro de los niveles de ajuste que requiere la economía frente a la crisis económica internacional.
- El Senado aprobó y despachó para su ratificación por el Presidente de la República cuatro convenios suscritos por Chile con la Organización Internacional del Trabajo sobre derechos básicos de los trabajadores. La mayoría de estas disposiciones están contenidas en la legislación laboral chilena.

Se trata de convenios internacionales que han sido ratificados por 132 países, entre ellos todos los de América Latina, que buscan resguardar la libertad de asociación; reconocer en forma efectiva el derecho de negociación colectiva; eliminar todas las formas de trabajo forzoso y erradicar el trabajo infantil: El Gobierno opina que estos convenios constituyen principios éticos que deben estar en la base del modelo de desarrollo chileno.

- Técnicos del I.N.E. y académicos de la Universidad de Chile se reunieron para analizar las razones de las fuertes diferencias que mostraron las cifras de desempleo de septiembre entregadas por ambas entidades. Mientras la encuesta del I.N.E. indicó un desempleo en la Región Metropolitana de 6,8% en el trimestre móvil julio-septiembre; los datos de la Universidad de Chile indicaron una tasa del 11% en igual período. Algunas de las razones tienen que ver con el hecho de que la encuesta de la U. de Chile hace una medición mensual y no trimestral como la del I.N.E.; otra es la definición que usan ambas instituciones para el concepto de la población económicamente activa y la definición de ocupado, que en la medición de la Universidad es abordada con la pregunta si la persona estuvo ocupada la semana de referencia, donde la respuesta depende de cómo se define el encuestado; y en el caso del I.N.E. la pregunta es si la semana de referencia —la anterior a la encuesta— trabajó "una hora o más", al contestar que sí se considera ocupado.
- El presidente del Regional Metropolitano del Colegio de Profesores, Jaime Gajardo, informó que veinte municipalidades de la región, aplicaron descuentos a los docentes que se adhirieron a la paralización prolongada convocada por el gremio en octubre, en tanto que otros 15 municipios pagaron el mes de octubre en forma completa, sin descuentos. Gajardo explicó que los descuentos son ilegales, puesto que se están haciendo sobre la base de días no trabajados y no horas no trabajadas como correspondería, según puntualizó.

7

NOVIEMB.

- El Ministerio de Economía solicitó al I.N.E. dar a conocer las cifras de empleo en forma separada a las de empleo informal. "Hemos indicado al director del I.N.E. que preferimos que en el futuro las cifras estadísticas oficiales sobre los estadígrafos básicos como el I.P.C. o el desempleo se entreguen separados de cualquier análisis coyuntural que se haga" señaló el Ministro (s) de Economía, Oscar Landerretche, quien estimó que "no se puede confundir las cifras oficiales de una encuesta con cálculos para los cuales esta encuesta no está diseñada".
- La Asociación de Industriales Pesqueros de la Región del Bío-Bío (ASIPES) y la Federación de Sindicatos de Trabajadores (FESIP) expresaron su enérgico rechazo a la medida de la Subsecretaría Pesca que fijó una cuota de captura de jurel de un millón 800 mil toneladas para 1999 pues esto reducirá en un 25% la actividad del sector, incluyendo el despido de tres mil personas. Ambas entidades insistieron en que sólo una extracción de 2 millones de 500 mil toneladas permite asegurar la estabilidad de las 25 plantas y de las 13 mil personas que laboran en la pesca y procesamiento del jurel.

Las ocho vedas consecutivas del jurel desde el 10 de marzo último, determinadas por la baja talla de los ejemplares producto del fenómeno de "El Niño", ha significado hasta ahora mil 600 despidos en las regiones Tercera, Quinta y Octava.

8

NOVIEMB.

- El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, advirtió que "descuentos implacables" y falta de acuerdo por fórmula mixta para el reajuste especial pueden derivar en una ruptura de las relaciones con el Gobierno. Por su parte el Gobierno dijo que ha respetado estrictamente los compromisos que permitieron poner fin al paro de los profesores el pasado 28 de octubre. La postura del Colegio de Profesores se motivó por los descuentos salariales aplicados "en forma implacable" tras el conflicto.
- El Subsecretario del Trabajo, Julio Valladares, informó que el Gobierno está consciente de que el mercado del trabajo está siendo golpeado por los efectos de la crisis financiera, pero considera que las consecuencias en el país no alcanzarán la magnitud de la década del '80. Valladares destacó que en el período 1990-1998 se han creado un millón de empleos, la tasa de desocupación promedio ha sido del 6,7% y las remuneraciones del sector privado han tenido un incremento real del 31,3%, mientras que las del sector público se han alzado al 61,3% en igual período. Estas cifras no toman en cuenta las diferencias de salarios bases sobre los cuales se aplican estos porcentajes de aumento.
- El Comando de Exonerados Políticos conmemoró sus 10 años de existencia y celebró la reciente promulgación de las disposiciones legales que mejoran la normativa vigente y les otorga facilidades en materia de servicios previsionales.

9

NOVIEMB.

- El decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Chile, Ricardo Paredes, informó que la cifra de desocupados en Santiago llegó a las 268 mil personas, lo que representa un incremento de 108 mil personas comparado con igual mes del año pasado; que indica un aumento del 40% entre septiembre de este año respecto de igual mes de 1997.

10
NOVIEMB.

- Tres regiones de Chile superan el índice nacional de cesantía de 6,8% del trimestre julio-septiembre: la V Región de Valparaíso con un 9,1%; la Duodécima Región de Magallanes, con un 8,7% y en tercer lugar la Octava Región del Bío-Bío, que presenta una tasa de desempleo de 7,9%.
- Un estudio de la O.I.T. sobre las dimensiones sociales de la globalización en Chile señala que la liberalización del comercio puede estimular la creación de empleo y aumentar los ingresos nacionales, pero no corrige los altos niveles de desigualdad social y la inestabilidad del mercado laboral, según demuestra la evolución de Chile en los últimos 20 años. Agrega que es necesario que los políticos se enfrenten a estos problemas, pues de otro modo el modelo chileno podría caer "en una lógica de baja productividad y se pondría en peligro la estabilidad social".
- El Ministerio de Educación y el Colegio de Profesores suscribieron un acuerdo donde se aborda una fórmula mixta para ser aplicada al reajuste especial para los maestros a partir de febrero próximo. La iniciativa del Ejecutivo estipula un monto de 53 mil millones de pesos para el bienio 1999-2000. El acuerdo establece que la totalidad de los recursos serán captados por los profesores, donde más del 90% de los maestros del sector municipal reciben un mayor aumento de remuneraciones en la fórmula propuesta por el gobierno. Además el texto establece que, considerando el caso de un docente de aula con contrato de 44 horas con asignaciones de acuerdo al promedio nacional (10 bienes, 13% de zona y 10% de perfeccionamiento), su incremento de remuneración por encima de los reajustes generales a partir de febrero del año 2000, sería de 25 mil 137 pesos con la fórmula Renta Básica Mínima Nacional.

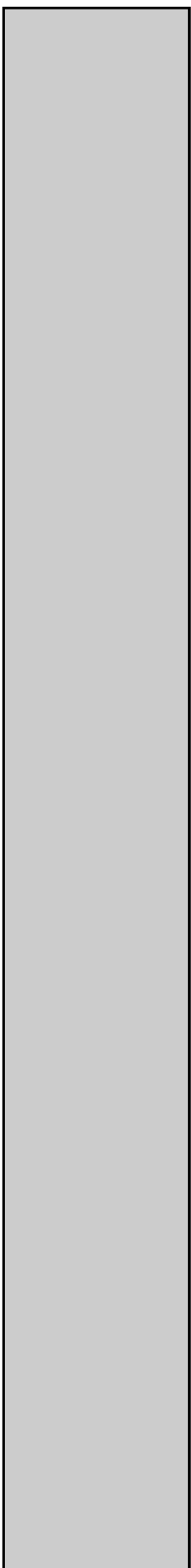
11
NOVIEMB.

- Por segundo año consecutivo el Gobierno y los dirigentes del sector público no lograron un acuerdo en el porcentaje que reajusta los salarios de los 400 mil empleados estatales y municipales del país. El Ejecutivo envió al Parlamento el proyecto que incrementa en un 5% nominal los salarios del sector, que se desglosa en un 4,3% de inflación esperada para el próximo año y un 0,7% de reajuste real, lo que representa aproximadamente 17 mil 500 millones de pesos; y mantiene los mismos beneficios adicionales obtenidos para este año (aguinaldo de Fiestas Patrias y Navidad, más bono de escolaridad).

Los dirigentes sindicales de las 11 organizaciones del sector público mostraron su descontento por el impase y si bien reconocieron que no es mucho lo que se puede lograr, anunciaron que insistirán con un mayor reajuste durante el trámite legislativo de la iniciativa.

12
NOVIEMB.

- La Comisión de Educación del Senado despachó ayer el proyecto de ley de reajuste salarial para el profesorado, que fija en 53 mil millones de pesos los montos, más otros compromisos, tales como el pago de la deuda de perfeccionamiento y fondo de becas para hijos de profesores por un monto de dos mil 500 millones de pesos.



El presidente del Colegio de Profesores, Jorge Pavez, se manifestó satisfecho porque el gobierno aceptó una indicación del magisterio sobre establecer una fórmula mixta que permite elevar la Renta Base Mínima Nacional para los docentes municipalizados y entrega una asignación adicional al sector particular subvencionado. Además calificó de positivo el compromiso adquirido por el Ejecutivo en orden a iniciar una nueva negociación después del año 2000.

NOTICIAS DEL MUNDO LABORAL

Garantizarán Derechos Básicos de los Trabajadores EL SENADO APROBO IMPORTANTES CONVENIOS CON LA O.I.T.

Cuatro convenios suscritos por Chile con la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) fueron aprobados y despachados por el Senado para ser ratificados por el Presidente de la República.

Estos convenios internacionales, que ya han sido ratificados por 132 países, buscan resguardar la libertad de asociación; reconocer en forma efectiva el derecho de negociación colectiva; eliminar todas las formas de trabajo forzoso y erradicar definitivamente el trabajo infantil. Según el gobierno, éstos constituyen principios éticos fundamentales que deben estar en la base del modelo de desarrollo chileno.

El convenio 87, sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicalización asegurará a los trabajadores y empleadores el derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones que estimen convenientes para la defensa y promoción de sus intereses, las que no podrán ser disueltas por vía administrativa. El ejercicio de este derecho tampoco podrá ser limitado por las autoridades públicas y la legislación nacional no podrá ser aplicada de manera que menoscabe las garantías previstas en este acuerdo.

El convenio 98, sobre derecho de sindicalización y de negociación colectiva, asegura a los trabajadores la debida protección contra cualquier acto que intente menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo, tales como exigir que un trabajador no se sindicalice o se desafilie de un sindicato para mantenerse o acceder a un empleo.

Además, establece que las organizaciones de trabajadores deberán gozar adecuada protección frente a actos de injerencia, tales como la creación de organizaciones dominadas por los empleadores o sostenidas económicamente por dicho sector. También dispone medidas para estimular el uso de procedimientos de negociación colectiva voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Los otros dos convenios suscritos con la O.I.T. fueron aprobados por unanimidad. Se trata del convenio 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso u obligatorio en cualquiera de sus formas, incluidos aquellos que se usan como medios de coerción o castigo, como métodos de empleo de mano de obra con fines de fomento económico, como castigo por haber participado en huelgas, como método de disciplina en el trabajo o como un medio de discriminación religiosa.

Por último, el convenio 138, que regula la edad mínima de admisión al empleo, busca asegurar el desarrollo físico y mental de los menores en el mundo laboral.

**Para Enfrentar Situación Laboral
SE CREó COMITe INTERMINISTERIAL DEL EMPLEO**

Un Comité Interministerial del Empleo que coordinará los programas y políticas gubernamentales que se implementarán en los próximos meses, decidió constituir el Gobierno con el fin de revertir la actual situación laboral.

La entidad, que estará compuesta por seis ministros, a través de la cartera del Trabajo, tendrá la obligación de coordinar su accionar con las organizaciones empresariales y sindicales.

El Ministro del Interior, Raúl Troncoso, señaló que el Comité se abocará a estudiar las propuestas realizadas por empresarios, que considera una flexibilización de las leyes laborales en lo referido a la jornada de trabajo.

La entidad se reunirá a lo menos una vez al mes y en él se darán cita los Ministros de Interior, Hacienda, Economía, Secretario General de la Presidencia, Trabajo y Planificación. Además participarán el Subsecretario de Desarrollo Regional y el Vicepresidente Ejecutivo de la CORFO.

Troncoso explicó que el grupo buscará definir políticas de empleo de emergencia focalizada, oportuna y eficiente, así como realizar una permanente evaluación de los programas en marcha, tales como los de apoyo al desempleado y de generación de fuentes de trabajo.

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

Departamento Jurídico

HORAS EXTRAORDINARIAS. CALCULO.

4.797/335, 9.10.98.

Las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. J. C. I., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, que ordenan a la empresa Pesquera ... pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias en el período comprendido entre el 26.04.98 y 9.05.98, no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, por ende, su reconsideración.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 32.

Mediante presentación se ha solicitado reconsideración de las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. J. C. I., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, que ordenan a la empresa Pesquera ..., pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias en el período comprendido entre el 26.04.98 y el 9.05.98, atendido que a contar del 10 de mayo del año en curso operó un reajuste de remuneración de acuerdo al contrato colectivo actualmente vigente.

Fundamentan su solicitud en la circunstancia que el sobresueldo debe pagarse conforme al sueldo convenido para la jornada ordinaria de trabajo, de suerte tal que de operar un reajuste del sueldo y/o de los demás beneficios que respondan a dicho concepto procederá incrementar el valor de la hora extraordinaria, única y exclusivamente, a partir de la fecha que corresponda aplicar la aludida reajustabilidad.

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

De los antecedentes tenidos a la vista, en especial del informe de fiscalización evacuado por el fiscalizador actuante, aparece que la empresa de que se trata tiene convenido un sistema remuneracional de carácter mensual que comprende parte de días de dos meses calendarios diferentes, en la especie, entre el día 26 de un mes y el día 25 del mes siguiente.

De la misma documentación se desprende que a contar del día 10 de marzo del año en curso se produjo, de acuerdo con el contrato colectivo en vigencia, un incremento de las remuneraciones del personal afecto al mismo, en particular, del sueldo, bono de asistencia y bono de producción, estipendios todos que constituyen, precisamente, la base de cálculo del sobresueldo, en la situación en estudio.

De ello se sigue que la citada reajustabilidad no es aplicable, respecto de las remuneraciones de dicho personal devengadas hasta el día 9.05.98, aun cuando corresponda efectuar su pago el día 25.05.98.

De esta manera, entonces, si se tiene presente lo expuesto en acápites que anteceden y se considera, además, que de acuerdo al ordenamiento jurídico laboral las horas extraordinarias deben pagarse con el recargo legal correspondiente al sueldo que las partes, individual o colectiva-

mente, han convenido para la jornada ordinaria, no cabe sino concluir que en el caso en análisis sólo procedió incrementar el valor de hora extraordinaria como consecuencia del reajuste referido a contar de su fecha de entrada en vigencia, a saber, el 10.05.98.

En nada altera la conclusión anterior la circunstancia que el legislador en el artículo 32 del Código del Trabajo, disponga que las horas extraordinarias deban pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período, toda vez que dicho precepto legal está regulando, exclusivamente, la oportunidad de pago del beneficio y no su base de cálculo.

Finalmente, es del caso advertir que sostener lo contrario importaría aplicar en forma retroactiva un reajuste convencional de remuneraciones, situación que no ha sido prevista por las partes contratantes al momento de suscribir el respectivo instrumento colectivo en que se consigna la aludida reajustabilidad.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas cumpla con informar a Uds. que las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. J. C. I., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, que ordenan a la empresa Pesquera ... pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias en el período comprendido entre el 26.04.98 y 9.05.98, no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, por ende, su reconsideración.

REGLA DE LA CONDUCTA. REMUNERACIONES.

4.798/336, 9.10.98.

- 1) La empresa ... no se encuentra obligada a pagar a los respectivos trabajadores el sueldo base convenido en la cláusula cuarta de los contratos individuales de trabajo, por el período comprendido entre los meses de junio de 1997 y marzo de 1998.**
- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° D-88-188, de 4.05.98, impartidas a la empresa antes individualizada por la fiscalizadora Sra. C. A. G.**

Fuentes: Código Civil, artículos 1560 y 1564 inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 4.929/272, de 19.08.97.

Mediante presentación, y en representación de la empresa ..., solicita reconsideración de las Instrucciones N° D-88-188, de 4.05.98, cursadas a dicha empresa por la fiscalizadora Sra. C. A. G., a través de las cuales se exige a esa empleadora pagar a sus trabajadores la cantidad de \$ 65.000 por concepto de sueldo base desde el mes de junio de 1997, a mayo de 1998, como asimismo, enterar las correspondientes cotizaciones previsionales.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

De los antecedentes reunidos en torno a este asunto, en especial de los contratos individuales de trabajo que se acompañan aparece que la cláusula 4ª de dichos instrumentos estipula lo siguiente:

"El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador en la forma que se indica.

- a) Sueldo Base de: \$ 65.000 por mes.
- b) Remuneración Adicional: A trato (ver anexo).
- c) Gratificación anual de: 4,75% sueldos mínimos legales con tope de 20.643".

A su vez, el párrafo final del documento denominado "cláusula adicional al contrato" establece:

"Los tratos contienen, en su fórmula de cálculo, la suma de \$ 65.000 que se cancela fijo mensual a cada trabajador".

Del análisis conjunto de las cláusulas convencionales antes transcritas aparece que las partes pactaron un sueldo base ascendente a \$65.000 mensuales y una remuneración adicional conformada por tratos, conviniendo expresamente que en la fórmula de cálculo de estos últimos, se contiene la suma pactada como sueldo base, esto es, la cantidad mensual de \$ 65.000.

De ello se sigue que los trabajadores de que se trata no están sujetos a un sistema remuneracional mixto, esto es, conformado por sueldo base más tratos, sino a una remuneración de carácter variable compuesta por estos últimos exclusivamente, a cuyo monto total se imputa el valor asignado al señalado sueldo base.

La conclusión anterior se corrobora aún más si recurrimos a la norma de interpretación de los contratos que se contiene en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, conforme al cual las cláusulas de dichos instrumentos pueden también interpretarse:

"Por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra".

Conforme al precepto legal citado, 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 tal 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 que en ella se contenía.

En la especie, de los antecedentes tenidos a la vista, en especial, de las declaraciones formuladas por los afectados que se contienen en el informe evacuado por la fiscalizadora actuante, se ha podido establecer que desde la suscripción de los respectivos contratos individuales la empresa ha pagado el valor de los tratos realizados, imputando a éste el sueldo base de \$ 65.000, esto es, nunca ha pagado este último emolumento en forma adicional a los tratos sino que siempre ha imputado su valor al monto de éstos.

Como es dable apreciar, en la especie las partes reiteradamente en el tiempo han entendido y ejecutado la estipulación contenida en las cláusulas convencionales en comento, en el sentido de que la remuneración que los trabajadores deben percibir no está conformada por un sueldo base, al cual debe agregarse las sumas correspondientes a los tratos que realicen, sino que su remuneración sólo está constituida por los valores correspondientes a tratos, de cuyo monto se descuenta o se imputa el valor asignado al señalado sueldo base, circunstancia ésta que autoriza para sostener que es éste el verdadero sentido y alcance de las normas convencionales antes citadas.

De consiguiente, posible resulta concluir que los trabajadores de la empresa ... que aparecen individualizados en la nómina adjunta a las Instrucciones N° D-88-188, de 4.05.98, no tienen derecho al pago adicional del sueldo base pactado en la cláusula cuarta de sus respectivos contratos individuales de trabajo.

En estas circunstancias, al tenor de lo expuesto en el cuerpo del presente informe, procede dejar sin efecto las Instrucciones N° D-88-188, de 4.05.98, impartidas a la empresa ... por la fiscalizadora Sra. C. A. G., en cuanto ordenan a dicha empresa pagar a los respectivos trabajadores, el sueldo base pactado en la cláusula cuarta de los contratos individuales de trabajo, por el período comprendido entre el mes de junio de 1997 y el mes de marzo de 1998, como asimismo, enterar y pagar las correspondientes cotizaciones previsionales.

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

- 1) La empresa ... no se encuentra obligada a pagar a los respectivos trabajadores el sueldo base convenido en la cláusula cuarta de los contratos individuales de trabajo, por el período comprendido entre los meses de junio de 1997 y marzo de 1998.
- 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° D-88-188, de 4.05.98, impartidas a la empresa antes individualizada por la fiscalizadora Sra. C. A. G.

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

4.799/337, 9.10.98.

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.**
- 2) El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, cuando invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio como causal de término del respectivo contrato de trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 163 y 168.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.991/349, de 17.11.97; 1.030/51, de 18.02.94 y 3.571/81, de 25.05.90.

Se ha solicitado un pronunciamiento sobre las siguientes materias:

- 1) Causal de terminación del contrato de trabajo que debe aplicarse en el caso de que los ejecutivos de ventas que reprobren los exámenes de conocimientos que deben rendir ante la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

2) Procedencia del pago de indemnización legal por años de servicio.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

1) Por lo que concierne a la pregunta signada con este número, cabe tener presente que el artículo 168 del Código del Trabajo, en el inciso 1º, prescribe:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

De la disposición legal citada se desprende que en caso de que se ponga término al contrato de trabajo de un trabajador por una o más causales de los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo y éste estime que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se invocó causal, dicho dependiente tiene derecho a recurrir al juzgado competente a fin de que éste así lo declare y ordene el pago de las indemnizaciones correspondientes a su favor.

En estas circunstancias, es preciso convenir que la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de expiración de un contrato de trabajo, es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no correspondiendo por tanto, a esta Dirección establecer la causal de término que deberá invocarse cuando concurren determinadas circunstancias.

Lo expresado anteriormente, se encuentra en armonía con la reiterada jurisprudencia de este Servicio, pudiendo citarse a vía ejemplar, los Dictámenes N°s. 2.048/138, de 7.05.98; 6.991/349, de 17.11.97; 2.548/126, de 24.04.95; 521/27, de 25.01.95; 4.764/225, de 16.08.94 y 1.030/51, de 18.02.94.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada, doctrina administrativa invocada y consideraciones expuestas, forzoso resulta concluir que la Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término del contrato, radicándose esta facultad exclusivamente en los Tribunales de Justicia.

2) En relación a la segunda consulta planteada, preciso es recurrir al artículo 163 del Código del Trabajo, que en sus incisos 1º y 2º, prescribe:

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

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

Del precepto legal transcrito se infiere que la procedencia de la indemnización por años de servicio que en el mismo se contempla se encuentra supeditada al cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que el contrato de trabajo hubiere estado vigente a lo menos durante un año, y
- b) Que el empleador hubiere puesto término al contrato mediante alguna de las causales prevista en el artículo 161 del Código del Trabajo, esto es, por la causal de necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio.

De consiguiente, posible es sostener que el empleador no se encuentra obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio, si el respectivo contrato ha concluido por causales de terminación distintas a las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o al desahucio.

Sin perjuicio de lo expuesto, necesario es tener presente que conforme a lo prevenido en el artículo 168 del mismo Código, los dependientes que estimaren que la aplicación de la causal invocada por la empresa para poner término a los contratos de trabajo, ha sido injustificada o indebida, tienen derecho a recurrir, dentro del plazo de sesenta días hábiles, al respectivo juzgado a fin de que éste así lo declare y, en el evento de que así lo estableciere, ordenará el pago de la indemnización prevista en el artículo 163 del mismo cuerpo legal, aumentada en un veinte por ciento.

En tales circunstancias, es viable concluir que el empleador que pusiere término al contrato de trabajo por alguna causal de terminación o caducidad distinta a las necesidades de la empresa o al desahucio, puede excepcionalmente encontrarse obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio, si posteriormente se declara por el respectivo juzgado que su aplicación ha sido indebida o injustificada.

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.
- 2) El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, cuando invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio como causal de término del respectivo contrato de trabajo.

CONTRATO INDIVIDUAL. INTERPRETACION.

4.800/338, 9.10.98.

La decisión de la empresa Pesquera ... respecto a las funciones del trabajador Sr. N.N., se ajusta a lo convenido en el contrato individual de trabajo.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Mediante presentación se impugnan las Instrucciones N° 98-09, de 2.03.98, cursadas a empresa Pesquera ... por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó y por las cuales se ordena a la empresa otorgar trabajo a don N.N y pagar bono de pesca desde el 23.01.98.

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

Del análisis de los antecedentes acompañados y tenidos a la vista, se ha constatado que el trabajador Sr. N.N. fue contratado por la empresa Pesquera ... el 1º de septiembre de 1989, en calidad de *"Tripulante General de Cubierta"*; asimismo que con fecha 1º.04.97, los contratantes modificaron el citado contrato de trabajo reemplazando la función de Tripulante General de Cubierta por la de *"Piloto de Reemplazo"*.

Conforme al anexo modificatorio del contrato de trabajo el sistema remuneracional del trabajador se compone de un sueldo base mensual, que a la fecha de la modificación era de \$148.191, de un bono de pesca y de descarga, percibiendo este último cuando se desempeñe como Patrón de Descarga.

Respecto al bono de pesca cabe señalar que conforme al punto 2 del referido anexo: *"El empleador pagará mensualmente al trabajador un bono de pesca por tonelada capturada, cualquiera de las especies autorizadas y que sean descargadas en la Planta con fines útiles para la empresa. Esta bonificación es extraordinaria y se pagará exclusivamente cuando el trabajador se haya efectivamente embarcado, integrando la dotación activa, participando en las faenas de pesca que realice su nave y que éstas tengan como resultado la captura de especies con el fin ya señalado"*.

De acuerdo a los mismos antecedentes, en particular de los informes de fiscalización evacuados con fecha 20.03.98 y 19.06.98, el trabajador señor N.N., con fecha 21.01.98, interpuso denuncia ante la Inspección Provincial de Copiapó aduciendo un cambio de funciones por parte de la empresa; efectuada la fiscalización correspondiente se habría concluido por el funcionario actuante, que en la especie no se configuraba la causal reclamada sino que la empresa no estaba cumpliendo con su obligación de otorgar trabajo al dependiente, considerando que éste se había desempeñado ininterrumpidamente hasta la fecha indicada como piloto, no realizando labores de reemplazo, lo cual llevó a instruir a la empresa en el sentido ya expresado en párrafos que anteceden.

En estas circunstancias, en opinión de esta Dirección, para resolver la situación laboral planteada se hace necesario determinar si la empresa en cuestión actuó unilateralmente al no embarcar en calidad de piloto al trabajador al momento de reincorporarse éste a sus labores, luego de hacer uso de una licencia médica, lo cual conlleva la solución de la forma de pago de los días no laborados.

Al respecto cabe señalar que, conforme a lo expresado en párrafos anteriores, a partir del 1º de abril de 1997, fecha en la cual las partes de común acuerdo modificaron el contrato de trabajo, la función a desempeñar por el Sr. N.N. en la empresa Pesquera ... es la de Piloto de Reemplazo, calidad que en definitiva enmarca los derechos y obligaciones de los actores de la relación laboral que los une.

En efecto, para la empresa cumplir con su obligación de proporcionar el trabajo convenido según se cumplan las condiciones para ello, principalmente al momento en que el piloto titular no pueda trabajar y, para el trabajador obtener los beneficios remuneracionales convenidos, según proceda.

De forma tal entonces, si la empresa en un momento determinado decide no embarcar al trabajador en cuestión por no darse las condiciones para ello, en opinión de esta Dirección, no

puede estimarse jurídicamente que tal decisión sea de carácter unilateral, toda vez que la empresa sólo se ha limitado a dar aplicación a lo dispuesto en el contrato de trabajo sin incurrir, con ello, en el incumplimiento de una de las obligaciones fundamentales que emanan del mismo.

La conclusión anterior encuentra su fundamento en lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, en virtud del 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.

Ahora bien, en lo que respecta al pago del bono de pesca, cabe señalar que de acuerdo a lo prevenido en el ya transcrito punto 2 del anexo del contrato del dependiente que nos ocupa, este beneficio se paga exclusivamente a quienes se hayan embarcado, integren la dotación activa del buque y hayan participado en las faenas de pesca, de manera que, teniendo presente la conclusión a que aluden los párrafos precedentes, no cabe sino concluir que al interesado Sr. N.N no le asiste el derecho a impetrar el referido beneficio, toda vez que no se dan a su respecto las condiciones que lo hacen operable.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Ud. que se dejan sin efecto las Instrucciones N° 98-09, de 2.03.98, cursadas por la Inspección Provincial del Trabajo de Copiapó a la empresa Pesquera ... por no ajustarse a derecho.

**VEHICULOS DE CARGA TERRESTRE INTERURBANA. LITERA. OBLIGACION.
DESCUENTO. ALOJAMIENTO. OBLIGACION.**

4.941/339, 16.10.98.

- 1) No resulta obligatorio para los vehículos de carga terrestre interurbana, contar con una litera adecuada para el descanso de sus choferes, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.**
- 2) El descanso de dos horas a que tiene derecho el chofer de un vehículo de carga terrestre interurbana, después de 5 de conducción ininterrumpida, puede o no hacerse a bordo del referido vehículo.**
- 3) Sobre obligatoriedad del dueño de uno de estos vehículos de proporcionar alojamiento al chofer para que efectúe el descanso a que alude el inciso 2º del artículo 25 del Código del Trabajo.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 25 incisos 2º, 4º y 5º.

Concordancias: Ord. N° 5.423/256, de 13.09.94.

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

- 1) Si resulta obligatorio que los vehículos de carga terrestre interurbana cuenten con literas para el descanso de sus choferes.
- 2) Lugar donde debe realizar su descanso el chofer de camión después de haber manejado 5 horas.

- 3) En el evento que el empleador no cuente con camiones con litera, si debería pagar el alojamiento para que el trabajador pernocte o efectúe el descanso a que alude el inciso 2º del artículo 25 del Código del Trabajo.

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

- 1) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar que los incisos 4º y 5º del artículo 25 del Código del Trabajo, prescriben:

"En ningún caso el chofer de la locomoción colectiva interurbana o el de vehículos de carga terrestre interurbana podrá manejar más de cinco horas continuas, después de las cuales deberá tener un descanso cuya duración mínima será de dos horas.

"El bus deberá contar con una litera adecuada para el descanso, siempre que éste se realice total o parcialmente a bordo de aquél".

De la norma legal transcrita precedentemente es posible inferir que el límite máximo de tiempo que puede manejar en forma ininterrumpida un chofer de la locomoción colectiva interurbana o de vehículo de carga terrestre interurbana es de cinco horas y, a la vez, que el descanso mínimo de que debe gozar este personal cada vez que se cumpla con esta jornada es de dos horas.

De la misma disposición se infiere que si este descanso se realiza total o parcialmente a bordo del bus, éste debe contar con una litera adecuada.

El claro tenor literal de la disposición transcrita y comentada precedentemente, permite concluir que sólo para los buses de la locomoción colectiva interurbana es obligatorio contar con literas para el adecuado descanso del personal de choferes, no resultando en consecuencia, procedente hacer extensiva esta obligación a los vehículos de carga terrestre interurbana.

Sin embargo, esta Dirección estima que si bien es cierto dicha obligación no se encuentra expresamente contemplada por el legislador, no lo es menos, que como lo ha podido constatar este Servicio a través de diversas fiscalizaciones practicadas al sector, en muchos casos se responsabiliza al chofer del camión o de la carga lo cual supone la permanencia de éste en dicho vehículo, evento en el cual el camión debería contar con instalaciones mínimas y adecuadas que aseguren al chofer un efectivo descanso.

2) En lo que respecta a la segunda consulta, cabe manifestar que dentro de las normas que regulan la materia, el legislador no ha contemplado cómo y dónde el personal por el que se consulta, debe hacer uso de su descanso de dos horas luego de cinco de conducción ininterrumpida, de suerte que, a juicio de la suscrita, el referido descanso puede o no hacerse a bordo del vehículo de carga terrestre que nos ocupa.

No obstante lo anterior, cabe hacer presente que esta Dirección en Ordinario N° 2.893/134, de 17.05.94 ha sostenido que en aquellos casos de choferes que deben realizar trayectos que impliquen un tiempo de conducción superior a cinco horas, como sucedería en el caso de trayectos superiores a 400 kilómetros, el vehículo respectivo deberá llevar la dotación de personal necesaria para cumplir las exigencias establecidas en la ley en cuanto a los períodos máximos de conducción y al otorgamiento de descansos mínimos, objetivo éste que sólo podrá conseguir a través del trabajo en sistema de turnos.

3) En lo concerniente a la consulta signada con este número, cabe señalar que el inciso 2º del artículo 25 del Código del Trabajo, establece:

"Todos los trabajadores aludidos en el inciso precedente deberán tener un descanso mínimo ininterrumpido de ocho horas dentro de cada veinticuatro horas".

De la disposición legal precedentemente transcrita se colige que aquellos trabajadores a que alude al inciso 1º, entre los cuales se encuentran los choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, tienen derecho a un descanso mínimo ininterrumpido de 8 horas en un período de 24 horas.

Ahora bien, en lo que respecta a la posibilidad de que el empleador pague al chofer el alojamiento para que pernocte o efectúe el descanso de que trata la norma en análisis, cabe hacer presente que el ordenamiento jurídico laboral vigente no contempla normas que obliguen al empleador a proporcionar dicho beneficio, de suerte que, en esta materia deberá estarse a lo que las partes hayan convenido, expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cumpto con informar a Uds. lo siguiente:

- 1) No resulta obligatorio para los vehículos de carga terrestre interurbana, contar con una litera adecuada para el descanso de sus choferes.
- 2) El descanso de dos horas a que tiene derecho el chofer de un vehículo de carga terrestre interurbana, después de haber manejado 5 ininterrumpidamente, puede o no hacerse a bordo del referido vehículo.
- 3) El ordenamiento jurídico laboral vigente no contempla normas que obliguen al dueño de un vehículo de carga terrestre interurbana a pagar al chofer el alojamiento para que pernocte o efectúe el descanso a que alude el inciso 2º del artículo 25 del Código del Trabajo, debiendo estarse en esta materia a lo que las partes hayan convenido expresa o tácitamente, en forma individual o colectiva.

LICENCIA MEDICA. EFECTOS. SISTEMA EXCEPCIONAL DE DISTRIBUCION DE JORNADA Y DESCANSO.

4.942/340, 16.10.98.

- 1) Se pronuncia sobre la incidencia del derecho a descanso de los trabajadores acogidos a licencia médica en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos.**
- 2) Reconsidera doctrina contenida en Dictamen Nº 480/28, de 23.01.98.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 38 inciso final. D.S. Nº 3, de 1986, del Ministerio de Salud Pública.

Se ha solicitado a esta Dirección la reconsideración de la doctrina contenida en el Dictamen Nº 480/28, de 23.01.98.

Al respecto cumpla con informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 38 inciso final del Código del Trabajo dispone:

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

De la norma transcrita se desprende que el legislador le ha entregado al Director del Trabajo la facultad de autorizar, mediante resolución fundada, la implementación de sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos, cuestión que sólo podrá hacer cuando sobrevenga una situación calificada.

Por su parte el artículo 1º del D.S. Nº 3, de 1984, del Ministerio de Salud Pública establece:

"Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo o de ambas en la proporción que corresponda".

Tal como es posible apreciar, la licencia médica le confiere al trabajador de que se trata el derecho a ausentarse de su trabajo por el lapso que fije el facultativo que la extiende, originándose una suspensión temporal de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone a las partes.

De esta forma, la situación del trabajador en la empresa se va a mantener sin alteraciones durante el lapso que se extienda el descanso por licencia médica, verificándose tan sólo una imposibilidad momentánea de exigirle las prestaciones a que se obligó en el contrato de trabajo.

De las normas transcritas se desprende claramente que el trabajador que se encuentra acogido a descanso por licencia médica está ejerciendo un derecho a ausentarse de labores, cuyo fundamento, la enfermedad, es absolutamente diferente en su naturaleza y finalidad al que se tuvo en vista para otorgar el descanso en un sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo y los descansos establecido conforme al artículo 38 inciso final del Código del Trabajo. De este modo, es posible sostener que ambos derechos: el descanso semanal y el descanso por licencia médica, no se excluyen entre sí, y, en consecuencia no sería procedente suspender el descanso del ciclo de trabajo por coincidir éste con el descanso por licencia médica.

Así en lo que dice relación con los efectos de la licencia médica extendida durante el período de descanso del ciclo, debemos aplicar la misma regla utilizada a propósito de los efectos de la licencia médica otorgada durante el período de trabajo del ciclo, por lo cual, una vez expirado el descanso por licencia médica, el trabajador deberá reintegrarse inmediatamente a sus labores, en el caso que los trabajadores de su turno de origen se encuentren laborando o, en su defecto, empezará a gozar de su descanso ordinario, en el caso que su turno de origen se encuentre cumpliendo su ciclo de descanso.

En consecuencia sobre la base de las disposiciones legales transcritas y los comentarios efectuados debemos concluir que, el trabajador que se encuentra acogido a descanso por licencia médica durante el período de descanso ordinario del ciclo, se deberá reintegrar a labores o, empezará a gozar de su descanso ordinario, según corresponda, en atención a la situación en que se encuentra su turno de origen, sin que sea procedente suspender este descanso por la circunstancia de coincidir con el período de licencia médica presentada por el trabajador.

REGISTRO DE ASISTENCIA. TRABAJADORES AGRICOLAS.

4.943/341, 16.10.98.

- 1) El sistema especial propuesto por la empresa Agrícola ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, consistente en hojas computacionales, no constituye un libro de asistencia del personal, en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.**
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empresa para implantar dicho sistema.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 33. D.S. N° 45, de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Concordancias: Dictámenes N°s. 6.914/318, de 13.12.96 y 1.362/075, de 30.03.98.

Se solicita la autorización de esta Dirección para que la empresa ... utilice como libro de asistencia del personal el sistema de control que propone y que consiste en hojas computacionales en las cuales se ingresan semanalmente los datos relativos a la asistencia de cada trabajador, horas extraordinarias laboradas, actividad desempeñada y número de tratos cuando éstos se realicen.

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

El artículo 33 del Código del Trabajo dispone:

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

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

Del precepto legal transcrito se colige que tanto la asistencia como las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se determinarán mediante un registro que puede consistir en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

Asimismo se infiere que la Dirección del Trabajo podrá autorizar o regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado cuando no sea posible aplicar las normas previstas en el inciso 1º del artículo ya anotado, o bien que la eventual aplicación de éstas importe una difícil fiscalización, es decir, que la implantación de un libro de asistencia o de reloj control dificulte la supervigilancia del cumplimiento de las disposiciones sobre jornada ordinaria y extraordinaria por parte de los Servicios del Trabajo.

Por su parte, los incisos 1º, 2º, 3º y 4º del artículo 4º del D.S. N° 45 de 1986, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Reglamento para la aplicación de los artículos 135 y 136 del Decreto Ley N° 2.200, actualmente artículos 88 y 89 del Código del Trabajo, insertos en el Capítulo II, Título II, Libro I de dicho Código, denominado "*Del Contrato de Trabajadores Agrícolas*" establecen:

"El control de la asistencia y la determinación de las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se sujetarán a las normas generales sobre la materia previstas en el artículo 44 del Decreto Ley N° 2.200, de 1978.

"Si el registro consistiere en un libro de asistencia, su formato será determinado libremente, sin perjuicio de lo cual sus hojas deberán estar numeradas en forma correlativa.

"En el registro deberá dejarse constancia diaria de las horas de llegada y salida del trabajador, mediante los dígitos horarios que correspondan, o utilizando otra simbología previamente detallada en el registro.

"El trabajador deberá firmar el registro o estampar su impresión digital en él a lo menos una vez al mes. Con todo, podrá hacerlo en un período menor, si lo estima conveniente".

De las normas reglamentarias antes transcritas se desprende que el empleador agrícola, al igual que el común de los empleadores, está obligado a llevar un registro de control de asistencia y de las horas de trabajo, el que debe consistir en un libro de asistencia o en un reloj control con tarjeta de registro, con la diferencia de que si este control consiste en un libro de asistencia su formato será determinado libremente, debiendo, en todo caso, sus hojas numerarse correlativamente. En este libro deberá dejarse constancia, cada día, de la hora de llegada y salida del trabajador, sea consignando los respectivos dígitos horarios o mediante otra simbología indicada en el propio registro.

Se colige, asimismo que el trabajador deberá firmar o estampar en el aludido registro su impresión digital, a lo menos, una vez al mes.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección se desprende que el sistema propuesto consiste en hojas computacionales en las cuales se ingresan semanalmente los antecedentes relativos a la jornada semanal cumplida diariamente, las horas extraordinarias laboradas y el número de tratos realizados por cada trabajador, datos que son proporcionados por el personal de supervisores de campo, quienes llevan un registro de la asistencia diaria de los trabajadores mediante una planilla diaria.

De los mismos antecedentes aparece que en esta última no se consignan los datos relativos a las horas de ingreso y salida de los dependientes.

Las características antes enunciadas autorizan para sostener, acorde a la reiterada jurisprudencia de este Servicio sobre la materia, contenida, entre otros, en Dictamen N° 2.091, de 18 de

abril de 1986, que el sistema de control de asistencia que se propone no puede ser calificado como libro para los efectos de que se trata, atendido el tenor literal del inciso 1º del artículo 33 del Código del Trabajo, antes transcrito y comentado, máxime si se considera que, además de no contener las menciones propias de un registro de tal naturaleza, no se consignan en el mismo, en forma directa, los datos relativos a la asistencia diaria de los trabajadores, sino que, como ya se dijera, sólo se recopila la información proveniente de un documento diverso, cual es, la planilla diaria que lleva el personal de supervisores de campo.

De lo anteriormente expuesto, resulta forzoso concluir que el sistema propuesto por la empresa Agrícola ... no constituye un libro de asistencia, sino un sistema especial de control de asistencia y horas de trabajo, cuya implantación requiere de la autorización que consigna el inciso 2º del artículo 33 del Código del Trabajo, precedentemente transcrito y comentado.

Del precepto legal citado se infiere que la Dirección del Trabajo podrá autorizar 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, cuando concurren, las circunstancias siguientes:

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

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

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

- 1) El sistema especial propuesto por la empresa Agrícola ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, consistente en hojas computacionales, no constituye un libro de asistencia del personal, en los términos previstos por el artículo 33, inciso 1º, del Código del Trabajo.
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empresa para implantar dicho sistema.

Las conclusiones anotadas están en armonía con los dictámenes citados en la concordancia.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. TERMINACION DE CONTRATO INDIVIDUAL. CALIFICACION DE CAUSALES. EMPRESA. FACULTADES DE MANDO Y DIRECCION. AMORTIZACION. PROCEDENCIA. REGLAMENTO INTERNO. SANCIONES.

4.944/342, 16.10.98.

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos como la no aprobación de examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P. a los agentes de ventas, configura causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad al juez del trabajo.**
- 2) La misma Dirección carece también de competencia para pronunciarse si la no aprobación del examen señalado podría ser causal para que el juez del trabajo autorice el despido de un trabajador en goce de fuero sindical o maternal, trámite previo que en todo caso el empleador debe requerir para poder despedir a un trabajador aforado.**
- 3) Las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr un mayor rendimiento laboral no se encuentran prohibidas por la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimientos de aplicación de una causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador, y si aplican amonestación al trabajador, sólo procede ante infracción a las obligaciones que impone el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 154 N° 10; 168 inciso 1°, y 174 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes Ords. N°s. 2.548/126, de 24.04.95; 4.630/199, de 20.08.92; 7.405, de 6.10.88 y 3.422/130, de 7.05.87.

Se solicita un pronunciamiento de esta Dirección acerca de:

- 1º) Causal de terminación de contrato que procede aplicar por las Administradoras de Fondos de Pensiones en el evento que sus ejecutivos de ventas no aprueben examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P. de acuerdo a Circular N° 999;
- 2º) Si por la misma razón anterior podría ser despedido personal con fuero maternal o sindical sin derecho a indemnización; y
- 3º) Procedencia de cartas de amonestación de la empresa con amenazas de despido si no se efectúa ventas en un mes determinado.

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

1) En cuanto a la consulta de causal de término de contrato de no ser aprobado examen de la Superintendencia de A.F.P., el artículo 168 inciso 1° del Código del Trabajo, dispone:

"El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que tal aplicación es injustificada, indebida o improcedente, o que no se ha invocado ninguna causal legal, podrá recurrir al juzgado competente, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la separación, a fin de que éste así lo declare. En este caso el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163 según correspondiere, aumentada esta última en un veinte por ciento".

Del análisis de la disposición precedente se desprende, en lo pertinente, que el juez es la autoridad legalmente competente para establecer si la aplicación de una causal legal de terminación de contrato ha sido injustificada, indebida o improcedente.

De esta suerte, preciso es convenir que la ponderación de los hechos que podrían configurar una causal de expiración de una relación laboral es de exclusiva competencia de los Tribunales de Justicia, no pudiendo, por tanto, esta Dirección pronunciarse, como se solicita en la especie.

Lo expresado guarda armonía con la reiterada y uniforme doctrina de este Servicio, contenida, entre otros, en Dictámenes Ords. N°s. 2.548/126, de 24.04.95; 7.405, de 6.10.88 y 3.422/130, de 7.05.87.

2) En cuanto a si trabajadores con fuero podrán ser despedidos por no aprobar el examen aludido, el inciso 1º del artículo 174 del Código del Trabajo, dispone:

"En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160".

Del precepto legal transcrito fluye que para poner término al contrato de trabajo de un dependiente sujeto a fuero laboral, es menester contar con la autorización previa del juez competente, quien podrá concederla sólo en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las previstas en el artículo 160 del Código del Trabajo.

Lo expresado permite sostener que por disposición expresa de la ley es atribución propia del juez competente autorizar separar de sus funciones a un trabajador que goza de fuero laboral, con las limitaciones que la misma ley señala, es decir, decretarlo en forma excepcional y fundamentando dicha decisión.

En estas circunstancias, es preciso convenir que si el empleador separa de sus funciones a un trabajador aforado, como podría ser un dirigente sindical o una trabajadora embarazada y hasta un año después de terminado el reposo posnatal sin autorización judicial previa, se estaría arrogando una atribución que sólo compete al juez, incurriendo en infracción legal, y a la vez transgrediendo la obligación principal que le impone el contrato de trabajo, cual es la de proporcionar al dependiente el trabajo convenido.

De esta suerte, en el evento consultado, que un trabajador en goce de fuero sindical o maternal no apruebe el examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P., el empleador no podría poner término a su contrato mientras el juez en conocimiento y ponderación de los hechos de la causal legal invocada no lo autorice, de manera que si ello no ocurre el empleador está impedido de dar por concluidos los servicios por la causal que sea.

Por otra parte, de lo anteriormente expresado se desprende que es únicamente el juez el órgano competente para pronunciarse ya sea autorizando o rechazando el despido de un trabajador con fuero, por lo que esta Dirección se encuentra legalmente impedida de hacerlo, y no le resulta posible emitir informe en cuanto a si el hecho de no ser aprobado el examen aludido sería causal suficiente para que el juez autorice el despido del dependiente en goce de fuero sindical o maternal.

3) En cuanto a la procedencia de cartas del empleador al trabajador que le aperciban con el término del contrato de no alcanzarse las metas de venta, cabe expresar que si bien el hecho del envío de tales cartas no se encuentra prohibido por la legislación laboral vigente, y tendrían por base la facultad de mando y de dirección de la actividad empresarial que la misma legislación reconoce al empleador, la circunstancia que señalen que determinados hechos como el incumplimiento de metas de venta signifiquen causal de término de contrato, deberá entenderse que ello es sin perjuicio de lo que en definitiva resuelva el juez competente, ante reclamación del trabajador, según lo prescrito en el artículo 168 del Código del Trabajo, de producirse efectivamente el despido por la causa señalada, quien establecerá si éste ha sido justificado o no, según el mérito del juicio.

Cabe agregar, que la carta en análisis correspondería propiamente atendida su redacción, a una sanción aplicada al trabajador, consistente en amonestación escrita, razón por la cual al tenor de lo señalado en el artículo 154, Nº 10 del Código del Trabajo, que trata del contenido mínimo del reglamento interno de orden, higiene y seguridad, en cuanto precisa que las sanciones que puede aplicar el empleador por infracción a las obligaciones que impone el mismo reglamento, podrán ser entre otras, amonestación escrita, debe concluirse que la mencionada comunicación debe adecuarse a la disposición antes indicada, es decir, debe obedecer al incumplimiento de una obligación impuesta en el reglamento de orden, higiene y seguridad de la empresa para su procedencia.

De esta manera, las comunicaciones que dirija el empleador a los trabajadores tendientes a lograr un mayor rendimiento no son objetables desde el punto de vista jurídico, a menos que contengan una amonestación escrita como sanción, en cuyo caso sólo proceden ante infracción al reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

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

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos como la no aprobación de examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P. a los agentes de ventas, configura causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad al juez del trabajo.
- 2) La misma Dirección carece también de competencia para pronunciarse si la no aprobación del examen señalado podría ser causal para que el juez del trabajo autorice el despido de un trabajador en goce de fuero sindical o maternal, trámite previo que en todo caso el empleador debe requerir para poder despedir a un trabajador aforado;
- 3) Las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr un mayor rendimiento laboral no se encuentran prohibidas por la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimientos de aplicación de una causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador, y si aplican amonestación al trabajador, sólo proceden ante infracción a las obligaciones que impone el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.

BONO LEY Nº 19.546. PROCEDENCIA.**4.945/343, 16.10.98.**

**Corresponde a la Corporación Municipal de Educación y Servicios "Ramón Freire" de Dalcahue, pagar el bono contemplado en el artículo primero de la Ley Nº 19.546 a la funcionaria de su dependencia doña N.N.
Recházase la impugnación de la Instrucción 0-10.05.98.105 impartida por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé.**

Fuentes: Ley Nº 19.546, artículo primero.

Concordancias: Dictamen Nº 2.140/150, de 14.05.98.

Se ha formalizado impugnación de las Instrucciones 0-10.05.98-105, de 17.08.98, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé que ordenó a la Corporación recurrente pagar a la dependiente de esta última doña N.N., el bono especial contemplado por la Ley Nº 19.546 que a juicio del empleador no corresponde por no concurrir en su caso los requisitos que hacen procedente el referido pago, toda vez que la trabajadora al 2 de febrero de 1998 no continuaba prestando servicios en el establecimiento correspondiente sino que en otro distinto a aquél para el cual trabajaba al 31 de agosto de 1996.

Sobre el particular, cúpleme informar lo siguiente:

En Dictamen Nº 2.140/150, de 14.05.98, en la respuesta 4) interpretando el artículo primero de la Ley Nº 19.546, la Dirección del Trabajo ha establecido que *"De la disposición legal precedentemente transcrita se deduce que para tener derecho al bono que en la misma se consigna, es necesaria la concurrencia de los siguientes requisitos copulativos, a saber: a) Estar afecto a las disposiciones de la Ley Nº 19.378, Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal; b) Haberse encontrado prestando servicios al 31 de agosto del año 1996 en un establecimiento de salud de dicho sector, y, c) tener contrato vigente al 2 de febrero de 1998, fecha de publicación de la Ley Nº 19.546"*.

De acuerdo con la doctrina expuesta y cuya copia del dictamen se acompaña, en la especie la funcionaria dependiente de la Corporación Municipal de Educación y Servicios "Ramón Freire", doña N.N., satisface íntegramente los requisitos establecidos por el artículo primero de la Ley Nº 19.546 en estudio para percibir el bono en cuestión.

En efecto y según los antecedentes proporcionados por la misma Corporación recurrente en su presentación, la aludida funcionaria al 31 de agosto de 1996 prestaba servicios en salud municipal para la Corporación Municipal de Chonchi, y al 2 de febrero de 1998 se desempeñaba en la misma área de servicios para la Corporación Municipal de Dalcahue.

De ello se deriva que la procedencia del pago que ordena la citada ley en el caso descrito es incuestionable, pero deberá resolverse cuál es el momento y a quién corresponde cumplir con la obligación legal señalada.

Al respecto, el inciso segundo del artículo primero de la Ley Nº 19.546, dispone:

"El bono se otorgará dentro de los 40 días hábiles siguientes a la publicación de la presente ley y será calculado en forma proporcional a la jornada de trabajo por la cual esté contratado cada funcionario, tomando como base la jornada de 44 horas semanales".

Atendido el claro tenor normativo transcrito y encontrándose acreditada la concurrencia copulativa de los requisitos para otorgar el beneficio, resulta del todo evidente que corresponde pagar el bono a la Corporación Municipal de Educación y Servicios "Ramón Freire" de Dalcahue, puesto que su pago sólo es exigible al empleador vigente a los 40 días hábiles siguientes a la publicación de la ley.

Por lo anterior, el antiguo empleador de la funcionaria –Corporación Municipal de Chonchi– sólo es el antecedente habilitante para satisfacer uno de los requisitos que hacen procedente el beneficio, esto es, encontrarse prestando servicios al 31 de agosto de 1996 en salud municipal.

De consiguiente, corresponderá a la Corporación de Educación y Servicios "Ramón Freire" de Dalcahue pagar a la funcionaria de su dependencia doña N.N., el bono no imponible ni tributable que contempla el artículo primero de la Ley N° 19.546 para el personal de atención primaria de salud municipal regido por la Ley N° 19.378.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto y citas legales, cúpleme informar que corresponde a la Corporación Municipal de Educación y Servicios "Ramón Freire" de Dalcahue, pagar el bono contemplado en el artículo primero de la Ley N° 19.546 a la funcionaria de su dependencia doña N.N.

Recházase la impugnación de la Instrucción 0-10.05.98-105 impartida por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé.

FUERO. LEY N° 10.336. OBJETIVO.

4.946/344, 16.10.98.

Se rechaza reconsideración de Dictamen N° 1.972/125, de 4.05.98, que dejó establecido que los artículos 156 y 157 de la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República sobre fuero electoral, rigen, para restringir términos de relaciones laborales desde treinta días antes de la elección y hasta sesenta días después, y para restringir comisiones y traslados desde treinta días antes de la elección y sólo hasta el día de ésta.

Fuentes: L.O.C. N° 10.336, de la Contraloría General de la República, artículos 156 y 157.

Concordancias: Dictamen N° 1.972/125, de 4.05.98.

Se solicita que se examinen nuevos antecedentes que dicen relación con el Dictamen N° 1.972/125, de 4.05.98, de esta Dirección, que en concepto de esa empresa justifican su modificación. En efecto, este pronunciamiento concluyó que *"los artículos 156 y 157 de la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República sobre fuero electoral, rigen, para restringir términos de relaciones laborales desde treinta días antes de la elección y hasta sesenta*

días después, y para restringir comisiones y traslados desde treinta días antes de la elección y sólo hasta el día de ésta".

Ahora bien, se hace valer el Dictamen N° 27.435, de mayo de 1960, de la Contraloría General de la República, que concluye que *"para las elecciones extraordinarias u ordinarias de regidores, las disposiciones de la ley en análisis sólo cabe aplicarlas desde treinta días antes de la respectiva elección, por cuanto el plazo posterior que la ley señala únicamente rige para el caso de elecciones de Presidente de la República"*, pronunciamiento que se encontraría actualmente vigente.

Como se advierte, para establecer la extensión de este fuero electoral, esta Dirección distingue los *términos de relaciones laborales* –por una parte– de las *comisiones y traslados* –por la otra–, en tanto que la Contraloría General de la República considera que lo fundamental es distinguir si se está en presencia de una *elección de Presidente de la República o de autoridades municipales*.

Sin perjuicio de esta dispar apreciación jurídica, es necesario precisar antes de entrar a la sustancia del asunto, que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico esta Dirección es la única competente para fiscalizar e interpretar administrativamente las normas legales y reglamentarias que regulan las relaciones de trabajo en la empresa de los Ferrocarriles del Estado, lo que no impide que esta diferencia de opiniones pueda servir de base para ampliar el punto de vista de esta Dirección o eventualmente para modificarlo, en la medida que estos nuevos antecedentes resulten fundados y convincentes y así lo aprecie *–soberanamente y dentro de su competencia–* esta Institución Fiscalizadora.

Ahora bien, en cuanto al fondo, en concepto de esta Dirección, la adecuada interpretación de estas normas sobre fuero laboral debe tener presente la finalidad que el legislador tuvo presente para establecer esta normativa, finalidad que el Dictamen N° 1.972/125, de esta Dirección precisa, cual es, la de *asegurar la total prescindencia de la Administración del Estado en las elecciones de mandatarios elegidos por voto popular*. Es decir, con este fuero se busca asegurar que el personal que presta servicios en la Administración del Estado, no se vea expuesto a presiones o afectado por decisiones de sus superiores jerárquicos que incidan directa o indirectamente en la respectiva contienda electoral.

En este orden de ideas, es dable advertir que para la cabal consecución de la finalidad que el legislador se propuso alcanzar con este fuero de tan singulares rasgos, resulta inconducente a este fin la distinción que formula la Contraloría General de la República entre elecciones de Presidente de la República y elecciones de autoridades municipales, toda vez que tanto el personal de los órganos dependientes de la autoridad del Jefe de Estado –Ministros, Servicios, Intendencias y Gobernaciones, entre otros– como el personal de las Municipalidades, *en uno y otro proceso electoral –indistintamente– pueden verse expuestos a presiones indebidas destinadas a doblegar su necesaria prescindencia electoral*, máxime y con mayor razón aún si se considera la actual y creciente transferencia de competencias y recursos a las autoridades edilicias.

Así entonces, en concepto de esta Dirección, el período de tiempo que los funcionarios de la Administración del Estado se encuentran amparados por este fuero electoral no dependen del tipo o jerarquía de mandatario popular a ser elegido –Presidente de la República, parlamentarios o autoridades municipales– pues cualquiera sea la elección de que se trate, siempre la neutralidad y prescindencia electoral de los dependientes del Estado es un bien jurídico necesario proteger, de ahí que se haya adoptado el predicamento de que para *limitar despidos* este fuero rige desde treinta días antes de la elección y hasta sesenta días después, en cambio, para *restringir comisiones y traslados* de personal esta prerrogativa se extiende desde treinta días antes de la elección y sólo hasta el día de ésta, para todo tipo de evento electoral.

En consecuencia, sobre la base de las consideraciones precedentes, cúpleme manifestar a Ud. que los elementos de juicio en que se sustenta el Dictamen N° 27.435, de 1960, de la Contraloría General de la República, no altera la validez ni las conclusiones del Dictamen N° 1.972/125, de 4.05.98, de esta Dirección del Trabajo.

HORAS EXTRAORDINARIAS. LIMITE.**4.960/345, 19.10.98.**

No resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo autorice a los dependientes que se desempeñan para Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios ..., para laborar durante los días 9, 10, 11 y 12 de cada mes o los días hábiles siguientes a éstos si dichos días fueren sábado, domingo o festivo, más de dos horas extraordinarias diarias.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 31.

Concordancias: Dictamen N° 5.471/294, de 12.09.97.

Se solicita que esta Dirección autorice a los dependientes que se desempeñan para Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios ..., para laborar durante los días 9, 10, 11 y 12 de cada mes o los días hábiles siguientes a éstos si dichos días fueren sábado, domingo o festivo, más de dos horas extraordinarias por día.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

El artículo 31, inciso 1° del Código del Trabajo, previene:

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

De la norma transcrita se infiere que el legislador ha permitido el pacto de horas extraordinarias únicamente en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador y con el límite máximo de dos por día.

Cabe hacer presente que la ley ha señalado el máximo de horas ordinarias que se puede laborar diariamente, a saber, diez.

A mayor abundamiento, es preciso puntualizar que el ordenamiento jurídico laboral vigente no contempla disposición alguna en virtud de la cual se faculte a la Dirección del Trabajo para autorizar a los trabajadores laborar horas extraordinarias en un número superior al consignado en la disposición legal precedentemente transcrita y comentada, de manera que este Servicio se ve impedido de otorgar una autorización en tal sentido.

Es del caso señalar, que lo aseverado por la solicitante en cuanto a que la acumulación de horas extraordinarias durante los días 9, 10, 11 y 12 de cada mes o los días hábiles siguientes a

éstos si dichos días fueren sábado, domingo o festivo, contaría con la anuencia de los trabajadores y a que en los restantes días del mes no se laboraría sobretiempo, no es suficiente para alterar la conclusión antes anotada, dadas las razones expuestas en los párrafos que anteceden.

Se hace presente, por último, que los Dictámenes N°s. 7.694/127, de 4 de octubre de 1989 y 0370/09, de 16 de enero de 1990, que se citan en apoyo de la presente solicitud, dicen relación con una materia diferente, cual es la extensión del trabajo extraordinario durante el sexto día, en el caso de los trabajadores que cumplen una jornada distribuida en cinco días a la semana.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúmpleme informar que no resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo autorice a los dependientes que se desempeñan para Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios ... para laborar durante los días 9, 10, 11 y 12 de cada mes o los días hábiles siguientes a éstos si dichos días fueren sábado, domingo o festivo, más de dos horas extraordinarias diarias.

SISTEMA DE TURNOS. LEGALIDAD. JORNADA DE TRABAJO. DISTRIBUCION.

5.156/346, 27.10.98.

Resulta jurídicamente improcedente la distribución de una jornada semanal de trabajo que implique laborar más de seis días y otorgar el día de descanso semanal al octavo día de ésta.

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 28 y 36.

Concordancias: Ord. N° 6.101/282, de 19.10.94; Ord. N° 5.501/263, de 15.09.94.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca de la procedencia jurídica de los descansos otorgados en un sistema de trabajo compuesto de ocho turnos nocturnos seguidos de 23:00 a 07:00 horas diarias con un día de descanso, seguidos de 12 días con turno de 15:00 a 23:00 horas los cinco primeros días y de 23:00 a 07:00 horas, los restantes.

Sobre el particular cumpla con informar a Uds. que el inciso primero del artículo 28 del Código del Trabajo preceptúa:

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

De la norma precitada se colige que la determinación del número de días en que se distribuirá la jornada semanal de trabajo ha sido entregada por el legislador al acuerdo de las partes, limitándose la ley a fijar tanto el mínimo como el máximo de días que puede abarcar dicha distribución.

Al respecto cabe señalar que este Servicio en Dictamen N° 6.101/282, de 19.10.94, ha precisado que *"por la expresión semana, debe entenderse aquella que dura un período continuo de siete días, sin que sea necesario que se extienda de lunes a domingo.*

"Ello implica que la semana no tiene porque coincidir, necesariamente, con la semana calendario, esto es, la que comienza el día lunes, de modo tal, que no existe impedimento para que las partes acuerden distribuir la jornada semanal en forma distinta de aquéllas".

A mayor abundamiento, esta Dirección en Dictamen N° 5.501/263, de 15.09.94, ha precisado que la oportunidad en que debe otorgarse el descanso compensatorio correspondiente a las labores realizadas en día domingo, corresponderá al séptimo día, esto es, inmediatamente después de los seis días continuos de trabajo, que el artículo precitado permite como máximo laborar semanalmente.

Ahora bien, en lo que respecta a la duración de este descanso semanal, cabe señalar que el artículo 36 del Código del Trabajo dispone:

"El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en el artículo anterior empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6:00 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo".

De la norma precitada fluye que la duración del descanso semanal, cualquiera que sea el régimen de distribución, ha sido fijado por el legislador prescindiendo del concepto de día calendario, señalando expresamente que el descanso, sea domingo o festivo, debe iniciarse a las 21:00 horas del día que antecede al día domingo o festivo y terminar a las 6:00 horas del día siguiente.

Se infiere asimismo, que sólo en el caso que en la respectiva empresa hubiere convenido un sistema de turnos rotativos de trabajo, éstos podrán comprender parte de aquellas horas en que abarca el descanso compensatorio a que se ha hecho alusión.

Esta norma de excepción se traduce en que los trabajadores sujetos a un sistema de turnos rotativos de trabajo pueden prestar servicios en el lapso que media entre las 21:00 y 24:00 horas del día anterior al de descanso compensatorio, o entre las 0:00 y las 06:00 horas del día que sigue a éste, cuando el respectivo turno incida en dichos períodos.

No obstante lo anotado precedente, cabe señalar que la excepción en estudio no significa en caso alguno que la ley autorice la prestación de servicios entre las 0:00 horas del día en que se hace uso del descanso compensatorio y las 0:00 horas del día siguiente a éste, teniendo presente que tal posibilidad no importaría una alteración horaria, como lo señala la propia ley, sino una verdadera excepción al descanso compensatorio, la que no se encuentra establecida en el texto legal en comento.

En estas circunstancias, posible es concluir que si bien la jornada del día que antecede a uno de descanso compensatorio puede extenderse después de las 21:00 horas cuando en la empresa hubiere turnos rotativos de trabajo, no es menos cierto que el respectivo turno no puede comprender parte alguna del correspondiente día de descanso compensatorio.

Ahora bien, en el caso que nos ocupa, examinado el sistema de turnos a la luz de los párrafos que anteceden, lleva a concluir forzosamente que no se da cumplimiento a lo previsto por el legislador en el artículo 28 del Código del Trabajo, toda vez que la jornada semanal de trabajo en cuestión excede del máximo de seis días establecido en dicha norma, sin otorgar un día de descanso compensatorio al séptimo día.

En efecto, el régimen de siete turnos nocturnos de 23:00 a 07:00 horas, planteado en la consulta supera largamente el máximo semanal legalmente permitido, comprendiendo incluso las primeras siete horas del octavo día de trabajo, el cual es anterior al único de descanso.

Igual situación se produce respecto de los doce días de trabajo continuo que siguen al de descanso antes citado, y que están distribuidos en cinco turnos diarios de 15:00 a 23:00 horas, seguidos ocho turnos nocturnos de 23:00 a 07:00, razón por la cual debe concluirse que resulta jurídicamente improcedente la oportunidad en que se otorgan tales descansos, que como asimismo, y su establecimiento implica una clara infracción a la normativa vigente.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa consultada y consideraciones efectuadas, cumpla con informar a Uds. que resulta jurídicamente improcedente la distribución de una jornada semanal de trabajo que implique laborar más de seis días y otorgar el día de descanso semanal al octavo día de ésta.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.

5.241/347, 29.10.98.

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 3.551/271, de 3.08.98, el cual concluyó que "La prórroga del artículo 17 del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato N° 1 constituido en la misma, estipulada en el párrafo final del acuerdo complementario de la misma fecha suscrito por los contratantes, mantiene subsistente, en su integridad, las disposiciones contenidas en dicho artículo, en tanto no se convenga un sistema alternativo del beneficio denominado "asignación por reemplazo" que en el mismo se contempla, conforme a lo establecido en el N° 1 del citado acuerdo complementario".

Mediante presentación citada en el antecedente solicitan reconsideración del Dictamen N° 3.551/221, de 3.08.98, de este Servicio, el cual concluye que *"La prórroga del artículo 17 del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato N° 1 constituido en la misma, estipulada en el párrafo final del acuerdo complementario de la misma fecha suscrito por los contratantes, mantiene subsistente, en su integridad, las disposiciones contenidas en dicho artículo, en tanto no se convenga un sistema alternativo del beneficio denominado "asignación por reemplazo" que en el mismo se contempla, conforme a lo establecido en el N° 1 del citado acuerdo complementario"*.

Al respecto, cúpleme informar que efectuado un nuevo estudio de los respectivos antecedentes se ha podido establecer que los fundamentos y consideraciones en que se apoya la solicitud planteada fueron debidamente ponderados y analizados al emitir el dictamen de que se trata.

En efecto, el fundamento que sirve de base a lo resuelto en el citado dictamen es precisamente el que hacen valer nuevamente los recurrentes, esto es, que la cláusula N° 17 del contrato colectivo aludido es un todo y, por ende, no procede considerar aisladamente las disposiciones que la conforman para los efectos de emitir el pronunciamiento requerido.

Al respecto se hace necesario aclarar que el hecho de que en el dictamen impugnado se haya distinguido entre los incisos 1º y 2º de la referida estipulación obedeció a razones simplemente didácticas, tendientes a facilitar la comprensión de la materia consultada.

De este modo y constituyendo la cláusula N° 17 en comentario un todo inseparable, necesariamente debe concluirse que la prórroga que de la misma acordaron las partes en tanto no convengan un sistema alternativo de la asignación por reemplazo que ella contempla según acta de acuerdo complementario de 22.12.97, determina que lo que allí se establece se mantiene subsistente en su integridad y, en consecuencia, su aplicación debe efectuarse en los términos pactados expresamente por las partes conforme a los cuales a contar del 1º.03.98, corresponde eliminar del listado de reemplazo las funciones que más adelante se indican, no generándose, por tanto, a partir de esa fecha para los trabajadores que cumplen dichas funciones, el derecho a percibir la asignación que nos ocupa.

Acorde a lo pactado en la citada norma convencional y las consideraciones precedentemente expuestas, no cabe sino concluir que desde el 1º.03.98, han quedado excluidos del beneficio de asignación por reemplazo los trabajadores que cumplen las funciones eliminadas del listado respectivo a saber: junior o mensajero, laboratorista, inspector de calidad, ayudante mecánico de área fría, electromecánicos (Insp. aut.) y maestro de cocina.

De consiguiente, no existiendo en la especie nuevos antecedentes de hecho ni de derecho que permitan variar la doctrina que en el mismo se contiene, no resulta procedente acceder a la reconsideración planteada por esa organización sindical.

En consecuencia, atendido lo expuesto en párrafos que anteceden, cúpleme manifestar a Uds. que se rechaza la solicitud de reconsideración del Dictamen N° 3.551/271, de 3.08.98, antes citado.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. CLAUSURA.

5.310/348, 2.11.98.

La censura de los directorios de federación y confederación de asociaciones de funcionarios debe ser siempre votada por el mismo colectivo de personas que elige a éstos, y en el caso particular de los directorios que se eligen en forma indirecta por los directores de las asociaciones de base, la censura debe ser votada observando las normas de procedimiento contenidas en el artículo 53 de la Ley N° 19.296 y el acuerdo debe alcanzar la mayoría absoluta que exige el inciso 3º del artículo 26 del mismo cuerpo legal.

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 26, 52, 53 y 54.

Se consulta sobre el universo de personas que deben votar la censura de los directorios de federaciones y confederaciones de asociaciones de funcionarios, esto es, si la mayoría absoluta de los votos debe corresponder a los socios de las asociaciones de base o a los dirigentes de éstas.

Desde luego, el inciso 1º del artículo 26 de la Ley Nº 19.296, que establece normas sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, señala:

"Los funcionarios afiliados a la asociación podrán censurar a su directorio".

Por otra parte, el artículo 54 de este mismo texto legal precisa:

"Las federaciones y confederaciones se registrarán, además, en cuanto les sean aplicables, por las normas que regulan a las asociaciones de base".

De las normas transcritas se infiere que los funcionarios afiliados a una asociación de base pueden censurar a su directorio. Del mismo modo y *en cuanto le sea aplicable*, este mismo procedimiento de censura se hace extensivo a los directorios de federaciones y confederaciones, a menos que resulte el contrasentido –evidentemente inconveniente– de que sean distintos universos de personas los que deban *elegir* al directorio y los que puedan *censurar* al mismo.

En efecto, en lo que interesa, el inciso 1º del artículo 52 de la Ley Nº 19.296 establece que, *"en el caso de que los estatutos establecieren la elección de directorio de la federación o confederación a través de la elección directa por parte de los funcionarios afiliados, el directorio tendrá el carácter de provisorio"*, y por otra parte, el artículo 53 del mismo texto legal deja establecido que, *"en el evento de que los estatutos de las federaciones y confederaciones establezcan la elección indirecta de sus directorios, deberán determinar el modo de ponderar la votación de los directores de las organizaciones afiliadas"*.

Como se comprueba del tenor literal de estas normas, las elecciones de directorio de las federaciones y confederaciones pueden ser *directas* o *indirectas*: en el primer caso, votan todos los funcionarios afiliados a las asociaciones de base de la respectiva federación o confederación, y en el segundo, deben elegirla los directores de dichas organizaciones de base, todo lo cual debe precisarse en los estatutos correspondientes.

Ahora bien, del examen de las normas que regulan estas dos formas de elección de los directorios de las federaciones y confederaciones, se comprueba que *no siempre la censura al directorio de una de estas organizaciones superiores se rige por las normas sobre asociaciones de base*.

Efectivamente, el artículo 26 de la Ley Nº 19.296 establece:

"Los funcionarios afiliados a la asociación podrán censurar a su directorio.

"En la votación de la censura, podrán participar sólo aquellos funcionarios de una antigüedad de afiliación no inferior a noventa días, salvo que la asociación tuviere una existencia menor.

"La censura afectará a todo el directorio, y deberá ser aprobada por la mayoría absoluta del total de los afiliados a la asociación con derecho a voto, en votación secreta, que se verificará ante un ministro de fe, previa solicitud de, a lo menos, el veinte por ciento de los socios, y a la que se dará publicidad con no menos de dos días hábiles anteriores a su realización".

Como se advierte del tenor literal de esta disposición, todo el régimen legal de censura se basa en los *afiliados a la asociación de base*, de lo que deriva que en el caso que los estatutos de la federación o confederación contemplen un sistema indirecto de elección del directorio, esto es, por

los *directores de las asociaciones de base* –de aplicarse este tenor literal de la ley– inevitablemente se configurará el contrasentido que a distintos universos de personas les corresponderá elegir y censurar al directorio, situación que como se ha señalado precedentemente, resulta a todas luces inconveniente.

En este orden de ideas, cobra especial importancia el artículo 53 de la Ley N° 19.296, que precisa:

"En el evento de que los estatutos de las federaciones y confederaciones establezcan la elección indirecta de sus directorios, deberán determinar el modo de ponderar la votación de los directores de las organizaciones afiliadas. Si nada dispusieren, los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados. En todo caso, en la aprobación y en la reforma de los estatutos, los directores votarán siempre en proporción directa al número de sus afiliados".

Así entonces, en el caso que los estatutos de las federaciones y confederaciones contemplen un sistema indirecto de elección del directorio –en general– no son aplicables a estas organizaciones superiores las normas ordinarias sobre censura de las asociaciones de base, y sobre esta materia específica, *los estatutos tanto para la elección del directorio como para la censura de éste "deberán determinar el modo de ponderar la votación de los directores de las organizaciones afiliadas"*, sin perjuicio que si nada se dispusiere, *"los directores votarán en proporción directa al número de sus respectivos afiliados"*, conservándose en todo caso –en particular y sólo sobre este aspecto– el quórum de aprobación de la censura, que de acuerdo al inciso 3° del artículo 26 de la Ley N° 19.296, es de mayoría absoluta.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y razones precedentes, cumples manifestar a Uds. que el principio general es que la censura de los directorios de federación y confederación de asociaciones de funcionarios debe ser siempre votada por el mismo colectivo de personas que elige a éstos, y en el caso particular de los directorios que se eligen en forma indirecta por los directores de las asociaciones de base, la censura debe ser votada observando las normas de procedimiento contenidas en el artículo 53 de la Ley N° 19.296 y el acuerdo debe alcanzar la mayoría absoluta que exige el inciso 3° del artículo 26 del mismo cuerpo legal.

ROL DE VUELO. NATURALEZA JURIDICA. MODIFICACION.

5.311/349, 2.11.98.

- 1) El rol de vuelo es la expresión de un acto de administración de las empresas aerocomerciales y una exigencia administrativa de la Dirección de Aeronáutica Civil que tiene por objeto fiscalizar las jornadas y descansos para la seguridad de los vuelos.**
- 2) Su modificación debe practicarse con sujeción a la ley laboral, y**
- 3) De acuerdo a las orientaciones precedentes, deberán introducirse a los reglamentos internos de estas empresas normas específicas sobre el rol de vuelo y sus modificaciones, para asegurar la legalidad de éstas.**

Fuentes: Ley N° 16.752, artículo 3° letra a). Código Aeronáutico, artículo 60. D.F.L. N° 2, de 1967, artículo 1° letra e). Código del Trabajo, artículo 153 inciso final.

Concordancias: Dictamen N° 4.155/161, de 22.07.96.

Se consulta sobre la *naturaleza jurídica* del documento denominado "rol de vuelo", como asimismo, sobre la procedencia legal de que este instrumento sea *modificado unilateralmente* durante su vigencia. Complementa estas consultas, una petición de fiscalización de los Sindicatos de Pilotos de LAN Chile y LADECO, que incide en la distribución de la jornada de trabajo, descanso dominical y compensación de días festivos.

Teniendo presente el especial ámbito legal que involucra la materia consultada, como también, la relevancia que en el tratamiento de ésta tiene *la seguridad del tránsito aéreo* esta Dirección del Trabajo solicitó a la Dirección de Aeronáutica Civil que evacuara un informe sobre las consultas formuladas, petición que se hizo extensiva a LAN Chile.

Ahora bien, el informe emitido por la Dirección de Aeronáutica Civil, en síntesis, destaca que el rol de vuelo es una obligación que administrativamente este organismo ha establecido para las líneas de aeronavegación comercial, con el objeto de fiscalizar el cumplimiento de los turnos de trabajo y descansos del personal de vuelo, lo que de acuerdo al artículo 60 del Código Aeronáutico, es atribución exclusiva de este órgano fiscalizador establecer. También este organismo se pronuncia, en el sentido que es perfectamente legal la modificación de este rol por *"la naturaleza dinámica de la actividad aérea"*.

LAN Chile hasta la fecha, no ha remitido el informe legal que se le solicitara.

Sobre la *naturaleza jurídica* del rol de vuelo, cabe hacer presente desde luego, que la letra q) del artículo 3° de la Ley N° 16.752 precisa:

"Corresponderá a la Dirección de Aeronáutica ... q) Dictar normas para que la operación de aeronaves se efectúe dentro de los límites de la seguridad".

Por otra parte, el artículo 60 del Código Aeronáutico establece:

"No obstante lo dispuesto en la legislación laboral común en materia de jornada de trabajo, la autoridad aeronáutica tendrá, por razones de seguridad de vuelo, la facultad exclusiva para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo".

La jurisprudencia administrativa de esta Dirección ha concluido –interpretando y fijando el sentido y alcance de estas disposiciones– que *"La Dirección General de Aeronáutica Civil sólo está autorizada para establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo, limitando de esta forma la potestad jurídica de mando del empleador, debiendo, en dichas reglamentaciones, respetar los procedimientos y normas mínimas de los trabajadores, consagradas en el Capítulo IV del Código del Trabajo"* (Dictamen N° 4.155/161, de 22.07.96).

En este orden de ideas, para llevar a cabo administrativamente esta función específica que la ley integra a la órbita de atribuciones de la Dirección de Aeronáutica, a saber, *"establecer los sistemas y turnos de trabajo y descanso del personal de vuelo"*, de acuerdo a disposiciones internas de este Servicio, las empresas aerocomerciales se encuentran obligadas a entregar dentro de los últimos cinco días del mes, el rol de tripulantes de vuelo para el mes siguiente, y dentro de los primeros diez días de cada mes, entregar el rol de tripulantes de vuelo real efectuado en el mes anterior, sin perjuicio que además, dentro de los diez días de cada mes

también se deba entregar la relación de los tiempos de vuelo total efectuado por cada tripulante en el mes anterior.

Así entonces, es dable apreciar que esta tres minutas de información que las empresas aerocomerciales se encuentran obligadas a entregar –*rol de vuelo de los tripulantes programado para el mes siguiente, rol de vuelo de los tripulantes realmente efectuado en el mes anterior y relación de tiempo de vuelo total por cada tripulante en el mes anterior*– permiten a la Dirección de Aeronáutica Civil fiscalizar el cumplimiento de los turnos de trabajo y descansos del personal de vuelo, para de este modo cumplir con el deber legal que le asiste a este organismo, esto es, asegurar que *"la operación de las aeronaves se efectúe dentro de los límites de la seguridad"*.

Por lo tanto, el así denominado rol de vuelo programado para el mes siguiente, tiene la naturaleza de *un acto de administración de la empresa*, sujeto tanto a la normativa técnica proveniente de la Dirección de Aeronáutica Civil, como también, a las normas de derecho laboral común, y específicamente en cuanto a su posibilidad de ser modificado, la entidad empleadora siempre debe observar –al llevar a cabo estos cambios– el límite que demarcan los derechos laborales del personal de vuelo contemplados en las leyes y reglamentos generales, instrumentos colectivos aplicables, contratos de trabajo y especialmente el reglamento interno de la empresa.

En particular, respecto a este último cuerpo de normas, teniendo presente que esta Dirección del Trabajo debe realizar *"toda acción tendiente a prevenir y resolver los conflictos laborales"* (letra e) del artículo 1º del D.F.L. Orgánico del Servicio), y que también, de oficio esta Entidad Fiscalizadora puede *"exigir modificaciones al referido reglamento"* (inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo), se estima legalmente necesario introducir en el reglamento interno de las empresas aerocomerciales, *normas básicas que regulen la modificación del rol de vuelo* orientadas a preservar una equilibrada y simultánea cobertura de las normas técnicas y de los derechos laborales y en especial, que permita a los tripulantes de vuelo deslindar con debida anticipación la jornada de trabajo y los descansos.

Por ahora, esta Dirección sólo ha tomado nota del reclamo sobre incumplimiento de los artículos 28, 38 inciso 4º, y 38 inciso 7º del Código del Trabajo, formalizado por los Sindicatos de Pilotos de LAN Chile y de LADECO, aspectos que deberán tenerse presente al modificarse los reglamentos internos respectivos.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales y razones hechas valer, cumples manifestar a Uds. que:

- 1) El rol de vuelo es la expresión de un acto de administración de las empresas aerocomerciales y una exigencia administrativa de la Dirección de Aeronáutica Civil que tiene por objeto fiscalizar las jornadas y descansos para la seguridad de los vuelos.
- 2) Su modificación debe practicarse con sujeción a la ley laboral y sin vulnerar los derechos de los tripulantes de vuelo.
- 3) De acuerdo a las orientaciones precedentes, deberán introducirse a los reglamentos internos de estas empresas normas específicas sobre el rol de vuelo y sus modificaciones, para asegurar la legalidad de éstas.

JORNADA DE TRABAJO. PERSONAL EXCLUIDO DE LA LIMITACION DE NORMA. CALIFICACION DE LA DIRECCION DEL TRABAJO.**5.312/350, 2.11.98.****Los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para empresa ... laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, por lo que no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.****Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 98-242, de 16.05.98, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia.****Fuentes:** Código del Trabajo, artículo 22 inciso 2º.**Concordancias:** Dictámenes N°s. 4.070/228, de 14.07.97; 4.635/198, de 19.08.96; 4.764/225, de 16.08.94; 2.195/71, de 14.04.92 y 576/8, de 17.01.91.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones Nº 98-242, de 16 de mayo de 1998, a través de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, señor F. S. O. R. ordena a la empresa ..., completar la cláusula sobre jornada de trabajo contenida en los contratos de los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para la empresa nombrada.

La impugnación de las aludidas instrucciones se basa fundamentalmente en que los dependientes de que se trata laborarían sin estar sujetos a fiscalización superior inmediata y, además, fuera del local del establecimiento, por lo que estarían afectos a la excepción de la limitación de jornada contemplada en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

Esta Dirección mediante Dictamen Nº 4.070/228, de 14 de julio de 1997, resolvió que *"Los choferes y operadores de la empresa ..., se encuentran exceptuados de la limitación de jornada de trabajo contemplada en inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo, si prestan sus servicios sin supervigilancia inmediata"*.

De esta suerte para resolver la presente impugnación, resulta indispensable conocer la forma en que prestan servicios los dependientes de que se trata, especialmente en cuanto a si laboran sin fiscalización superior inmediata, cuestión sobre la cual se solicitó informe a la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia, a través de los Oficios N°s. 3.128 y 4.276, de 14 de julio y 8 de septiembre del presente año, respectivamente.

Sobre el particular, el informe emitido por el fiscalizador dependiente de la Oficina antes nombrada señor F. S. O. R. expresa que el personal de choferes y operadores de que se trata es supervisado por el señor X.X., jefe de faenas designado en Paillaco y, además, por supervisores de terreno.

Agrega que el referido personal recibe instrucciones del jefe de obra y capataces de la empresa ..., cuyo administrador general de faenas es el señor N.N., quien dado dicho carácter,

ejerce autoridad sobre todo el personal y regularmente se reúne con los jefes de terreno y supervisores, entre ellos el antes mencionado señor X.X., a fin de planificar los trabajos y analizar los avances de éstos.

Los hechos expuestos y el mérito del informe de fiscalización citado precedentemente, permiten sostener, teniendo presente, además, la doctrina administrativa contenida en los dictámenes citados en la concordancia, que los trabajadores por quienes se consulta, laboran bajo fiscalización superior inmediata, por lo que no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cúmpleme informar que los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para empresa ... laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, por lo que no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1º del artículo 22 del Código del Trabajo.

La conclusión anterior está en armonía con la contenida en el Dictamen N° 3.784/281, de 12 de agosto del presente año.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-242, de 16 de mayo de 1998, impartidas por el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia señor F. S. O. R.

ESTATUTO DE SALUD. CALIFICACIONES. SISTEMA DE EVALUACION. LEGALIDAD.

5.313/351, 2.11.98.

- 1) La carrera funcionaria y el sistema de calificaciones del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, están expresamente regulados por la Ley N° 19.378 y su Reglamento y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, por lo que cualquiera reglamentación interna formulada por una entidad administradora de salud municipal, debe sujetarse estrictamente a dichos cuerpos legales.**
- 2) El funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse renovado su contrato por períodos iguales o inferior a un año calendario, y las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo.**

Fuentes: Ley N° 19.378, artículos 14, 22, 31, 37 y 48 letra c).

Concordancias: Dictamen N° 541/34, de 4.02.97.

Mediante presentación se consulta:

- 1) Si se ajusta a las disposiciones de la Ley N° 19.378, especialmente las relacionadas con la calificación del personal, el reglamento denominado "*Aplicación de Carrera Funcionaria Sector Salud en Corporación Municipal de Peñalolén*", y el "*Reglamento de Calificaciones del Personal de Salud Municipal regido por Ley N° 19.378, de la misma Corporación*".
- 2) Por cuánto tiempo más puede permanecer un funcionario con contrato a plazo fijo si ya sobrepasó un año.

Al respecto, puedo informar lo siguiente:

1) En relación con la primera consulta, el artículo 31 de la Ley N° 19.378 que Establece Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, publicada en el Diario Oficial de 13.04.95, dispone:

"La carrera funcionaria deberá garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso y el acceso a la capacitación; la objetividad de las calificaciones y la estabilidad en el empleo; reconocer la experiencia, el perfeccionamiento y el mérito funcionario, en conformidad con las normas de este Estatuto".

Por su parte, el artículo 22 de la misma ley dispone:

"De acuerdo a las normas de carrera funcionaria establecidas en el Título II de esta ley, las entidades administradoras serán autónomas para determinar la ponderación de la experiencia, la capacitación y el mérito para fijar los niveles correspondientes, según los criterios objetivos que al efecto se fijen en el reglamento municipal respectivo. Sin perjuicio de lo anterior, aquellos funcionarios que provengan de otro establecimiento de salud municipal, tendrán derecho a que se les ubique, a lo menos, en el nivel que ocupaban en su anterior empleo".

De las normas transcritas es posible colegir, en primer lugar, que la carrera funcionaria es el objetivo central que tuvo en cuenta el legislador de la Ley sobre Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, precisando su contenido y exigiendo su consecución exclusivamente según las normas del referido Estatuto.

Asimismo, y con el propósito de agilizar el cumplimiento de ese objetivo central, autoriza a las entidades administradoras de salud municipal para que establezcan de manera autónoma la "ponderación" de cada uno de los elementos constitutivos de la carrera funcionaria, a través de un reglamento municipal y según parámetros previos que la misma ley indica para cada uno de esos elementos.

En otros términos, la carrera funcionaria constituye un objetivo legal que debe cumplirse sólo a través de las disposiciones que establece el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, su Reglamento y, cuando procede, la norma supletoria que en el caso en estudio corresponde a la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, por lo que la autonomía de la entidad administradora solamente se limita la ponderación o factores referenciales en puntajes cuya sumatoria determina el acceso al nivel o categoría funcionaria, según lo prevé el artículo 37 de la misma ley.

En la especie, el manual denominado "*Aplicación de Carrera Funcionaria Sector Salud en Corporación Municipal de Peñalolén*" contiene disposiciones que no se ajustan a la normativa legal descrita, como por ejemplo el N° 4 del artículo 7° de dicho manual que exige para ingresar a la dotación "*Estar inscrito en los registros electorales*", en circunstancias que en esta materia el artículo 13 de la Ley N° 19.378 no contempla semejante exigencia o requisito.

Igualmente, el denominado "*Reglamento de Calificaciones del personal de salud municipal regido por la Ley N° 19.378*" de la misma Corporación, contiene disposiciones contrarias a la ley, así por ejemplo, el artículo 5° de ese reglamento establece que "*La Calificación tendrá como objetivo evaluar la labor desarrollada por los trabajadores durante dichos períodos. También para determinar futuros ascensos, necesidades de capacitación, pago de incentivos, separaciones de la Corporación, etc. Como así también para determinar la conveniencia de dejar laborando indefinidamente a un trabajador que estaba a plazo fijo o en período de prueba*", en circunstancias que según lo dispuesto por el artículo 14 de la Ley N° 19.378 la calificación es un procedimiento técnico destinado a mejorar la calidad de los servicios del establecimiento y precisar un puntaje válido para la aplicación de la carrera funcionaria, pero en ningún caso para decidir discrecionalmente la permanencia o eliminación del funcionario a evaluar.

De consiguiente, la carrera funcionaria y el sistema de calificaciones del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, están regulados por la Ley N° 19.378 y su Reglamento y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, por lo que cualquiera regulación interna formulada por una entidad administradora de salud municipal, debe sujetarse estrictamente a dichos cuerpos legales.

2) En lo que dice relación con la segunda consulta, en la respuesta 2) del Dictamen N° 541/34, de 4.02.97, interpretando los artículos 14 y 48 letra c) de la Ley N° 19.378, la Dirección del Trabajo ha establecido que de las disposiciones aludidas "*se desprende en primer lugar, que la contratación de funcionarios regidos por el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal se materializa a través de contratos indefinido, a plazo fijo, y de reemplazo, respectivamente*".

En el mismo pronunciamiento se precisa que "*los contratos de plazo fijo sólo pueden tener una duración igual o inferior a un año calendario, y los contratos de reemplazo sólo se celebrarán por el período de ausencia del reemplazado, el que en todo caso no podrá exceder de la vigencia del contrato del funcionario reemplazado*", agregando dicho dictamen que "*el vencimiento del plazo del contrato constituye causal legal para dejar de pertenecer a una dotación*".

En otros términos, para el Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal el contrato de plazo fijo constituye una de las fórmulas para ingresar al sistema funcionario por un período limitado, dejando abierta la posibilidad de renovar el contrato a su vencimiento tantas veces como se estime necesario por la entidad administradora.

En la especie, se consulta por cuanto tiempo más puede permanecer un funcionario con contrato a plazo fijo si ya sobrepasó el año, en el entendido que la prolongación de los servicios pudiere derivar en una contratación distinta y de mayor duración al previsto para el contrato de plazo fijo.

De acuerdo con las disposiciones legales aludidas y la doctrina administrativa expuesta, en opinión de la suscrita, el funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse que se ha renovado su contrato por otro período igual o inferior a un año calendario, y que las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo.

En consecuencia, con el mérito de lo expuesto, citas legales y doctrina indicadas, cúmpleme informar lo siguiente:

- 1) La carrera funcionaria y el sistema de calificaciones del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, están expresamente regulados por la Ley N° 19.378 y su Reglamento y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los

Funcionarios Municipales, por lo que cualquiera reglamentación interna sobre el particular formulada por una entidad administradora de salud municipal, debe sujetarse estrictamente a dichos cuerpos legales.

- 2) El funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse renovado su contrato por períodos iguales o inferior a un año calendario, y las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo.

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

5.370/352, 4.11.98.

Se deniega a la empresa ... reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.773/213, de 22.06.98, que concluyó que no se conforma a derecho que los contratos de trabajo de inspectores, jefes de turno y jefes de dique de mantenimiento de aeronaves de la empresa ... estipulen que se encuentran exceptuados de limitación de la jornada de trabajo, dado que cumplen labores bajo fiscalización superior inmediata.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 22.

Concordancias: Dictamen Ord. N° 2.773/213, de 22.06.98.

Se solicita reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.773/213, de 22.06.98, por el cual se concluye que no se conforma a derecho que los contratos de trabajo de inspectores, jefes de turno y jefes de dique de mantenimiento de aeronaves de la empresa ... estipulen que se encuentran exceptuados de limitación de la jornada de trabajo, dado que cumplen labores bajo fiscalización superior inmediata.

Se fundamenta la solicitud en que las funciones de estos profesionales son altamente especializadas, por lo que precisan de autonomía y poder decisorial para llevarlas a efecto, y no pueden ser impugnadas por otra autoridad de la empresa, por lo que si tienen fiscalización y control es a posteriori, es decir, no durante su desempeño, y por ello habría fiscalización superior, pero no inmediata.

Se agrega que los inspectores de control de calidad no dan órdenes de cómo ejecutar el trabajo de mantenimiento, sólo lo aprueban o rechazan. Respecto de los jefes de turno, son jefes de grupos de mecánicos, y tampoco están sujetos a horario pues ello restaría flexibilidad a sus roles de jefes y, por último, los jefes de dique, son quienes coordinan con los jefes de turno los programas de mantenimiento, y si bien tienen un jefe administrativo, en la parte técnica su trabajo es autónomo y sin fiscalización superior inmediata.

En general, se concluye, estos trabajadores cumplen objetivos de producción y no horas de trabajo, lo que se refleja en sus remuneraciones, y no podrían laborar horas extraordinarias si ellos mismos deberían autorizarlas al no tener sobre si personas que controlen su jornada.

En demostración de lo expuesto se cita declaraciones del inspector control de calidad; del jefe de turno, y del jefe de dique, todas ellas prestadas ante el fiscalizador M. P. B.

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

En el dictamen impugnado, Ord. N° 2.773/213, de 22.06.98, ya se analizó las situaciones de hecho antes precisadas, y se tuvo en consideración las declaraciones de los dependientes antes nombrados, que fueron contradichas en parte substancial por declaraciones de dirigente sindical de la empresa, lo que indujo a derivar, junto con la apreciación de otros antecedentes tenidos en cuenta a que *"si los trabajadores realizan sus labores con cierta autonomía de carácter técnico, por su especialización, no puede llevar a que ello signifique que no tienen fiscalización superior inmediata, toda vez que cada tarea da origen a lo que se denomina una carta gant, y todos los trabajadores involucrados en dicha tarea deben ajustarse a su programación y existen jefes que fiscalizan que así se cumpla"*.

De esta manera, si existe control y supervisión del adecuado cumplimiento de cada tarea especificada en un programa determinado es porque se trata de labores sujetas a fiscalización superior inmediata, no obstante su complejidad y especialización técnica.

Pues bien, en la especie no se aporta nuevos antecedentes, si las declaraciones de los trabajadores que se acompañan para fundamentar la solicitud de reconsideración ya fueron consignadas en el informe de 30.04.98, del fiscalizador M. P. B., y ponderadas en su oportunidad en el dictamen impugnado, y aún más, se pide que se cite a declarar precisamente a las mismas personas, posible es concluir que en la ocasión no se aporta nuevos elementos de juicio ni hay mérito suficiente como para variar el dictamen recurrido.

En consecuencia, de conformidad a lo expuesto, cúpleme informar a Ud. que se deniega a la empresa ... reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.773/213, de 22.06.98.

JORNADA DISCONTINUA. CALIFICACION. DIRECCION DEL TRABAJO.

5.389/353, 4.11.98.

No resulta jurídicamente procedente aplicar al personal del Cuerpo de Bomberos de Quintero contratado como radio-operadores, la norma del inciso 1° del artículo 27 del Código del Trabajo.

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

Concordancias: Ord. N° 2.411/73, de 3.04.91.

Se ha solicitado de esta Dirección un pronunciamiento acerca de si resulta jurídicamente procedente aplicar al personal del Cuerpo de Bomberos que se desempeña como radio-operadores la norma del inciso 1° del artículo 27 del Código del Trabajo, atendido que los referidos dependientes desarrollarían labores discontinuas, intermitentes o que requerirían de su sola presencia.

Al respecto, cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

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

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

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

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

Del análisis conjunto de las disposiciones transcritas se infiere que la jornada máxima de 48 horas semanales no se aplica, entre otros, a quienes desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

Esta Dirección, mediante Dictamen N° 360, de 16 de enero de 1984, ha precisado que la labor *"discontinua"* se caracteriza por el hecho de que la prestación de los servicios se efectúe en forma interrumpida, cesando y volviendo luego a proseguir.

En la especie, a la luz de los antecedentes tenidos a la vista y especialmente de los informes de fiscalización evacuados por el Sr. C. M. S., se ha podido constatar que las dependientes de que se trata, no sólo prestan los servicios propios del cargo de radio-operadoras sino que, además, ejecutan labores administrativas.

En efecto, las funciones de las dependientes por las cuales se consulta, conforme con la información proporcionada no sólo consisten en atender llamados de radio y teléfono por las situaciones de emergencia sino que, también, comprenden la atención telefónica, elaboración de oficios, despacho y recepción de correspondencia, archivo de documentación y registro de recados. De lo expuesto precedentemente se sigue que la prestación de servicios del personal de que se trata no se realiza en forma interrumpida, toda vez que durante el tiempo que se encuentran a disposición del empleador están permanentemente ejecutando alguna de las labores para las cuales han sido contratados.

De consiguiente, en mérito de lo expresado, no cabe sino concluir que las referidas labores no pueden entenderse incluidas dentro de aquellas que se califican como discontinuas de acuerdo a lo previsto en el inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo, de suerte tal que la jornada de trabajo del personal por el cual se consulta no puede exceder de 48 horas semanales, acorde con lo dispuesto en el artículo 22 del referido cuerpo legal.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no resulta jurídicamente procedente aplicar al personal del Cuerpo de Bomberos de Quintero contratado como radio-operadoras la norma del inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo.

COMITES BIPARTITOS. CORPORACIONES MUNICIPALES. ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. ELECCION DE REPRESENTANTES. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA.**5.390/354, 4.11.98.**

- 1) La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo deberá designar a sus representantes al comité bipartito de capacitación de la forma que prevé el inciso 1º del artículo 17 de la Ley Nº 19.518. Por su parte, los dependientes de aquélla, afiliados a un sindicato designarán a sus representantes de conformidad con las reglas establecidas por la citada norma para los trabajadores sindicalizados; en tanto que los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios elegirán a dichos representantes de la forma prescrita por la misma disposición legal para los trabajadores no sindicalizados.**
- 2) Los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios, deben ser considerados como trabajadores no sindicalizados, debiendo elegir a sus representantes en el comité, para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto.**
- 3) La competencia entregada a la Dirección del Trabajo respecto de la constitución y designación de los representantes en los aludidos comités, no puede, en caso alguno, incluir la facultad de pronunciarse acerca de la validez o nulidad de un acto eleccionario.**

Fuentes: Ley Nº 19.518, artículos 17 y 18.

Concordancias: Dictamen Nº 1.935/124, de 29.04.98.

Se ha solicitado a esta Dirección emitir pronunciamiento en relación a las siguientes materias:

- 1) Procedimiento de designación y elección de representantes ante los comités bipartitos de capacitación, que debe utilizarse en la Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo, entidad de derecho privado en que coexisten sindicatos y asociaciones de funcionarios.
- 2) Si los trabajadores que forman parte de una asociación de funcionarios deben o no ser considerados "*organizados*" para los efectos de la aplicación de la Ley Nº 19.518 y, en su caso, si deben ser incluidos o no en un universo electoral distinto y separado de los funcionarios adscritos a educación, para los efectos del quórum.
- 3) Si la Dirección del Trabajo tiene facultades para disponer la celebración de un nuevo acto eleccionario, tratándose de elecciones de los representantes en los comités bipartitos en que se haya infringido las normas legales que rigen dichos actos.

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

- 1) En relación con este punto, cabe señalar, en primer término, que el artículo 17 de la Ley Nº 19.518, prescribe:

"La administración de la empresa podrá designar a sus representantes de entre su personal calificado, debiendo al menos uno de ellos tener la calidad de personal superior de la misma. En todo caso, se presume de derecho que el personal designado por la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el comité bipartito de capacitación.

"Los trabajadores designarán a sus representantes conforme a las siguientes reglas:

- a) Los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán tres representantes en el comité, si el conjunto de los afiliados al o los sindicatos representa más de setenta y cinco por ciento de los trabajadores de la empresa; designarán dos representantes, si el conjunto de afiliados representa entre el setenta y cinco y el cincuenta por ciento, y, designarán uno, si representa menos del cincuenta por ciento y más del veinticinco por ciento del total de trabajadores de la empresa.

"Se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

- b) A su vez, los trabajadores no sindicalizados tendrán derecho a un representante si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores sindicalizados pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores pueden designar dos miembros; tendrán derecho a dos si los trabajadores pueden designar sólo a uno de los miembros del comité, y, a tres, en el caso que los trabajadores sindicalizados representen menos del veinticinco por ciento de los trabajadores de la empresa, o no existiere sindicato en ella.

"Los trabajadores no afiliados a sindicato elegirán a sus representantes para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto. Con todo, para nombrar los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes respectivamente.

"En el evento que aplicadas las reglas anteriores resultare uno o más cargos sin elegir, por no cumplirse los quórum de votación señalados, dichos representantes serán elegidos en una votación en la que podrán participar todos los trabajadores de la empresa. Resultarán electos quienes obtengan las respectivas mayorías, sin importar el número de votantes efectivos.

"Los representantes de los trabajadores en el comité deberán ser empleados de la respectiva empresa".

De la disposición antes transcrita se colige que la administración de la empresa podrá designar a sus representantes al comité bipartito de capacitación de entre su personal calificado, debiendo, al menos uno de ellos, tener la calidad de personal superior de la misma, estableciendo la misma norma, una presunción de derecho, cual es que el personal que designe la administración de la empresa cuenta con las facultades suficientes para representarla en el referido comité.

Asimismo, de la norma preinserta se infiere que, para los efectos de la designación de los representantes de los trabajadores al comité bipartito, el legislador ha distinguido entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son.

En efecto, el ya citado artículo 17, en su letra a) establece que los trabajadores sindicalizados de la empresa designarán a sus representantes en el comité.

En cuanto a la representación de los trabajadores no sindicalizados, el citado artículo 17 en su letra b) dispone que éstos elegirán a sus representantes para los cupos que les corresponda, en elección especialmente celebrada para tal efecto, estableciendo, no obstante, la misma disposición que, para nombrar a los representantes a que tienen derecho, el número de votantes efectivos deberá alcanzar igual quórum al exigido a los trabajadores sindicalizados para nombrar uno, dos o tres representantes, respectivamente.

Por su parte, del inciso final de la letra a) de la citada disposición, se infiere que se entenderá por trabajadores sindicalizados los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa, o a uno de trabajadores eventuales o transitorios.

De este modo, de conformidad con la norma precitada y en relación con la primera de las consultas se hace necesario precisar que los dependientes de la Corporación de que se trata, que se encuentren afiliados a alguna asociación de funcionarios, deben reputarse no sindicalizados.

Ello por cuanto, con arreglo a la citada norma legal, sólo tienen la calidad de trabajadores sindicalizados aquellos dependientes pertenecientes a alguna de las organizaciones que, en forma restrictiva, la misma indica.

De consiguiente, en razón de lo ya expresado, la Corporación Municipal de que se trata, deberá designar a sus representantes al comité de la forma que prevé el inciso 1º del artículo 17 de la ley en estudio, en tanto que los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios deben necesariamente regirse por las reglas que la letra b) del citado artículo 17 prevé para los trabajadores no sindicalizados.

2) En relación con esta consulta, cabe hacer presente, según ya se señalara anteriormente, que de conformidad a lo establecido por el inciso final de la letra a) del citado artículo 17, para los efectos de la participación de los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios, no resulta procedente considerar a éstos como trabajadores sindicalizados, toda vez que, de acuerdo a la norma citada, sólo deben ser considerados como tales los afiliados a un sindicato de empresa, interempresa o a uno de trabajadores transitorios.

Consecuentemente, los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios, deben ser considerados como trabajadores no sindicalizados, debiendo aplicarse a su respecto las normas contenidas en la letra b) del citado artículo 17 e incluirlos, por ende, dentro de aquellos trabajadores que eligen a sus representantes en el comité, para los cupos que les corresponda, en elección especialmente celebrada para tal efecto.

3) En cuanto a las facultades de la Dirección del Trabajo para disponer la celebración de un nuevo acto eleccionario, tratándose de elecciones de los representantes en los comités bipartitos en que se haya infringido las normas legales que rigen dichos actos, el artículo 18 de la ley en análisis dispone:

"Será competencia de la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo anterior, y conocer de las infracciones que por su incumplimiento se produjeran, salvo lo relativo a la aplicación del programa, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional".

De la norma transcrita precedentemente se desprende que la Dirección del Trabajo tendrá competencia para fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de la empresa y de los trabajadores, ante el comité bipartito de capacitación y para conocer de las

infracciones que por su incumplimiento se produjeran, salvo lo relativo a la aplicación del programa de capacitación, cuya fiscalización corresponderá al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

A mayor abundamiento, según ya se señalara, a través de Dictamen N° 1.935/124, de 29.04.98, un análisis armónico de la disposición contenida en el artículo 18 ya citado, permite afirmar que ha sido intención del legislador que a la Dirección del Trabajo le corresponda no sólo fiscalizar el cumplimiento de las reglas de designación de los representantes de los comités bipartitos de capacitación, sino además, que dicha competencia comprende también la fiscalización de la constitución de los referidos comités, toda vez que, conforme lo dispone expresamente la parte final del precepto legal en comento, sólo se excluye de la competencia de este Servicio la materia relativa a la aplicación de los programas de capacitación.

Ahora bien, no obstante lo expresado en los párrafos que preceden, la competencia entregada a la Dirección del Trabajo no puede, en caso alguno, incluir la facultad de pronunciarse acerca de la validez o nulidad de un acto eleccionario, materia que compete al Tribunal Regional Electoral correspondiente.

Lo anterior no obsta a la aplicación de la sanción establecida en el artículo 75 de la ley en análisis, respecto de las infracciones cometidas por la empresa en este sentido y a la facultad de instruir a los trabajadores que hayan incumplido las referidas normas legales. Así lo ha sostenido, por lo demás la doctrina de este Servicio, a través de Dictamen N° 1.935/124, ya citado.

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

- 1) La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo deberá designar a sus representantes al comité bipartito de capacitación de la forma que prevé el inciso 1° del artículo 17 de la Ley N° 19.518. Por su parte, los dependientes de aquélla, afiliados a un sindicato designarán a sus representantes de conformidad con las reglas establecidas por la citada norma para los trabajadores sindicalizados; en tanto que los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios elegirán a dichos representantes de la forma prescrita por la misma disposición legal para los trabajadores no sindicalizados.
- 2) Los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios, deben ser considerados como trabajadores no sindicalizados, debiendo elegir a sus representantes en el comité, para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto.
- 3) La competencia entregada a la Dirección del Trabajo respecto de la constitución y designación de los representantes en los aludidos comités, no puede, en caso alguno, incluir la facultad de pronunciarse acerca de la validez o nulidad de un acto eleccionario.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. INTERPRETACION.**5.391/355, 4.11.98.****Forma de pagar el Incentivo de Producción durante los días de feriado legal de que hagan uso los trabajadores de la empresa ... de Concepción.**

Concordancia: Dictámenes N°s. 2.965/114 y 7.068/235, de 20.05.96 y 28.10.91, respectivamente.

Se solicita un pronunciamiento respecto de la Consulta formulada por el Sindicato de Trabajadores de ..., en orden a determinar la forma en que debe pagarse el incentivo de producción, beneficio contemplado en la cláusula tercera del Convenio Colectivo de Trabajo vigente en la empresa.

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

El convenio colectivo de trabajo vigente en la empresa, suscrito con fecha 15 de diciembre de 1997, en su cláusula tercera expresa que el beneficio en comento se paga a los trabajadores afectos al convenio y que presten servicios en la Planta ..., de acuerdo a los volúmenes de metros cúbicos de calidad primera producidos en determinadas líneas de producción, señalando en su inciso segundo que *"el monto y condiciones del incentivo se calcularán mediante la aplicación de las tablas que se adjuntan en el anexo N° 2 y que forma parte integrante de este instrumento"*.

Por su parte, el referido anexo N° 2, en la parte pertinente, expresa textualmente *"Condiciones: en caso de licencias médicas, accidentes, vacaciones y paradas programadas el pago del incentivo se efectuará en base al promedio de los tres últimos meses trabajados"*.

De la cláusula convencional transcrita precedentemente, se tiene que las partes contratantes han convenido el pago mensual de un beneficio denominado Incentivo de Producción, el cual se basa en los volúmenes de metros cúbicos producidos en las líneas de Aglomerado 1 y 2, MDF y Línea de Laminado, cuyo monto se calcula aplicando las tablas existentes al efecto y que para el caso de licencias médicas, accidentes, vacaciones y paradas programadas el pago del beneficio en cuestión se debe efectuar sobre la base del promedio de los tres últimos meses trabajados.

En estas circunstancias, entonces, considerando que la norma contractual que nos ocupa señala expresamente la forma y condiciones bajo las cuales se paga el beneficio denominado Incentivo de Producción, en opinión de la suscrita, a ella debe ajustarse la empresa para calcular el monto del citado beneficio para los efectos del pago de la remuneración de los trabajadores que hacen uso de su feriado legal.

En relación con la inquietud de los recurrentes, en cuanto a si por el hecho de que la empresa en dos oportunidades pagó el incentivo de producción completo del mes, ello constituiría en su favor la denominada *"regla de la conducta"*, cabe señalar que la situación descrita sólo se dio bajo la vigencia del convenio colectivo anterior (1995) variando la práctica de la empresa luego de haberse suscrito un nuevo instrumento colectivo (1997), lo cual no permitiría que operara la referida institución doctrinaria.

En consecuencia, en mérito a lo expuesto, disposición convencional citada y consideraciones formuladas, cúpleme informar a Ud. que la forma de pagar el Incentivo de Producción durante los días de feriado legal de que hagan uso los trabajadores de la empresa ... Concepción, es la consignada en la cláusula tercera del convenio colectivo de trabajo vigente en ella, esto es, de acuerdo al promedio de los tres últimos meses trabajados.

REMUNERACIONES. DESCUENTOS. AHORRO VOLUNTARIO. NATURALEZA JURIDICA.

5.392/356, 4.11.98.

El porcentaje de ahorro voluntario del 4% que se deduce del sueldo base de los trabajadores afiliados a los sindicatos constituidos en la empresa ..., para ingresarlo en una cuenta del Banco del Estado de Chile, no constituye descuento de remuneraciones en los términos del artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo y, por tanto, la suma que el mismo representa no está sujeta al tope máximo del 15% que dicha norma legal establece.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 58 inciso 2º.

Concordancias: Dictamen Nº 7.736/130, de 6.10.89.

Solicitan un pronunciamiento de esta Dirección en orden a establecer si el ahorro voluntario del 4% del sueldo base del personal afiliado a esa organización para ser depositado en una cuenta de ahorro en el Banco del Estado de Chile, constituye un descuento de remuneraciones en los términos del inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo y, en caso afirmativo, sí estaría, por ende, afecto al tope máximo dicha norma establece:

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

El inciso 2º de la norma legal precitada dispone:

"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".

De la disposición precedentemente anotada fluye que sólo en el evento de que exista un acuerdo escrito entre el trabajador y el empleador éste podrá deducir de las remuneraciones sumas destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza, las cuales en todo caso, no podrán exceder del 15% de la remuneración total del respectivo dependiente.

De ello se sigue que la aplicación de los descuentos de que se trata está sujeta al cumplimiento de los siguientes requisitos copulativos.

- 1) Que exista acuerdo escrito entre empleador y trabajador.
- 2) Que las sumas objeto del descuento estén destinadas a efectuar pagos de cualquier naturaleza, y
- 3) Que el referido descuento no exceda del 15% de la remuneración total del respectivo trabajador.

Precisado lo anterior, es necesario tener presente que de los antecedentes aportados en la presentación que nos ocupa aparece que, por acuerdo de asamblea, los sindicatos de la empresa ... establecieron un descuento del 4% del sueldo base de sus afiliados por concepto de ahorro voluntario, porcentaje destinado a ser ingresado por el empleador en una libreta de ahorros del Banco del Estado de Chile abierta a nombre del trabajador.

Ahora bien, con el objeto de resolver fundadamente la consulta planteada se hace necesario determinar, previamente, si la deducción por parte del empleador del 4% del sueldo base antes señalado constituye descuento de remuneraciones en los términos del artículo 58, inciso 2º, del Código del Trabajo lo que implica precisar el sentido y alcance de la expresión descuento a que alude la referida disposición legal, para cuyo efecto cabe recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales *"cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda que *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"* cual es, según la jurisprudencia, aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española".

Según el texto lexicográfico citado *"descontar"* es *"rebajar una cantidad al tiempo de pagar una cuenta, una factura, un pagaré"*, situación que no se produce en el caso en consulta, en que el trabajador, si bien no percibe el total del sueldo base pactado en cada período de pago, el porcentaje del 4% que se deduce de éste igualmente ingresa a su patrimonio a través de la cuenta de ahorros precedentemente aludida y permanece en ésta a su plena disposición.

Lo expuesto precedentemente autoriza para afirmar que la deducción del referido porcentaje que con el objeto antes señalado realiza el empleador, no constituye descuento para los fines previstos en la norma legal en comento.

Por otra parte, y a mayor abundamiento, es preciso señalar que la deducción del porcentaje que nos ocupa no está destinado a efectuar pagos de cualquier naturaleza como lo exige la norma legal antes señalada, toda vez que el pago presupone la existencia de un vínculo jurídico que ligue el trabajador con un tercero respecto del cual el dependiente tenga la calidad de deudor, esto es, una obligación preexistente que se extinga por esta vía, lo que, evidentemente, no ocurre en la especie.

Conforme con lo expuesto y no constituyendo el porcentaje de que se trata descuento o deducción de la remuneración en el sentido previsto en el inciso 2º del artículo 58 del Código del Trabajo, no resulta aplicable a su respecto el tope máximo del 15% señalado en el mencionado precepto legal.

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y consideraciones formuladas, cúmpleme informar a Uds. que el porcentaje de ahorro voluntario del 4% que se deduce del sueldo base de los trabajadores afiliados a los sindicatos constituidos en la empresa ... para ingresarlo en una libreta del Banco del Estado de Chile, no constituye descuento de remuneraciones en los términos del artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo y, por tanto, la suma que el mismo representa no está sujeta al tope máximo del 15% que dicha norma legal establece.

CONTRATO INDIVIDUAL. EXISTENCIA.**5.393/357, 4.11.98.**

No se ajusta a derecho la Instrucción N° 98-416, de 2.06.98 impartida por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, señora J. C. L., que ordena al Hogar Israelita de Ancianos escriturar contratos de trabajo a las cuidadoras contratadas por los residentes de dicha institución o sus familiares y, por ende, procede acceder a la reconsideración solicitada.

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

Concordancias: Ord. N°s. 3.070/146, de 25.05.94, 1.244/063, de 3.03.94.

Se ha solicitado a esta Dirección reconsideración de la Instrucción N° 98-416, de 2.06.98 impartida por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, señora J. C. L., por medio de la cual ordena al Hogar Israelita de Ancianos escriturar contratos de trabajo a las cuidadoras contratadas por los residentes de dicha institución o sus familiares.

El requirente funda su solicitud en la circunstancia que la institución que representa es una corporación de beneficencia, sin fines de lucro y que, para cumplir con sus fines, junto con contar con un total de 81 trabajadores, además de profesionales médicos, enfermeras y terapéutas, entre otros, que prestan servicios a honorarios, se ha hecho frecuente que los mismos residentes o sus familiares contraten los servicios de cuidadoras, las que prestan servicios en calidad de empleadas de casa particular.

Agrega que en el último caso, el hogar exige al residente o familiar, en su caso, la correspondiente suscripción del contrato de trabajo para su cuidadora, controlando la escrituración del mismo, así como el cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales y de salud.

A mayor abundamiento, señala el requirente que los servicios prestados por las cuidadoras están relacionados exclusivamente con la atención del anciano para cuyo cuidado fueron contratadas, sin perjuicio que, por el trabajo específico encomendado y por la circunstancia que el empleador o el pariente del empleador, en su caso se encuentra interno en el Hogar, este último debe cumplir con la labor de supervigilancia y control sobre dicho personal externo, el cual se traduce fundamentalmente en el control respecto de la asistencia, aseo, suministro de medicamentos y alimentación de los ancianos, cambio de turno, oportunidad en que harán uso de feriado legal, entre otros, supervisión llevada a cabo por la enfermera jefe del establecimiento.

Con todo, agrega el requirente, el necesario control respecto de las cuidadoras a que se ha hecho referencia, no implica en caso alguno la existencia de relación laboral entre el Hogar y las primeras, sino sólo la manifestación del deber de cuidado y atención médica de sus residentes al que se encuentran obligados una vez ingresados estos últimos a la institución.

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

El artículo 3º letra a) del Código del Trabajo define el concepto de empleador en los términos siguientes:

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

Del precepto legal transcrito se colige que una persona natural o jurídica podrá ser calificada como empleador cuando se reúnan a su respecto dos condiciones copulativas, a saber:

- 1) que utilice personalmente los servicios materiales e intelectuales de otra, y
- 2) Que dicha prestación de servicios se efectúe en virtud de un contrato de trabajo.

Por su parte, la citada disposición legal, en su letra b) define lo que debe entenderse por "trabajador", en los términos que a continuación se expresan:

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

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

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

Por último, el artículo 8º inciso 1º del citado cuerpo legal, prescribe:

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

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

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

De las mismas disposiciones fluye que la sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, aun cuando las partes le hayan dado otra denominación a la respectiva relación jurídica, de suerte tal que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante pueda haberse suscrito un convenio al cual se pretenda atribuir otra naturaleza.

En relación con el requisito signado con la letra c), esta Dirección reiteradamente ha manifestado que la "subordinación o dependencia" se materializa a través de diversas manifestaciones concretas, tales como: "la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, 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".

Ahora bien, para ponderar si la institución de que se trata es empleadora de las cuidadoras de ancianos, es preciso determinar si ese personal presta servicios a dicha institución, o bien, a los residentes o sus familiares.

La situación de hecho precedente es fundamental, en razón de que, según la disposición contenida en el antes transcrito párrafo a) del citado artículo 3º, tiene la calidad de empleador quien utiliza y se beneficia efectivamente de los servicios materiales o intelectuales del trabajador.

En la especie, los antecedentes tenidos a la vista, en especial informes de fiscalización, dan cuenta de la suscripción de contratos individuales de trabajo entre las referidas cuidadoras y los residentes del Hogar o sus familiares.

Asimismo, no obstante que la institución de que se trata, ejerce una supervigilancia en relación a los cuidados de los residentes, su ejercicio autoriza para sostener que dicho control tiene su fundamento en la naturaleza de los servicios prestados por las cuidadoras de ancianos, entre los que se incluye el suministro de medicamentos y cuidados a personas con necesidades especiales de protección y asistencia, debiendo, la mayor parte de éstos, estar sujeto a control de profesionales del área médica.

Consecuentemente, la circunstancia que las dependientas de que se trata presten servicios en un lugar distinto de aquél en que se encuentra habitualmente el empleador, cuando este último es un familiar del residente, o, en su caso, cuando dicho empleador es el propio residente, se requiere, por razones obvias, la cooperación de un tercero, ajeno a la relación laboral, pero poseedor de los conocimientos técnicos que las labores a desempeñar requieren.

Es así como en este tipo de actividades, las pautas técnicas directrices van a proceder, generalmente, del personal médico que pueda atender el caso, pero ello, ciertamente no implica una relación de subordinación o dependencia de las referidas cuidadoras con el Hogar de que se trata, por cuanto, no está presente en la misma el beneficio directo que pudiera reportar al empleador el cumplimiento de los servicios del trabajador, sino que dicho beneficio lo recibe el propio residente.

En efecto, si bien, de los informes de fiscalización tenidos a la vista se desprende que el Hogar de Ancianos que representa el requirente, ejerce la supervigilancia en materias médicas, así como control de asistencia, turnos y oportunidad en que harán uso de su feriado, ello se explica por el natural resguardo de la salud de los residentes, por la cual debe velar la Institución.

A mayor abundamiento, como ya se señalara precedentemente, no obstante que la institución ejerce un control técnico respecto de las cuidadoras, no lo es menos que la relación de subordinación o dependencia se produce con aquel que las contrata para la ejecución de una prestación de servicios determinada, que en el caso que nos ocupa es el residente o un familiar de éste, quien suscribe el correspondiente contrato de trabajo, aun cuando dicha contratación se lleve a cabo previa recomendación de la enfermera jefe de la Institución, como asimismo, el que paga la remuneración correspondiente por los servicios personales prestados y quien se beneficia con dicha prestación.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas, informes de fiscalización correspondientes y consideraciones formuladas, cumpro con informar a Ud. que no se ajusta a derecho la Instrucción N° 98-416, de 2.06.98 impartida por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, señora J. C. L., que ordena al Hogar Israelita de Ancianos escriturar contratos de trabajo a las cuidadoras contratadas por los residentes de dicha institución o sus familiares y, por ende, procede acceder a la reconsideración solicitada.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.

5.394/358, 4.11.98.

Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98/117, de 24.03.98, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo Bío-Bío, Los Angeles, por encontrarse ajustadas a derecho.

Fuentes: Código del Trabajo, artículo 51. Código Civil, artículo 3° inciso 2°.

Concordancias: Ord. N° 5.362/165, de 5.08.91.

Se ha solicitado reconsideración de las Instrucciones N° 98/117, de 24.03.98, impartidas por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo Bío-Bío, Los Angeles, que ordenan a la Administradora de Fondos de Pensiones ... pagar diferencias de gratificación legal a los agentes de ventas por los ejercicios financieros 1995 y 1996.

El recurrente fundamenta su solicitud principalmente en la circunstancia de que sobre la misma materia, aunque no sobre los mismos períodos, existen juicios pendientes ante los Tribunales de Justicia. Además, señala que la empresa ha pactado con sus trabajadores una remuneración denominada "*Bonificación en función de los resultados de la empresa*", la que se encuentra ligada a las utilidades de la compañía, razón por la cual y de acuerdo a lo previsto en el artículo 51 del Código del Trabajo, debe ser considerada para los efectos del cálculo del monto de la gratificación.

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

En lo concerniente al primer fundamento esgrimido por la recurrente, cabe señalar que no habiendo acompañado los antecedentes necesarios que acrediten que existen juicios pendientes sobre la misma materia de que está conociendo este Servicio a raíz de la fiscalización practicada a la Oficina de Nacimiento de la Administradora de Fondos de Pensiones ... y que en estas causas sean partes las mismas que han solicitado la intervención de este Servicio, no resulta procedente que este Organismo se inhiba de pronunciarse en el caso en consulta.

En lo relativo a la sentencia de la Excm. Corte Suprema acompañada, recaída en un recurso de protección interpuesto en contra de la Dirección Regional del Trabajo Región Metropolitana, que dejó sin efecto unas instrucciones que ordenaban pagar diferencias de gratificación legal a los agentes de ventas de la recurrente, cabe tener presente lo dispuesto en el artículo 3° del Código Civil, disposición que en su inciso 2°, establece:

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

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

Al respecto la doctrina ha señalado que *"... la sentencia del Juez, sólo obliga a las partes que litigan; por eso se dice que la sentencia produce efectos relativos. Y es natural; sólo los individuos que litigaron hicieron oír su voz; todos los demás han sido ajenos a la contienda, de manera que, de acuerdo con el inmemorial adagio que nos viene desde la Biblia, es lógico que no sean condenados antes de ser oídos. En este principio sencillo radica el fundamento filosófico de la relatividad de efectos de la sentencia judicial".* ("Curso de Derecho Civil", Arturo Alessandri y Manuel Somarriva, Tomo I, Parte General, página 150).

Ahora bien, el efecto relativo de las sentencias judiciales a que se ha aludido anteriormente se traduce en el caso en análisis, en que el respectivo fallo, jamás tendrá una validez genérica, sólo afectará a las partes que intervinieron en el respectivo recurso, de acuerdo a lo señalado en párrafos anteriores, de manera que no resulta aplicable en la especie.

En lo que respecta a la alegación de la recurrente en el sentido de que ha pactado con sus trabajadores una remuneración denominada *"Bonificación en función de los resultados de la empresa"*, que se encuentra íntimamente ligada a las utilidades de la empresa y que debe ser considerada para los efectos del cálculo del monto de la gratificación, corresponde señalar que el artículo 51 del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

"En todo caso, se deducirán de las gratificaciones legales cualesquiera otras remuneraciones que se convengan con imputación expresa a las utilidades de la empresa".

De la disposición legal transcrita precedentemente es posible inferir que cualesquiera remuneración que se convenga con aplicación expresa a utilidades de la empresa se deducirá de la gratificación legal.

En la especie, si bien es cierto que la *"Bonificación en función de los resultados de la empresa"* contenida en la cláusula 4.1 del contrato colectivo suscrito entre la recurrente y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Administradora de Fondos de Pensiones ..., consiste en un determinado monto de la utilidad anual de la empresa, calculado en la forma que señala dicha cláusula, lo que podría significar que operaría lo previsto en la norma transcrita y comentada precedentemente, no lo es menos que la gratificación pactada en la cláusula 2 del mismo instrumento colectivo, señala en su inciso final:

"No será imputable, sin embargo, a la bonificación en función de los resultados de la empresa".

De la norma convencional transcrita se desprende que en la gratificación pactada entre las partes expresamente se acordó que *no sería imputable a la bonificación de que se trata*, de lo cual es posible derivar que no puede deducirse de ella monto alguno que haya sido pagado por concepto de dicha bonificación.

En otros términos, a juicio de la suscrita, estamos en presencia de dos beneficios distintos que operan en forma independiente uno del otro y no corresponde, por lo tanto, que se efectúe la deducción a que alude la norma legal en análisis.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto es posible afirmar que la empresa recurrente no se encuentra facultada para deducir de la gratificación pactada con sus trabajadores suma alguna pagada por concepto de la bonificación en comento, resultando plenamente ajustadas a derecho las instrucciones impartidas a la recurrente en el sentido de pagar diferencias de gratificación legal a los agentes de ventas de la oficina de Nacimiento, por los años 1995 y 1996.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas cumpla con informar a Ud. que se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 98/117, de 24.03.98, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo Bío-Bío, Los Angeles, por encontrarse ajustadas a derecho.

NEGOCIACION COLECTIVA. INSTRUMENTO COLECTIVO. CUMPLIMIENTO.

5.395/359 y 5.396/360, 4.11.98.

Administradora de Fondos de Pensiones ... no está obligada a pagar a los ejecutivos de cuenta que le prestan servicios el premio por persistencia de pagos de cotizaciones previsionales convenido en un anexo de sus contratos de trabajo y que el empleador suspendió a contar de mayo pasado, una vez modificada la normativa que rige los traspasos de las cuentas de capitalización individual de los afiliados.

Reconsidera Instrucciones Nº 548, de 13.07.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Se solicita la reconsideración de las Instrucciones Nº 548, de 13 de julio del presente año, a través de las cuales el fiscalizador dependiente de la Inspección Provincial del Trabajo de Valparaíso señora S.N.A. ordenó a Administradora de Fondos de Pensiones ... pagar a los ejecutivos de cuenta que prestan servicios para dicha entidad en la Agencia de Rancagua, individualizados en la nómina anexa a dicha instrucción, la remuneración denominada "*Premio por persistencia de pago de cotizaciones previsionales*", convenida en un anexo de sus contratos de trabajo, que el empleador suspendió a contar de mayo, una vez modificada la normativa que rige los traspasos de las cuentas de capitalización individual de los afiliados, más las correspondientes impositivas previsionales.

Al respecto, cúmplame informar a Ud. lo siguiente:

De los antecedentes que obran en poder de esta Dirección consta que en agosto de 1996, Administradora de Fondos de Pensiones ... estableció en el sistema de remuneraciones de los ejecutivos de cuenta o vendedores que prestan servicios para ella el estipendio denominado "*Premio por Persistencia de Pago de Cotizaciones Previsionales*".

El beneficio aludido se convino en un anexo del contrato de trabajo de los referidos dependientes en los términos siguientes:

"El Trabajador recibirá un Premio por la Persistencia de Pago de Cotizaciones de los Afiliados Traspasados por él a la Administradora, que se pagará de acuerdo al siguiente procedimiento:

"A partir del octavo mes, contado desde el mes de la suscripción y hasta el mes decimoveno, el Trabajador percibirá un 0,5% mensual de la remuneración imponible cotizada por el Afiliado, por el pago del período de cotización correspondiente al primer mes de permanencia en la Administradora y así sucesivamente, hasta la correspondiente al mes decimosegundo.

"El pago anteriormente descrito se suspenderá en el mismo mes que la Administradora reciba una notificación y acepte el Traspaso de la Cuenta Individual del Afiliado, cuando el Trabajador deje de prestar servicios a ..., o cuando se produzca un cambio en la Normativa que rige los Traspasos".

El tenor del precepto contractual precedentemente transcrito autoriza para sostener que las partes acordaron suspender el pago del beneficio de que se trata en caso que la Administradora acepte el traspaso de la cuenta individual de un afiliado, que el trabajador respectivo deje de prestar servicios para la empresa o cuando se produzca un cambio en la normativa que rige los traspasos.

En otros términos, el pago del Premio por persistencia de pago de cotizaciones, está condicionado, en conformidad a la cláusula contractual preinserta, entre otras circunstancias, a que no se produzca un cambio en la normativa que rige los traspasos.

Ahora bien, de los antecedentes que obran en poder de esta Dirección, entre ellos el informe emitido el 17 de agosto del presente año por el fiscalizador actuante señor D. D. C., aparece que la condición de vigencia del premio de que se trata consistente en la inexistencia de una modificación de la normativa sobre traspasos obedeció a que en la fecha en que se otorgó el beneficio era inminente la dictación de nuevas normas relativas al traspaso de las cuentas de capitalización individual de los afiliados con el objetivo de reducir el número de traspasos en el nuevo sistema de pensiones, a través del establecimiento de requisitos que impliquen una mayor permanencia del afiliado en su A.F.P., de suerte que, ampliado por imperativo legal el período de permanencia obligatoria en la Administradora, se desvirtúa el motivo que se tuvo en consideración para otorgar el incentivo en cuestión.

Fue así como mediante Circular N° 998, de 31 de octubre de 1997, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones introdujo modificaciones a la normativa sobre traspaso de afiliados de una A.F.P. a otra, estableciendo formalidades especiales para la suscripción y control de los órdenes de traspaso, a saber: adjuntar a la Administradora antigua copia de la orden de traspaso, sendas fotocopias de la cédula nacional de identidad y de la última cartola cuatrimestral resumida o detallada de la Administradora donde registra afiliación vigente.

Ahora bien, analizando los hechos expuestos precedentemente a la luz de la disposición incluida en los anexos de los contratos de trabajo de los dependientes cuya situación es materia del presente informe, es posible sostener que en la especie ha concurrido una de las situaciones que, de acuerdo a la norma contractual aludida, habilitan a la empresa para suspender el pago del beneficio de que se trata, cual es, el cambio o modificación de la normativa que rige los traspasos, de suerte que, la Administradora al suspenderlo, ha dado cumplimiento a lo convenido con los trabajadores, actuando conforme a derecho, en el marco de lo prevenido por el artículo 1545 del Código Civil, en conformidad al 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".

En consecuencia, sobre la base de la disposición legal citada y de las consideraciones formuladas, cúpleme informar que Administradora de Fondos de Pensiones ... no está obligada a pagar a los ejecutivos de cuenta que le prestan servicios, el Premio por persistencia de pagos de cotizaciones previsionales convenido en un anexo de sus contratos de trabajo y que el empleador suspendió a contar de mayo pasado, una vez modificada la normativa que rige los traspasos de las cuentas de capitalización individual de los afiliados, mediante Circular N° 998, de 31 de octubre de 1997, de la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

Se reconsidera las Instrucciones N° 548, de 13 de julio de 1998, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua.

CLAUSULA TACITA. PROCEDENCIA. FERIADO COLECTIVO. FERIADO.

5.445/361, 5.11.98.

- 1) El otorgamiento reiterado de feriado colectivo a parte de los trabajadores de la Sociedad Pro Ayuda ..., por un período no inferior a 20 días hábiles durante el mes de febrero constituye una facultad unilateral concedida al empleador y, por ende, no resulta jurídicamente procedente considerar que se ha configurado una cláusula tácita a su respecto.**
- 2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo por pertenecer a secciones no incluidas en él, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 3° inciso final; 9° y 76. Código Civil, artículos 1545 y 1564.

Concordancias: Dictámenes N° 3.203/73, de 14.05.90; N° 7.187/163, de 4.10.90, N° 626/13, de 21.01.91; N° 1.771/88, de 20.03.95; N° 695/55, de 16.02.93; N° 6.258/281, de 12.11.96.

Se ha solicitado un pronunciamiento de esta Dirección en orden a determinar que la circunstancia que la Sociedad Pro Ayuda del ... haya otorgado a parte de sus trabajadores, durante varios años a la fecha, feriado colectivo por un término no inferior a 20 días hábiles, durante el mes de febrero, no importa una cláusula tácita incorporada al contrato de trabajo y, por tanto:

- 1) La Sociedad Pro Ayuda del ... no se encuentra obligada a otorgar a sus dependientes un feriado anual no inferior a 20 días hábiles en el mes de febrero.
- 2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo, por pertenecer a las secciones que no fueron incluidas en el cierre del establecimiento, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles.

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

1) En relación con esta consulta, cabe señalar, en primer término, que el artículo 76 del Código del Trabajo, prescribe:

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

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

Del precepto legal preinserto se colige que feriado colectivo es aquel que se concede a todos los trabajadores de una empresa o establecimiento o de una sección de ellos.

Supone que todos los trabajadores se hayan iniciado conjuntamente en la empresa o sección correspondiente o que ésta anticipe el feriado de aquellos que aún no han enterado los requisitos para gozar de él a la fecha del feriado colectivo.

Agrega, por último, la citada norma, que el feriado colectivo no puede tener una duración menor de quince días hábiles.

Del tenor del citado artículo 76, se infiere que el empleador está facultado para decidir si otorgará feriado colectivo a sus trabajadores, o cumplirá con dicha obligación de conformidad al artículo 67 del Código del Trabajo, esto es, otorgando el aludido feriado en forma individual, de preferencia en primavera o verano, según sean las necesidades del Servicio.

A mayor abundamiento, a través de Dictámenes N°s. 1.771/88, de 20.03.95 y 695/55, de 16.02.93, esta Dirección precisó que el otorgamiento de feriado colectivo es una facultad propia del empleador y, por ende, éste puede determinar unilateralmente la oportunidad en que desea concederlo.

Por su parte, el artículo 9º inciso 1º del Código del Trabajo, dispone:

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

De la norma preinserta se infiere que el contrato de trabajo es consensual, esto es, se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntad de las partes contratantes.

Del mismo precepto aparece que, no obstante su carácter consensual, el contrato de trabajo debe constar por escrito y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante, formalidad ésta que, en todo caso, el legislador ha exigido como requisito de prueba y no como condición de existencia o validez.

En efecto, la falta de escrituración del contrato de trabajo trae como consecuencia para el empleador, la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal y, además, produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador, según lo dispone el inciso final del citado artículo 9º del Código del Trabajo.

Ahora bien, como el contrato de trabajo tiene el carácter de consensual, se entienden incorporadas a él no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito sino que, además,

aquéllas no escritas en el documento respectivo y que emanen del acuerdo de la voluntad de las partes contratantes, manifestado en forma libre y espontánea, consentimiento éste que es de la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.

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

De este modo, la manifestación tácita a que se ha hecho alusión está constituida por la aplicación reiterada en el tiempo de determinadas prácticas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con aquiescencia de ambas partes, lo que lleva a la existencia de cláusulas tácitas que se agregan a las que en forma escrita configuran el contrato de trabajo y que, por consiguiente, no pueden ser modificadas o suprimidas por la sola voluntad de una de las partes de la relación jurídica.

Esta doctrina tiene su fundamento en el inciso final del artículo 1564 del Código Civil, según el cual, las cláusulas de un contrato se interpretarán, entre otras formas, por la aplicación práctica que hayan hecho de ellas ambas partes, o una de las partes con aprobación de la otra.

Ahora bien, en la especie, de acuerdo a la declaración del requirente, manifestada en presentación se desprende claramente que la Sociedad Pro Ayuda del ... ha organizado su actividad laboral otorgando anualmente a sus dependientes vacaciones colectivas en el mes de febrero, por un período no inferior a 20 días hábiles, a excepción del personal de las secciones de contabilidad, reparaciones, mantención y vigilancia, quienes han gozado de feriado individual, en conformidad a las normas de los artículos 67 y siguientes del Código del Trabajo.

Al respecto, el artículo 3º del Código del Trabajo, en su inciso final, dispone:

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

De la norma preinserta se colige que el término empresa involucra los siguientes elementos:

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

Ahora bien, de conformidad con la norma de hermenéutica legal contenida en el artículo 20 del Código Civil, *"las palabras de la ley se entenderán en su sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras", de suerte tal que para determinar el significado otorgado al vocablo "dirección" deberá recurrirse, según lo ha sostenido la jurisprudencia reiterada de nuestros tribunales, al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, cuerpo lexicográfico conforme al cual "dirección" es "acción y efecto de dirigir y "dirigir", a su vez significa "encaminar la*

intención y las operaciones a determinado fin", o bien "gobernar, regir, dar reglas para el manejo de una "dependencia, empresa o pretensión".

Del estudio e interpretación del precepto legal citado, fluye que corresponde al empleador la dirección, orientación y estructuración de la empresa, organizando el trabajo en sus múltiples aspectos: económico, técnico, personal, etc., lo que se traduce en una facultad de mando esencialmente funcional, para los efectos de que la empresa cumpla sus fines, la cual, en caso alguno es absoluta, toda vez que, debe ser ejercida por el empleador con la responsabilidad que le atañe en la realización del trabajo, con vistas a que su éxito sirva a los inversionistas, trabajadores y a la comunidad.

De ello se sigue, que la facultad otorgada al empleador que contiene el citado artículo 76 tiene su fundamento en que es éste, en uso de sus facultades de administración, el que debe decidir, entre otros aspectos del trabajo por los que debe velar para la consecución de las finalidades propias de la empresa, si resulta o no conveniente para tal efecto, su cierre, total o parcial, así como el otorgamiento de feriado colectivo a todo o parte de sus dependientes.

De este modo, del análisis de los preceptos legales citados, es posible convenir que, en la especie, la circunstancia que la empleadora haya determinado cerrar la empresa durante los meses de febrero, para otorgar feriado colectivo a parte de sus trabajadores, por razones de buen servicio, constituye una facultad unilateral que le otorga la ley, fundada en sus poderes de mando y administración, no resultando procedente considerar que, por el hecho de haber utilizado dicha atribución en forma reiterada en el tiempo, el otorgamiento de feriado colectivo configura una cláusula tácita.

Sostener lo contrario implicaría, en la práctica, la imposibilidad por parte del empleador, de hacer efectiva la facultad unilateral concedida por el legislador en el citado artículo 76, por cuanto, tal razonamiento llevaría a concluir que la misma constituiría una obligación para el empleador, una vez que se ha hecho uso de ella en forma reiterada, configurándose siempre a su respecto una cláusula tácita incorporada a los contratos de trabajo de los dependientes que han gozado de tal beneficio, circunstancia que desvirtuaría de esta manera el precepto legal contemplado en el citado artículo 76, coartando además las facultades de administración de la empresa, en tal sentido.

2) En relación con la consulta signada con este número, cabe señalar que, sin perjuicio de las razones ya esgrimidas en el punto anterior para determinar que no se configuró cláusula tácita por el solo hecho de haberse otorgado el beneficio de feriado colectivo en el mes de febrero, por el término no inferior a 20 días hábiles, preciso es convenir que, respecto de aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo, por pertenecer a las secciones que no fueron incluidas en el cierre del establecimiento menos aún ha podido configurarse cláusula tácita en el sentido que los mismos pretenden, esto es, respecto del otorgamiento de feriado anual por un período no inferior a 20 días, toda vez que, a su respecto, de acuerdo con los antecedentes aportados en la presentación no se ha cumplido, además, con un requisito esencial para tal efecto, cual es el otorgamiento de dicho beneficio por parte de la empresa, efectuado en forma reiterada en el tiempo, sino que, por el contrario, dichos trabajadores siempre han gozado del feriado legal previsto por las normas del artículo 67 y siguientes del Código del Trabajo, esto es, por un período de 15 días hábiles.

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

- 1) El otorgamiento de feriado colectivo a parte de los trabajadores de la Sociedad Pro Ayuda del ..., por un período no inferior a 20 días hábiles, concesión hecha en forma reiterada en el tiempo, constituye una facultad unilateral concedida al empleador y, por ende, no resulta jurídicamente procedente considerar que se ha configurado una cláusula tácita a su respecto.
- 2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo por pertenecer a secciones no incluidas en el, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles.

DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. SUCESORAS DE EMPRESA PORTUARIA DE CHILE.

5.446/362, 5.447/363 y 5.448/364, 5.11.98.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de pronunciarse sobre la aplicación de las normas de carácter laboral respecto del personal de las empresas del Estado creadas en virtud de la Ley N° 19.542, sucesoras legales de la Empresa Portuaria de Chile, toda vez que su fiscalización corresponde a la Contraloría General de la República.

Han solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las siguientes materias relacionadas con el personal de las empresas del Estado creadas en virtud de la Ley N° 19.542, sucesoras legales de la Empresa Portuaria de Chile.

- 1) Procedencia de compensar en dinero el beneficio del feriado proporcional y el acumulado.
- 2) Sentido y alcance que debe darse a la asignación de tonelaje en relación con la obligación consignada en el inciso 4° del artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.542.

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

Atendido que las entidades en comento son calificadas por expresa disposición del legislador como empresas del Estado con personalidad jurídica de derecho público, se solicitó opinión a la Contraloría General de la República acerca de quien era el organismo competente para interpretar y fiscalizar las normas laborales aplicables a los trabajadores traspasados a las referidas empresas.

Al respecto, dicho organismo contralor mediante Oficio N° 038710, de 23.10.98 resolvió lo siguiente:

"En relación con la materia cabe anotar, en primer término, que el artículo 1° de esa Ley N° 19.542 dispuso la creación de diez empresas del Estado, que serán las continuadoras legales de la Empresa Portuaria de Chile en todas sus atribuciones, derechos, obligaciones y bienes, en conformidad con las disposiciones que dicho cuerpo legal contiene.

"A su turno, el artículo 2° de la misma ley agregó que "Las empresas a que se refiere el artículo 1° son personas jurídicas de derecho público, constituyen una empresa del Estado con patrimonio

propio, de duración indefinida y se relacionarán con el Gobierno por intermedio del Ministerio de Transportes y Telecomunicaciones".

"Ahora bien, la jurisprudencia de esta Entidad de Control –Dictamen N° 3.437, de 1992, por ejemplo– consignó que la Empresa Portuaria de Chile posee, de acuerdo a su ley orgánica aprobada por el D.F.L. N° 290, de 1960, el carácter de ente estatal, y que sus funcionarios están sometidos al régimen de la Ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, de modo, entonces, que este Organismo Contralor posee plenas atribuciones para fijar el sentido y alcance de las normas aplicables a su personal. Luego, y comoquiera que las disposiciones antes descritas no tuvieron la virtud de alterar este criterio, sino que, por el contrario, lo reafirmaron en lo que concierne a las nuevas diez empresas creadas por la aludida Ley N° 19.542, resulta forzoso inferir que esta Contraloría General tiene plena competencia para pronunciarse en los aspectos laborales que atañen a sus personales, no obstante haber pasado éstos a regirse por el Código del Trabajo.

"Puntualizado lo anterior, es del caso dejar constancia que el artículo 5° transitorio de la Ley N° 19.542, en lo que interesa, dispuso que los trabajadores de la Empresa Portuaria de Chile pasarán a desempeñarse en las nuevas empresas sin solución de continuidad, y podrán percibir el desahucio a que tuvieren derecho a partir de la data en que opere el cambio de régimen laboral.

"Sin desmedro de consignar que en los casos en examen el legislador sólo reguló el goce de este último beneficio con motivo del traspaso y la indemnización en el caso de despido en la nueva empresa, es útil hacer presente que la jurisprudencia de esta Contraloría General –v.gr. Dictamen N° 7.289, de 1991– ha informado que bajo el imperio del Estatuto Administrativo, cuerpo legal a que estuvieron afectos los funcionarios de la Empresa Portuaria de Chile antes de dictarse la Ley N° 19.542, es improcedente compensar pecuniariamente a los servidores que no hayan hecho uso de feriado en el supuesto de cesar en labores, de manera, pues, que no es posible pagarles feriado proporcional por el tiempo anterior al traspaso a las nuevas empresas, comoquiera que la nueva legislación que los afecta al Código del Trabajo no puede regir los lapsos que se encontraron sometidos a la Ley N° 18.834.

"En lo que respecta, ahora, a la segunda interrogante formulada, debe observarse que el artículo 5° transitorio, inciso cuarto, de esa Ley N° 19.542 preceptuó, en lo pertinente, que "El total de haberes mensuales y demás beneficios sociales que se consignen en los contratos de trabajo a que se refiere el inciso anterior no será en ningún caso inferior, en su monto final mensual, a aquel que esté percibiendo el trabajador de la Empresa Portuaria de Chile, a la fecha en que opere el cambio de régimen laboral, excluidas de dicho monto las asignaciones de sobretiempo y de recargo por turno, y de feriados, o aquellos beneficios que las reemplacen".

"Como puede advertirse, del tenor claro de la norma reseñada aparece que en el total de la nueva remuneración mensual únicamente procede omitir aquellas rentas específicamente mencionadas, sin que sea dable inferir, por ende, que puedan dejar de considerarse otros estipendios, como sería la asignación de tonelaje".

En consecuencia, sobre la base del oficio de la Contraloría General de la República, antes transcrito, cumpla en informar a Ud. que la Dirección del Trabajo se encuentra impedida de pronunciarse sobre la aplicación de las normas de carácter laboral respecto del personal de las empresas del Estado creadas en virtud de la Ley N° 19.542, sucesoras legales de la Empresa Portuaria de Chile, toda vez que su fiscalización corresponde a la Contraloría General de la República.

BONO DE ESCOLARIDAD. LEY Nº 19.533. PROCEDENCIA.**5.552/365, 9.11.98.****La Sra. N.N., tuvo derecho a percibir en junio de 1998 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa, el pago de la segunda cuota del bono de escolaridad establecido en el artículo 15 de la Ley Nº 19.533.****Fuentes:** Ley Nº 19.533, artículo 15, inciso 1º.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de si a la Corporación Municipal de Lampa le asiste la obligación de pagarle la segunda cuota del bono de escolaridad a que se refiere el artículo 15 de la Ley Nº 19.533.

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

El inciso 1º del artículo 15 de la Ley Nº 19.533, publicada en el Diario Oficial de fecha 19 de noviembre de 1997, dispone:

"Concédese, por una sola vez, a los trabajadores a que se refiere el artículo 1º de esta ley; a los del Decreto Ley Nº 3.058, de 1979; a los de los servicios traspasados a las municipalidades en virtud de lo dispuesto por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 1-3.063, de 1980, del Ministerio de Interior; y a los trabajadores a que se refiere el Título IV de la Ley Nº 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales regidos por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 2, de 1996, del Ministerio de Educación; y el Decreto Ley Nº 3.166, de 1980, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que sea carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Este beneficio se otorgará aun cuando no perciban el beneficio de asignación familiar por aplicación de lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 18.987, y siempre que se encuentren cursando estudios regulares en los niveles de enseñanza pre-básica del 2º nivel de transición, educación especial, en establecimientos educacionales del Estado o reconocidos por éste. El monto del bono ascenderá a la suma de \$ 28.500, el que será pagado en dos cuotas iguales de \$14.250 cada una, la primera en marzo y la segunda en junio de 1998. Para su pago, podrá estarse a lo que dispone el artículo 7º del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social".

De la disposición legal precedentemente transcrita se infiere que a los trabajadores que en ella se indican, dentro de los cuales quedaban comprendidos los que laboraban en establecimientos educacionales dependientes de las Corporaciones Municipales, se les concedió el derecho a percibir, por una sola vez, un bono de escolaridad no imponible, por cada hijo de entre cinco y veinticuatro años de edad, que fuera carga familiar reconocida para los efectos del Decreto con Fuerza de Ley Nº 150, de 1981, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Se infiere, asimismo, que el monto del bono ascendía a la suma de \$ 28.500, pagadero en dos cuotas iguales de \$14.250; la primera en marzo de 1998 y la segunda en junio de 1998.

Ahora bien, de acuerdo a información proporcionada en su presentación, desde el año 1986 a la fecha ha prestado servicios en la Corporación Municipal de Lampa.

De los mismos antecedentes, aparece, asimismo, que durante los años 1996 y 1997 obtuvo de dicha corporación un permiso administrativo sin goce de remuneraciones, tiempo durante el cual prestó servicios en la Corporación Municipal de San Miguel, reintegrándose a laborar en la Corporación Municipal de Lampa en el mes de mayo del año en curso.

De este modo, atendido que a la fecha de pago de la segunda cuota del bono de escolaridad establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533, esto es, junio de 1998, la consultante prestaba servicios para la Corporación Municipal de Lampa, corresponde a ésta en su calidad de empleadora, pagar la suma de \$14.250, por tal concepto.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones formuladas, cumpla con informar a Ud. que la Sra. N.N., tuvo derecho a percibir en junio de 1998 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa, el pago de la segunda cuota del bono de escolaridad establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533.

CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR. CALIFICACION. EMERGENCIA Y PRE-EMERGENCIA AMBIENTAL. REMUNERACIONES.

5.553/366, 9.11.98.

Los días de inactividad laboral que afecten a los trabajadores por los que se consulta, en caso de una paralización de faenas de empresas consideradas fuentes de polución atmosférica, producida por la declaración de situación de emergencia o preemergencia ambiental, por parte de la autoridad de salud pertinente, en razón del aumento en la concentración de material particulado en la Región Metropolitana, no puede ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor y, por ende, no puede ser invocado por el empleador para exonerarse de su obligación de remunerar a los trabajadores durante el período en que éstos no presten sus servicios.

Fuentes: Código Civil, artículo 1545.

Concordancias: Dictamen N° 1.232/59, de 17.02.95.

Se ha solicitado a este Servicio, por presentación de la Confederación Nacional de Federaciones y Sindicatos de Trabajadores Textiles, un pronunciamiento acerca de si se ajusta a derecho el descuento que los empleadores efectúan por días no laborados a sus trabajadores como resultado de la paralización de faenas dispuestas por la autoridad de salud, en los días declarados de emergencia y preemergencia ambiental.

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

La solución al problema planteado, esto es, la legalidad de los descuentos, pasa por determinar si el no cumplimiento de la obligación del empleador de remunerar al trabajador en los días indicados, se debe a una circunstancia derivada de una situación de fuerza mayor o caso fortuito, en cuya situación, por no ser imputable al empleador, procede el descuento respectivo, o si por el

contrario, dicha situación no procede de caso fortuito o fuerza mayor, caso en que, siendo el incumplimiento imputable al empleador, no debe efectuarse descuento alguno.

El Código Civil, en su artículo 1545, previene:

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

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

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

La citada disposición establece:

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

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

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

Ahora bien, a la luz de lo expuesto en párrafos anteriores, esta Dirección considera que respecto a la paralización de faenas en determinados días, derivada de la declaración por parte de la autoridad de salud pertinente, de las denominadas preemergencias o emergencias ambientales, no concurre uno de los requisitos exigidos por el legislador para calificar una situación como caso fortuito o fuerza mayor, cual es, que sea irresistible en los términos señalados.

El carácter irresistible de un hecho o una circunstancia determinada, para entender configurada una situación de caso fortuito o fuerza mayor, dice relación con la posibilidad de que el sujeto, que incumple con una obligación jurídica, no esté en condiciones de resistir, por medios normales y racionales, dicho hecho o suceso, de modo tal que escapa de su voluntad el incumplimiento referido.

En efecto, la antedicha paralización no puede considerarse una circunstancia irresistible para el empleador, en cuanto, la disposición del cese del funcionamiento de una empresa respectiva, por parte de la autoridad de salud, en casos de emergencia o preemergencia ambiental, se debe a su carácter de fuente contaminante, en razón de las condiciones técnicas en las que desarrolla su proceso productivo, cuestión que, evidentemente, se encuentra en absoluto control de la propia empresa.

En conclusión, de los antecedentes de hecho y de derecho precedentemente transcritos, cabe señalar que los días de inactividad laboral que afecten a los trabajadores por los que se consulta, en caso de una paralización de faenas de empresas consideradas fuentes de polución atmosférica, producida por la declaración de situación de emergencia o preemergencia ambiental, por parte de la autoridad de salud pertinente, en razón del aumento en la concentración de material particulado en la Región Metropolitana, no puede ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor y, por ende, no puede ser invocado por el empleador para exonerarse de su obligación de remunerar a los trabajadores durante el período en que éstos no presten sus servicios.

ORGANIZACIONES SINDICALES. CUOTA SINDICAL. MODIFICACION. DIRECCION DEL TRABAJO. COMPETENCIA. ACTUACIONES SINDICALES. VALIDEZ.

5.606/367, 10.11.98.

- 1) Los estatutos de los sindicatos deben determinar el valor de la cuota sindical ordinaria y toda modificación de la misma debe ser materia de reforma de estatutos, la cual requiere cumplir con las formalidades previstas por la ley.**
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillán para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación.**

Fuentes: Código del Trabajo, artículos 231, 233, 346 y 262. Código Civil, artículos 1681 y siguientes.

Concordancias: Ordinarios N°s. 5.001/222, de 31.08.98 y 4.401/218, de 18.07.95.

Se ha solicitado a esta Dirección un pronunciamiento acerca de las materias que a continuación se señala, en el siguiente sentido:

- 1) Que los estatutos de los sindicatos deben determinar el valor de la cuota sindical ordinaria y que toda modificación de la misma es materia también exclusiva de una reforma de estatutos, la cual debe cumplir los requisitos y formalidades previstos por la ley y, por tanto, los acuerdos de asamblea que no cumplan tales formalidades no son idóneos para establecer y/o modificar dicha cuota.
- 2) Que en el caso en consulta, ... ha procedido con arreglo a derecho, al efectuar el descuento prevenido en el artículo 346 del Código del Trabajo sobre la cuota de 1,5% de un ingreso mínimo mensual, determinado por los estatutos de la organización sindical de que se trata.

El requirente funda su solicitud en la circunstancia que, con fecha 9 de julio de 1998, la empresa de que se trata suscribió una prórroga del contrato colectivo vigente con los trabajadores afiliados al sindicato constituido en una planta de dicha empresa, haciendo extensivos, con fecha 1º de agosto de 1998, los beneficios y términos de la referida prórroga a los trabajadores no sindicalizados del mismo establecimiento.

En ese contexto, de conformidad con el artículo 346 del Código del Trabajo, el sindicato en referencia solicitó el descuento a los trabajadores no sindicalizados, equivalente al 75% de una cuota ordinaria mensual, indicando que el mismo se aplicaría sobre la suma de \$ 3.500 acordada por la organización sindical, en asamblea del mes de abril del año en curso.

Agrega el requirente que la empresa cumplió lo solicitado, descontando a los trabajadores no afiliados la suma equivalente al 75% del 1,5% de un ingreso mínimo mensual, porcentaje este último calculado sobre la base del valor de la cuota ordinaria establecida en los estatutos del sindicato respectivo, por cuanto, con arreglo a las normas legales pertinentes, éste debe determinarse en los estatutos de la organización sindical y su modificación debe cumplir con las formalidades propias de una reforma de estatutos, de modo que un acuerdo de asamblea que fije otro monto por concepto de cuota ordinaria, sin cumplir tales formalidades, debe entenderse, a lo más, como la fijación de una cuota extraordinaria, pero, en caso alguno constituirá cuota sindical ordinaria, aun cuando se le asigne tal denominación.

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

1) En relación a la consulta signada con este número, cabe señalar, en primer término, que el inciso 1º del artículo 261 del Código del Trabajo, establece:

"Los estatutos de la organización determinarán el valor de la cuota sindical ordinaria con que los socios concurrirán a financiarla".

De la disposición legal citada se colige que el valor de la cuota sindical ordinaria deberá determinarse en los estatutos que rigen a la organización sindical.

De lo anterior se sigue que la modificación del valor de la cuota sindical ordinaria deberá efectuarse mediante la correspondiente reforma de estatutos, la cual deberá ceñirse a las disposiciones legales contenidas en el artículo 233 del Código del Trabajo, que prescribe:

"La reforma de los estatutos deberá aprobarse en sesión extraordinaria y se registrará, en cuanto le sean aplicables, por las normas de los artículos 221, 222 y 223. El apercibimiento del inciso quinto del artículo 223 será el de dejar sin efecto la reforma de los estatutos.

"La aprobación de la reforma de los estatutos deberá acordarse por la mayoría absoluta de los afiliados que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, en votación secreta y unipersonal".

De la norma en comento se infiere que la reforma de estatutos se registrará, en cuanto les sean aplicables, por las normas relativas a la constitución de las organizaciones sindicales, debiendo aprobarse por la mayoría absoluta de los socios que se encuentren al día en el pago de sus cuotas sindicales, mediante votación secreta y unipersonal y con las formalidades que la ley prescribe para la constitución de las organizaciones sindicales.

De consiguiente, el análisis conjunto de las normas legales citadas precedentemente, permite afirmar que la cuota sindical ordinaria debe determinarse en los estatutos que rigen a cada organización sindical y cualquier modificación que se introduzca a su respecto debe necesariamente llevarse a cabo mediante la reforma de estatutos pertinente, con todas las formalidades previstas por la ley para tal efecto.

2) En cuanto a la consulta signada con este número, cabe hacer presente que el artículo 346 del Código del Trabajo, prescribe:

"Los trabajadores a quienes el empleador les hubiere 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 la obligación de efectuar la cotización que en la misma se contempla, se genera en razón de que los beneficios contenidos en un contrato o convenio colectivo o en un fallo arbitral, según el caso, se apliquen o se extiendan a trabajadores que ocupen los mismos cargos o desempeñen similares funciones a los de aquéllos cubiertos por el respectivo instrumento colectivo.

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

Por último, de la norma en comento se infiere que el monto del referido aporte deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

A su vez, el inciso 1º del artículo 262 del Código del Trabajo, dispone:

"Los empleadores, cuando medien las situaciones descritas en el artículo anterior, a simple requerimiento del presidente o tesorero de la organización sindical respectiva, o cuando el trabajador afiliado lo autorice por escrito, deberán deducir de las remuneraciones de sus trabajadores las cuotas mencionadas en el artículo anterior y las extraordinarias, y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o las organizaciones sindicales beneficiarias, cuando corresponda".

Ahora bien, de acuerdo a los antecedentes proporcionados por la requirente, con fecha 29 de julio de 1998, la empresa de que se trata suscribió la prórroga del contrato colectivo vigente, haciendo extensivos, a contar del 1º de agosto del mismo año, los beneficios y términos de la misma a los trabajadores de la planta Chillán no afiliados al sindicato.

De lo anterior se sigue que, de conformidad con lo previsto por el citado artículo 346, en el caso en estudio, los referidos trabajadores 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, disponiendo el mismo precepto legal que el monto del aporte deberá ser descontado por el empleador y entregado al sindicato respectivo del mismo modo previsto por la ley para las cuotas sindicales ordinarias.

A su vez, conforme a lo previsto por el citado artículo 262, el empleador deberá efectuar los descuentos aludidos a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la organización sindical.

Al tenor de lo expuesto, posible es convenir que en la situación en consulta basta el requerimiento del presidente o tesorero del sindicato respectivo para que el empleador se encuentre obligado a descontar de las remuneraciones de los aludidos trabajadores, el valor correspondiente al 75% de una cuota sindical ordinaria.

Por su parte, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1º del citado artículo 262, en la especie, el directorio del sindicato de que se trata, procedió a efectuar el correspondiente requerimiento al empleador, solicitando se descontara a cada uno de los trabajadores no afiliados el 75% de la suma de \$ 3.500, correspondiente a la cuota sindical ordinaria acordada por la Asamblea de Trabajadores, en el mes de abril del presente año.

No obstante ello, la empresa efectuó el referido descuento, calculado sobre la base del valor de la cuota sindical determinada por los estatutos del Sindicato de Trabajadores empresa ..., esto es, sobre la suma equivalente a 1,5% del ingreso mínimo mensual, la cual, a su juicio, es la que se encuentra vigente, en tanto la organización sindical de que se trata no haya cumplido con las formalidades previstas por la ley para modificar dicha cuota sindical.

Ahora bien, el análisis de la norma contenida en el inciso 1º del citado artículo 262, permite afirmar que, una vez efectuado el correspondiente requerimiento por la organización sindical, el empleador está obligado a efectuar el descuento aludido, no resultando viable, de este modo, que aquél cuestione la validez de la modificación de la cuota sindical ordinaria efectuada por la asamblea de la organización sindical, aduciendo que la misma no ha cumplido con los requisitos previstos por la ley.

En efecto, el artículo 231 del Código del Trabajo, prescribe:

"El sindicato se regirá por las disposiciones de este Título, su reglamento y los estatutos que aprobare".

Del precepto legal transcrito se infiere que por expreso mandato del legislador las organizaciones sindicales deben adecuar el desarrollo de sus actividades a las disposiciones que al efecto señalen la ley, el reglamento de la misma y los estatutos que aprobare.

Lo anotado precedentemente permite afirmar que todo acto que realice un sindicato deberá ajustarse estrictamente a la ley y su reglamento, como asimismo a las disposiciones que señalan sus estatutos, de suerte tal que su incumplimiento podría acarrear en consecuencia la nulidad del mismo, la que, en todo evento, debe necesariamente ser declarada por los tribunales Ordinarios de Justicia, conforme a las normas contenidas en los artículos 1681 y siguientes del Código Civil.

En otros términos, aun cuando una actuación sindical adolezca de un vicio de nulidad, su declaración no compete a la autoridad administrativa sino que debe ser conocida y resuelta por los Tribunales de Justicia, produciendo el acto todos sus efectos en tanto su nulidad no sea declarada

por una sentencia judicial ejecutoriada. En el mismo sentido se ha pronunciado, por lo demás, este Servicio, en forma reiterada, a través, entre otros, de Dictamen N° 4.401/218, de 18.07.95.

De este modo, en la especie, no resulta jurídicamente procedente que la empresa obligada a efectuar los aludidos descuentos a requerimiento de la organización sindical de que se trata, pueda cuestionar la legalidad del acto sindical por medio del cual se modificó la cuota ordinaria y en razón de ello negarse a efectuar el referido descuento sobre la base de la suma indicada por la organización, siendo los propios interesados los facultados para impugnar la validez del referido acto ante el tribunal competente.

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

- 1) Los estatutos de los sindicatos deben determinar el valor de la cuota sindical ordinaria y toda modificación de la misma debe ser materia de reforma de estatutos, la cual requiere cumplir con las formalidades previstas por la ley.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., no obstante haber sido requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillán para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación.

ASOCIACIONES DE FUNCIONARIOS. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. CUOTA. OBLIGACION DE ASOCIACIONES DE BASE. ALCANCE. OBLIGACION DEL EMPLEADOR.

5.607/368, 10.11.98.

- 1) **Los directores de una asociación base afiliada a la FENAFUCH, no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada asociación de grado superior.**
- 2) **El empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte que deben enterar a la asociación de grado superior a que pertenece la asociación base de la cual detentan la calidad de socios, a requerimiento de la primera de las asociaciones referidas.**

Fuentes: Ley N° 19.296, artículos 44 incisos 2° y 3°, y 45 inciso 1°.

Concordancias: Dictámenes N°s. 652/49, de 4.02.98 y 914/57, de 23.02.98.

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

- 1) Si los directores de una asociación base afiliada a la Federación de Asociaciones de Funcionarios de la Universidad de Chile –FENAFUCH– se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada asociación de grado superior.
- 2) Si el empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte que deben enterar a la asociación de grado superior a que pertenece la asociación base de la cual detentan la calidad de socios, a requerimiento de la primera de las asociaciones referidas.

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

1) En relación con esta consulta, los incisos 2º y 3º del artículo 44 de la Ley Nº 19.296, que Establece Normas sobre Asociaciones de Funcionarios del Estado, disponen:

"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 hubiere de resolverse la afiliación a la o a las asociaciones de superior grado.

"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".

Del análisis conjunto de las disposiciones citadas, se desprende que el monto de la cuota que los socios de la asociación base destinarán a financiar la asociación de grado superior deberá ser aprobada por la asamblea, en votación secreta. Ahora bien, tratándose de la afiliación a una asociación superior, dicho acuerdo, se adoptará en la misma asamblea en que se aprueba la afiliación.

Asimismo, se deduce que el solo acuerdo precedentemente mencionado obliga al ente empleador a efectuar el respectivo descuento, y a depositar esos fondos en la cuenta corriente o de ahorro de la o las asociaciones superiores.

Lo anterior, previo requerimiento del presidente o del tesorero de la respectiva asociación de base, o mediante autorización escrita de cada uno de los afiliados, al tenor de lo prevenido en el inciso 1º del artículo 45 de la Ley 19.296.

De consiguiente, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, no cabe sino concluir que resuelto por la asamblea de una asociación base su afiliación a una organización de grado superior y determinado el monto de la cuota sindical que aportarán a esta última organización, la directiva de la asociación base carece de facultades para dejar sin efecto dichos acuerdos, habida consideración que por expreso mandato del legislador es atribución privativa de la asamblea sindical.

De esta manera, entonces, los directores de una asociación base afiliada a la FENAFUCH, no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a dicha organización.

2) En cuanto a la pregunta signada con este número, se hace necesario recurrir al inciso 1º del artículo 45 de la Ley Nº 19.296, que, prescribe:

"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 el objeto de deducir de las remuneraciones de los funcionarios afiliados las cuotas mencionadas en los artículos 43 y 44 y depositarlas en la cuenta corriente o de ahorro de la o de las asociaciones beneficiarias, cuando correspondiere".

Del análisis conjunto de la disposición precedente y de la norma transcrita y comentada en la consulta que antecede, se desprende que el monto de la cuota que los socios de una asociación base destinarán a financiar la asociación de grado superior deberá ser aprobada en votación secreta y, que, tratándose de la afiliación a una organización superior, dicho acuerdo se adoptará en la misma asamblea en que se aprueba la afiliación.

De las mismas normas se infiere que el solo acuerdo precedentemente mencionado, obliga a la jefatura superior del servicio respectivo, tanto a efectuar el respectivo descuento como a depositar esos fondos en la cuenta corriente o de ahorro de la o las asociaciones superiores.

De esta manera, entonces, desde el momento mismo en que la asociación base expresa su voluntad de aceptar el respectivo descuento está generando un derecho en favor de la organización de grado superior.

En efecto, desde ese momento la asociación de grado superior se convierte en acreedora de la asociación base, adquiriendo, así, un título para obtener su cobro.

Ahora bien, este se podrá hacer efectivo en forma directa a la asociación base o recibiendo el respectivo depósito hecho por la o las jefaturas superiores correspondientes en su cuenta corriente o de ahorro o requiriendo directamente a las citadas jefaturas por tal concepto.

Por otra parte, al analizar el inciso 1º del artículo 45 de la Ley N° 19.296, aparece que las jefaturas superiores respectivas se encuentran obligadas a efectuar las deducciones pertinentes de las remuneraciones de sus trabajadores y depositar las cuotas que correspondan en la cuenta corriente o de ahorro de la asociación, siempre que se haya aprobado en votación por la asamblea, que el trabajador afiliado lo autorice por escrito o a simple requerimiento del presidente o tesorero de la directiva de la asociación respectiva.

Ahora bien, para determinar el verdadero sentido y alcance de la disposición transcrita es necesario precisar que debe entenderse por *"asociación respectiva"*, para lo cual se debe recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en los artículos 19 y 20 del Código Civil, conforme a la primera de las cuales, *"cuando el sentido de la ley es claro, no se desatenderá su tenor literal, a pretexto de consultar su espíritu"*, agregando la segunda que *"las palabras de la ley se entenderán en un sentido natural y obvio, según el uso general de las mismas palabras"*.

Al respecto, la jurisprudencia ha entendido invariablemente que *"el sentido natural y obvio es aquel que a las palabras da el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española"*, según el cual *"respectivo"*, significa *"Que atañe o se contrae a persona o cosa determinada"*.

De ello se sigue que al referirse el legislador a la *"asociación respectiva"* alude a aquella en forma amplia, de modo que puede tratarse tanto de una asociación de base, como de grado superior. En otros términos, tanto a la asociación que efectúa el aporte, como a aquella que lo recibe:

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

- 1) Los directores de una asociación base afiliada a la FENAFUCH, no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada asociación de grado superior.
- 2) El empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte que deben enterar o la asociación de grado superior a que pertenece la asociación base de la cual detentan la calidad de socios, a requerimiento de la primera de las asociaciones referidas.

CIRCULARES Y RESOLUCIONES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO

1.- Circulares.

157, 14.10.98 (extracto).

Depto. Fiscalización

Estadística de comunicaciones de terminación de contrato.

Mediante esta circular el Departamento de Fiscalización instruyó a las Direcciones Regionales, el establecimiento de una estadística mensual de las comunicaciones de terminación de contrato que recibe cada una de las Inspecciones del Trabajo.

161, 19.10.98.

Depto. Jurídico

Instruye sobre recursos de protección y de casación y en otras reclamaciones individuales.

166, 27.10.98.

Depto. Recursos Humanos

Solicitud y rendición de tesoro público.

172, 4.11.98.

Depto. Fiscalización

Complementa Circular N° 113, de 16.07.98, en aquella parte relativa a la sanción especial, contenido en su N° 2, a quienes invocan exención previsional de técnicos extranjeros sin reunir los requisitos de aplicabilidad.

La Circular N° 113, de 1998 (Boletín N° 116, septiembre 1998, p. 146), en su punto N° 2.- *De la sanción especial*, establece que, en virtud del artículo 3° de la Ley N° 18.156, respecto de los que invocaren la exención previsional establecida en la misma ley y no reunieren los requisitos de aplicabilidad, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de hasta 5 U.T.A. (*Unidades Tributarias Anuales*), la que podrá aumentarse al duplo si incurriere en más de una infracción dentro del término de dos años.

Corresponderá aplicar esta sanción a la Dirección del Trabajo (Ibíd pp. 146-147).

El Departamento Jurídico de esta Dirección, mediante memorándum N° 169, de 13.10.98, que se transcribe a continuación, ha determinado que a quien se le debe aplicar esta sanción es al empleador.

ANEXO

Memorándum N° 169, de 13.10.98, del Sr. Jefe del Departamento Jurídico

Mediante memorándum del antecedente se ha solicitado un pronunciamiento de este Departamento acerca del sentido y alcance del artículo 3° de la Ley N° 18.156, sobre exención de cotizaciones previsionales a los técnicos extranjeros, para los efectos de determinar a quien se le aplica la sanción administrativa en el evento de invocarse la exención establecida en esta ley sin que se reúnan los requisitos de aplicabilidad de la misma.

Sobre el particular cúpleme informar a Ud. lo siguiente:

En primer término es necesario recordar que la regla general en materia de seguridad social es que quien debe declarar y pagar las cotizaciones establecidas en el Título III del D.L. N° 3.500, es el empleador, sin perjuicio de las que debe pagar el trabajador independiente o la entidad pagadora de subsidios, según corresponda.

Asimismo, quien se hace acreedor a la sanción administrativa prevista en el inciso 5° del artículo 19 del citado decreto ley es precisamente el empleador o la entidad pagadora de subsidios, en su caso.

Ahora bien, tanto lo expresado precedentemente como el tenor literal de las normas que componen la Ley N° 18.156 y, asimismo, la jurisprudencia administrativa revisada sobre el particular permiten concluir, a juicio de este Departamento, que a quien se le debe aplicar la sanción administrativa en el caso que se consulta es *al empleador*.

La afirmación anterior se encuentra corroborada con la doctrina vigente que existe sobre la citada ley, tanto en la Superintendencia de Seguridad Social como en la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones, que si bien no se pronuncian expresamente sobre el tema de la sanción administrativa, que en todo caso no es materia de su competencia, sí lo hacen precisando que el obligado a acreditar, en el evento de contratación de extranjeros, que se cumple con las condiciones señaladas en la ley en comento para eximirse de la obligación de cotizar, es el empleador.

En efecto, a modo de ejemplo puede citarse el Dictamen N° 3.395-DJ-JMC, de 29.11.82, de la Superintendencia de Seguridad Social, que en su parte pertinente señala:

"La Ley N° 18.156 establece una excepción al régimen general de Seguridad Social que obliga a efectuar imposiciones en algún Organismo de Previsión por todo trabajador sujeto a un contrato de trabajo. En tal condición de excepcionalidad, corresponde a quien alegue estar comprendido dentro de la exención que contempla, acreditar, a satisfacción del órgano administrativo correspondiente, el cumplimiento de las condiciones exigidas por la ley.

"En relación con la manera de comprobar el cumplimiento del requisito de encontrarse el técnico extranjero afiliado a un Régimen Previsional fuera del país, que establece el artículo 1º letra b) de la ley en comento, ella debe acreditarse por parte de la empresa mediante certificación de la Institución de Seguridad Social correspondiente debidamente legalizada, para probar la calidad de técnico y en la que conste, además, la obligación de dicha Institución Previsional de otorgar al trabajador prestaciones en caso de enfermedad, invalidez, vejez o muerte".

Por su parte, la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones, en Circular N° 553, de 28 de octubre de 1988, que imparte instrucciones de cumplimiento obligatorio para todas las A.F.P. en relación con la aplicación de la Ley N° 18.156, en los números 1.1 y 1.2, expresa:

"1.1 Cuando un empleador mantenga bajo su dependencia a trabajadores extranjeros que cumplan las condiciones señaladas en la Ley N° 18.156 para eximirse de la obligación de cotizar, deberá poner este hecho en conocimiento de la Administradora correspondiente mediante comunicación escrita que será archivada en la carpeta individual del afiliado y sólo a contar de la fecha de esa comunicación regirá la exención.

"1.2 El empleador deberá encontrarse en condiciones de acreditar en cualquier momento ante el órgano administrativo o Administradora de Fondos de Pensiones correspondiente, la situación de excepcionalidad que afecta al trabajador de su dependencia respecto del régimen general que obliga a efectuar imposiciones en algún organismo de previsión. Esta acreditación se efectuará mediante la documentación pertinente citada en las letras a, b y c del N° 1 anterior, debidamente legalizada".

2.- Resoluciones.

4.142, 23.10.98. Depto. Recursos Humanos

Inviste de la calidad de ministro de fe a funcionarios de los escalafones de fiscalizadores, técnicos y administrativos.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL

Selección de Dictámenes

039, 5.01.98.

Cálculo de subsidio por incapacidad laboral. Inclusión remuneraciones fijas y variables.

Concordancias: Ord. N° 1.154, de 1995, de la Dirección del Trabajo y Of. Ord. N° 9.243, de 1995, de esta Superintendencia.

La Dirección del Trabajo ha remitido a esta Superintendencia la presentación efectuada por ese Sindicato, con el objeto de que este organismo dé respuesta directa sobre las materias de su competencia.

En dicha presentación, ese Sindicato efectúa varias consultas de entre las cuales versan sobre materias de competencia de este organismo, las siguientes:

- a) Forma de calcular el subsidio por incapacidad laboral de los Tripulantes de Naves Pesqueras, sujetos a un sistema de pago variable y si corresponde incluir el pago del feriado anual y el descanso compensatorio.
- b) En relación a cálculo del subsidio por incapacidad laboral, solicitan se le informe cuál es la base de cálculo para determinar el beneficio de un socio del Sindicato que estuvo con licencia médica entre el 30 de octubre de 1995 y el 3 de febrero de 1996 y de otro que estuvo con licencia entre el 24 de febrero y el 24 de marzo de 1996.
- c) Qué ocurre con el cálculo del subsidio cuando hay varias licencias médicas con el mismo diagnóstico.
- d) Cuál es el plazo de prescripción para solicitar la revisión del cálculo de un subsidio y de sus respectivas cotizaciones, y
- e) Si es procedente que las clínicas privadas, hospitales o las mutuales exijan cheques en blanco como garantía, previo a efectuar una intervención quirúrgica.

Sobre el particular, esta Superintendencia cumple en manifestar que las consultas han sido planteadas en términos generales, por lo que se dará respuesta en iguales términos, en el mismo orden en que están señaladas en el presente oficio:

- a) El artículo 8° del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, dispone que la base de cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio o

de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

El artículo 10 del mismo texto legal señala que no se considerarán para el cálculo del subsidio, las remuneraciones ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes, tales como gratificaciones, bonificaciones o aguinaldos de Navidad o Fiestas Patrias.

De acuerdo a lo anterior, tratándose de remuneraciones, se deben considerar las de los tres meses calendario más próximos al de inicio de la licencia, que sean habitualmente percibidas por el trabajador, ya sea que se trate de estipendios fijos o variables, dejándose fuera los conceptos ocasionales o que correspondan a períodos de mayor extensión que un mes.

En relación a la inclusión en el cálculo del subsidio de los pagos obtenidos por feriado, se debe señalar que el artículo 67 del Código del Trabajo dispone que *"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento"*.

El concepto de remuneración íntegra a que se refiere dicha norma está contenido en el artículo 71 del mismo Código, el que prescribe que *"Durante el feriado, la remuneración íntegra estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija"*.

"En el caso, de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los tres últimos meses por el trabajador".

"Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes".

Por ello, la Dirección del Trabajo ha sostenido en otros casos, que de las normas citadas se colige que el espíritu que inspiró al legislador para regular el feriado fue que este beneficio fuere remunerado y aún más, con remuneración íntegra, de modo tal de impedir que el dependiente pudiese ver disminuidos sus ingresos y deteriorada su situación por el hecho de hacer uso de su descanso anual, percibiendo de esta manera, durante este período, la misma remuneración que habitualmente le correspondería en caso de estar prestando servicios.

En mérito de lo anterior, los pagos que perciba un trabajador por concepto de su feriado, aun cuando se calculen de acuerdo al promedio de los tres meses anteriores, no son otra cosa que el reemplazo de su remuneración habitual durante dicho período, por lo que debe incluirse en el cálculo de los subsidios por incapacidad laboral en la medida que constituyan remuneraciones imponibles.

Respecto al concepto denominado *"descanso compensatorio"*, no se emite un pronunciamiento, por no haberse indicado en la presentación en qué consiste dicho estipendio, y su forma de pago.

- b) Los meses que deben considerarse para el cálculo del subsidio por incapacidad laboral de los dos socios de ese Sindicato que se señalan en la presentación, son los tres meses calendario anteriores más próximos al del inicio de la licencia médica, de acuerdo a la normativa analizada en la letra anterior.

- c) En caso de licencias médicas continuadas, no corresponde efectuar un nuevo cálculo del subsidio, manteniéndose inalterable la base ya existente. En todo caso se entiende por licencias médicas continuadas, las que han sido extendidas sin solución de continuidad y por el mismo diagnóstico. De faltar cualquiera de los dos requisitos copulativos, corresponderá efectuar un nuevo cálculo del beneficio, de conformidad a la normativa del D.F.L. N° 44.
- d) Respecto al plazo existente para reclamar por el cálculo de un subsidio por incapacidad laboral, cabe precisar que, de acuerdo a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 24 de la Ley N° 18.469, *"El derecho a impetrar el subsidio por incapacidad laboral prescribe en seis meses desde el término de la respectiva licencia"*.
- e) Las Mutuales de Empleadores de la Ley N° 16.744 deben otorgar gratuitamente las prestaciones médicas que sean necesarias a raíz de la ocurrencia de un accidente del trabajo o de una enfermedad profesional, a los trabajadores de las empresas adherentes, incluidas las intervenciones quirúrgicas.

Sin embargo, se debe hacer presente que el artículo 29 del D.L. N° 1.819, de 1977, autorizó a las referidas Mutuales para otorgar atenciones médicas a particulares, siempre que ello no perjudique el cumplimiento de las funciones que les impone la Ley N° 16.744.

En relación a la exigencia de cheques en garantía por prestaciones médicas, cabe señalar que, como es de público conocimiento, existe en trámite en el H. Congreso Nacional, un proyecto de ley que regulará esta materia.

Finalmente, se hace presente que si ese Sindicato desea una respuesta más específica respecto de algún caso en particular, puede plantearlo, señalando todos los antecedentes del caso, para que este organismo pueda resolver adecuadamente.

156, 7.01.98.

Licencias médicas, presentación fuera de plazo y vigencia acoge apelación.

Ha recurrido a esta Superintendencia una trabajadora apelando por sus licencias médicas N°s. 837457 y 818829, extendidas por un lapso de 30 días a contar del 28 de septiembre de 1996 y 60 días a contar del 28 de octubre del mismo año respectivamente, las que fueron rechazadas por esa Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), bajo la causal de presentación fuera de plazo y vigencia al empleador.

Señala que el atraso en la presentación de las licencias reclamadas se originó en la gravedad de las lesiones que causaron sus licencias, las que le impidieron ocuparse a tiempo de su tramitación.

Expresa que no pudo encomendar a otra persona la gestión de sus licencias médicas puesto que vive sola con un hijo menor de edad, al que además no podía dejar solo.

Requerida al efecto esa COMPIN, informó que las licencias N°s. 837457 y 818829 fueron rechazadas por haber sido tramitadas fuera de plazo y vigencia por la recurrente.

En efecto, señala que la licencia N° 837457, fue emitida el día 11 de octubre de 1996 prescribiendo reposo entre el 28 de septiembre y 27 de octubre del mismo año, siendo presentada al empleador el día 13 de noviembre de 1996. Por su parte, expresa que la licencia N° 818829, emitida el día 6 de diciembre de 1996 prescribiendo reposo entre el 28 de octubre y el 26 de diciembre de 1996, fue presentada al empleador sólo el día 31 de diciembre del mismo año.

Sometido el estudio del caso al Departamento Médico de esta Superintendencia, informó que el diagnóstico por el cual se otorgaron las licencias en comento, a saber: fractura de pelvis, constituye una lesión traumática de carácter severo que evoluciona generalmente durante un lapso prolongado de tiempo. Agrega que por su propia naturaleza, se trata de una lesión que imposibilita el desplazamiento de la persona afectada.

Sobre el particular, cumpla con manifestar a Ud. que si bien es cierto las licencias reclamadas por la interesada fueron efectivamente presentadas fuera de plazo y vigencia, circunstancia esta última que hace improcedente incluso la aplicación de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 54 del D.S. N° 3, de 1984, del Ministerio de Salud, existen razones suficientes, avaladas por el Departamento Médico de esta Superintendencia, como para sostener que en la especie la recurrente se vio imposibilitada de tramitar oportunamente sus licencias a causa de un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil.

En efecto, la interesada se vio afectada por lesiones de tal gravedad que ellas en sí mismas le impidieron tramitar personalmente y en tiempo las licencias objeto de reclamo, más todavía considerando que, según expresa, vive sola con un hijo menor al que no puede desatender. Las circunstancias antes referidas, a juicio de este organismo contralor, importaron para la recurrente una imposibilidad física para tramitar oportunamente sus licencias médicas, situación que a la luz del Principio General del Derecho en virtud del cual "*a lo imposible nadie se puede encontrar obligado*", debe excusarla del incumplimiento de su deber reglamentario de cumplir con el plazo de presentación de dichos documentos.

A mayor abundamiento, no resulta del caso exigir a una persona la realización de una conducta que no le es posible llevar a cabo como consecuencia de haberle sobrevenido un hecho constitutivo de caso fortuito o fuerza mayor en los términos del artículo 45 del Código Civil, esto es, "*un imprevisto imposible de resistir*". En consecuencia, por las consideraciones expuestas en forma precedente, corresponde que esa COMPIN modifique sus resoluciones y autorice, a la luz del artículo 45 del Código Civil, las licencias médicas N°s. 837457 y 818829, extendidas a la persona de que se trata informando de lo obrado en tal sentido tanto a la interesada como a la entidad encargada de pagar los correspondientes subsidios por incapacidad laboral y a este organismo contralor.

638, 14.01.98.**Licencia médica, enfermedad grave de hijo menor de un año.**

La Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional ha remitido a este organismo contralor una presentación que Ud. efectuara, reclamando por el no cumplimiento por parte de la ISAPRE Cruz Blanca, de la Resolución N° 393/97, de 15 de julio de 1997, emanada de la COMPIN del Servicio de Salud Iquique, a través de la cual se dispuso la autorización por todo su período de la licencia médica N° 195788.

Expone la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional que, mediante Oficio Ordinario N° 4.895, de 7 de octubre de 1997, instruyó a la ISAPRE antes referida para que cumpliera con lo resuelto por la COMPIN, a lo que dicha Institución respondió que había pagado debidamente el respectivo subsidio por incapacidad laboral, adjuntando un documento que daba cuenta del pago de 11 días de subsidio de un total de 30, situación respecto de la cual adujo que al derivarse la licencia en cuestión de enfermedad grave del hijo menor de un año de la reclamante, el derecho a subsidio se generaba sólo hasta el día anterior en que el menor cumpliera el año de edad, cuestión que habría ocurrido durante el período comprendido por la licencia médica reclamada.

Sobre el particular cumpla con manifestar a Ud. que el derecho a permiso y subsidio que el artículo 199 del Código del Trabajo establece en favor de las personas que indica, para el cuidado de un menor de un año afectado de una enfermedad grave, no contempla la facultad de extender el referido derecho por sobre el primer año de vida del menor, razón por la cual si el hijo menor cumple un año de edad durante el período de reposo médico, y por ser éste un beneficio de carácter legal, no procede extenderlo por todo el período otorgado por la respectiva licencia médica, como podría entenderse del artículo 15 del D.F.L. N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

En consecuencia, esta Superintendencia coincide con lo obrado por la ISAPRE Cruz Blanca en cuanto a liquidar el subsidio por incapacidad laboral generado por su licencia médica N° 195788, pagando sólo hasta el día anterior a la fecha en que su hijo cumplió el año de edad.

659, 14.01.98.**Imponibilidad de horas extraordinarias y aguinaldo de Navidad. Tipo de cambio aplicable para efectos de realizar la conversión de dólares a pesos y base imponible a considerar para enterar cotizaciones previsionales.**

Concordancias: Ofs. Ords. N°s. 9.026, de 1989 y 9.664, de 1986, de esta Superintendencia.

Ud. se ha dirigido a esta Superintendencia solicitando se le informe respecto al tipo de cambio que debería aplicar para la conversión de dólares norteamericanos a pesos chilenos, para enterar las cotizaciones previsionales del personal local contratado por esa Embajada. Asimismo-

mo, requiere se le señale si *"las pagas extraordinarias"* son imponibles, debido a que la Corte Suprema habría declarado que la *"paga extraordinaria de Navidad"* no sería imponible.

Finalmente, solicita se le informe si en la determinación de la base imponible para efectos previsionales debería considerar el impuesto sobre el rendimiento del trabajo del personal español, efectuado en ese país por imperativo legal.

Respecto a su primera consulta, el Banco Central de Chile ha señalado que correspondería aplicar las normas contenidas en el Título II de la Ley N° 18.010, sobre obligaciones en moneda extranjera o expresadas en dicha moneda. Agrega que el pago de las imposiciones de que se trata es una obligación expresada en moneda extranjera pero pagadera en moneda nacional, pudiendo emplearse el tipo de cambio que establece el artículo 20 de dicha ley, es decir, el tipo de cambio vendedor del día del pago que certifique un Banco de la plaza. La misma disposición señala que en caso de obligaciones vencidas, el tipo de cambio a considerar es aquél del día del vencimiento si fuere superior al del día del pago.

No obstante lo señalado, esta Superintendencia debe hacerle presente que de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 54 del Código del Trabajo, aplicable a las relaciones laborales existentes entre esa Embajada y el personal chileno contratado, *"las remuneraciones se pagarán en moneda de curso legal..."*, por lo que excepcionalmente, cuando una norma expresa lo establezca, procede el pago de remuneraciones en moneda extranjera.

Con respecto a su segundo planteamiento y habiendo Ud. aludido a la imponibilidad de *"las pagas extraordinarias"*, esta entidad fiscalizadora debe informarle lo relativo a la normativa vigente respecto a la imponibilidad de las horas extraordinarias. También se referirá este Servicio al aguinaldo de Navidad a que se refiere su presentación.

El artículo 1º transitorio del Código del Trabajo dispone que la definición de remuneración que contempla el artículo 41 del Código del Trabajo es aplicable en materias previsionales. De acuerdo con lo prescrito en el artículo 42 letra b) del citado Código dentro del concepto de remuneración se encuentran comprendidas las contraprestaciones en dinero que perciben los dependientes por el desarrollo de horas extraordinarias; por consiguiente, éstas constituyen remuneración y se encuentran afectas a los descuentos por concepto de cotizaciones previsionales.

En cuanto al aguinaldo de Navidad, el artículo 41 del Código del Trabajo define remuneración como *"las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies valuables en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo"*. Por su parte, el inciso segundo de dicho precepto establece que no constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas y de colación, los viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley, la indemnización por años de servicio establecida en el artículo 163 del mismo cuerpo legal y las demás que procedan pagarse al extinguirse la relación contractual ni, en general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo. De acuerdo con estas disposiciones, solamente las prestaciones taxativamente señaladas están excluidas del concepto de remuneración, por lo que no son imponibles. En consecuencia, al no estar el aguinaldo de Navidad incluido en las excepciones que contempla la referida disposición legal, constituye remuneración, siendo, por ende, imponible.

Finalmente y respecto a su inquietud sobre si las cotizaciones se determinan una vez que se ha descontado de la remuneración el impuesto sobre el rendimiento del personal español (IRPF),

cabe manifestar a Ud. que los artículos 14 y 1º de los Decretos Leyes N°s. 3.500 y 3.501, de 1980, respectivamente, establecen las cotizaciones que afectan a las remuneraciones de los trabajadores. Para estos efectos, se aplica el concepto de remuneración contemplado en el artículo 41 del Código del Trabajo citado precedentemente, no existiendo norma legal que permita efectuar descuentos de las remuneraciones disminuyéndolas, para luego determinar las imposiciones previsionales.

1.481, 21.01.98.

Procedencia de cotizar por el bono de término de conflicto.

Ha recurrido Ud. ante esta Superintendencia, solicitando que se le informe acerca de la naturaleza jurídica del "*Bono de término de conflicto*", a fin de determinar si dicho estipendio es o no imponible.

Lo anterior, por cuanto le ha sido elevada una consulta en ese tenor por el señor Secretario Regional Ministerial del Trabajo y Previsión Social de esa Quinta Región, careciendo de competencia para conocer de ella.

Al respecto, esta Superintendencia debe señalar a Ud. que la impondibilidad del bono de término de conflicto, se encuentra ligada a lo que entendemos por remuneración para los efectos previsionales, pues es ésta la base para cotizar que tiene el afiliado a un régimen previsional. Para ello debemos remitirnos al artículo 41 del Código del Trabajo, el cual señala "*Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causas del contrato de trabajo*".

De dicha definición, se desprende como elemento básico para incorporar alguna prestación en dinero dentro de la remuneración, que ésta tenga como base el contrato de trabajo.

En la especie, debe tenerse presente que el concepto de remuneración contenido en el inciso primero del artículo 41 del Código del Trabajo es amplísimo y que las únicas excepciones a él se contienen en el inciso segundo, con carácter taxativo, y entre éstas no se encuentra el bono de término de conflicto.

Cabe hacer presente que la enumeración de remuneraciones hecha por el artículo 41 del Código del Trabajo tiene carácter meramente ejemplar, como se desprende de la expresión "*entre otras*", que se utiliza en el encabezamiento de dicho precepto; por consiguiente, las allí mencionadas constituyen especies de remuneraciones que no excluyen otras.

En mérito de lo expuesto, esta Superintendencia debe señalar que el bono de término de conflicto tiene carácter de imponible, pues el pago efectuado por dicho concepto los recibe el trabajador a causa del trabajo, único vínculo jurídico existente que lo justifica.

1.895, 28.01.98.

Eliminación de documentación contable original. Instituto de Normalización Previsional.

Concordancias: Of. Ord. N° 6.849, de 1986, de esta Superintendencia.

Ese Instituto solicita a esta Superintendencia autorización para eliminar documentación contable original con su correspondiente respaldo, debido a que necesita habilitar espacio para la nueva información que sigue generando. La documentación que desea destruir, para posteriormente enajenar, corresponde a la originada hasta el año 1988 inclusive, atendido a que la frecuencia de consulta de ella es casi nula.

Sobre el particular, esta Superintendencia autoriza la referida eliminación de documentación original en los términos que a continuación se indican, los cuales se sustentan en las normas sobre prescripción establecidas en los artículos 2514 y 2515 del Código Civil y en principios contables y de control interno administrativo.

- a) Los libros principales de la contabilidad no pueden ser eliminados, debiendo conservarse durante todo el período de duración de la entidad.
- b) Lo mismo debe aplicarse a los registros que se refieran a la propiedad de bienes y los que tengan relación con derechos y obligaciones patrimoniales del Instituto.
- c) Tampoco corresponde eliminar los originales de los documentos contables y antecedentes de respaldo, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
 - Las operaciones de cualquier ejercicio contable que no están íntegramente registradas en la contabilidad general, tanto a nivel de libros principales como de auxiliares, o cuando no se han practicado las cuadraturas, los balances y los estados demostrativos de saldos exigidos por los organismos contralores.
 - Las operaciones de un ejercicio financiero que son materia de investigación o sumario administrativo o de juicio ante los Tribunales de Justicia, y
 - Situaciones especiales de semejante naturaleza a juicio de esa entidad, las que deberán ser consultadas a esta Superintendencia.
- d) Pueden eliminarse los originales de los comprobantes de ingreso, de egreso y de traspaso, y su correspondiente documentación de respaldo, que no se refieran ni estén afectados por lo indicado en los puntos b) y c) anteriores, y que además tengan una antigüedad superior a cinco años, por lo que el período propuesto (hasta 1988) es válido.

Por su parte las copias de esta documentación pueden ser eliminadas después del período que la propia entidad defina, de conformidad con sus políticas de control interno, contable y administrativo.

- e) Los libros y registros auxiliares de contabilidad se conservarán también por un período mínimo de cinco años, siempre que no incluyan información afectada por lo señalado en los puntos b) y c) de este oficio.

En consecuencia, para eliminar su documentación contable hasta el año 1988, ese Instituto deberá atenerse a los criterios antes enunciados. Lo anterior es sin perjuicio de los requisitos o exigencias que efectúe la Contraloría General de la República en esta materia.

Antes de proceder a la mencionada eliminación, es indispensable que el Instituto proceda a la inutilización de esa documentación y a levantar un acta con el detalle preciso de los períodos, numeración interna y demás información útil al efecto. Dicha acta deberá ser suscrita por la Dirección superior de esa entidad.

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES

Selección de Dictámenes

J/473, abril 1998.

Situación previsional de trabajadores extranjeros, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 18.156.

Se ha solicitado a esta Superintendencia, un pronunciamiento acerca de la procedencia de admitir que un trabajador extranjero que tiene cobertura de seguridad social en su país de origen, pueda cotizar voluntariamente en un Administradora de Fondos de Pensiones y no hacerlo, en tanto, en una ISAPRE. Expresa que efectuadas las consultas pertinentes no ha podido precisar si esta figura quedaría amparada por las disposiciones de la Ley N° 18.156.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término que en relación a los afiliados al Nuevo Sistema de Pensiones y de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 17 del D.L. N° 3.500, de 1980, los trabajadores dependientes menores de 65 años de edad, si son hombres y menores de 60 años de edad, si son mujeres, estarán obligados a efectuar las cotizaciones que esta norma legal establece, sin perjuicio de efectuar además, una cotización del 7% calculada sobre sus remuneraciones imponibles, para el financiamiento de las prestaciones de salud, en conformidad al artículo 84 de este mismo cuerpo legal. Estas disposiciones no distinguen acerca de la nacionalidad del trabajador y, por tanto, en principio, los trabajadores extranjeros se encuentran sujetos a los mismos descuentos legales para su cobertura previsional.

No obstante lo anterior, la Ley N° 18.156 establece en su artículo 1° que las empresas que celebren contratos de trabajo con personal técnico extranjero y este personal, estarán exentos, para los efectos de esos contratos, del cumplimiento de las leyes de previsión que rijan para los trabajadores chilenos, no estando obligados en consecuencia, a efectuar imposiciones de ninguna naturaleza en organismos de previsión chilenos, siempre que se cumpla con los requisitos de carácter copulativo que se establecen en las letras a) y b) de este mismo artículo. De esta forma resulta necesario que:

- a) El trabajador se encuentre afiliado a un régimen de previsión o de seguridad social fuera de Chile, cualquiera sea su naturaleza jurídica, que le otorgue prestaciones, a lo menos, en casos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte, y
- b) En el contrato de trabajo respectivo se contenga una cláusula en la que en forma inequívoca, el trabajador exprese su voluntad de mantener la afiliación referida.

De acuerdo a la reiterada jurisprudencia de este Organismo Fiscalizador, la expresión "técnico" que emplea la disposición en comento, debe entenderse referida a todo trabajador que posea los conocimientos de una ciencia o arte, adquiridos en un proceso educativo formal, estructurado y entregado en forma sistemática, conducente a la obtención de un título profesional o técnico. Asimismo, cabe hacer presente que la estipulación referida en la letra b) antes señalada, puede

efectuarse al momento de contratar o bien después, mediante una modificación del respectivo contrato de trabajo, pero siempre mientras la relación laboral se encuentre vigente.

Cabe hacer presente que esta exención de cotización no alcanza a la obligación que pesa sobre el empleador de enterar la cotización básica y adicional diferenciada a que alude la Ley Nº 16.744, sobre seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

Ahora bien, el artículo 7º de la Ley Nº 18.156 dispone que en el caso de que los trabajadores extranjeros registrasen cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, podrán solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubiesen depositado, siempre que den cumplimiento a los requisitos establecidos en el artículo 1º de esta ley, a los que ya se ha hecho referencia.

De lo anteriormente expuesto, se concluye que el personal técnico extranjero puede eximirse de cotizar tanto para pensiones como para salud, en la medida que dé cumplimiento a las exigencias ya señaladas o, de haberlo hecho, podrá solicitar la devolución de los fondos previsionales que hubiera depositado en una A.F.P., en la medida que reúna los mismos requisitos.

Precisado lo anterior, es necesario señalar ahora que el personal técnico extranjero que se acoja a la exención que establece en su favor la Ley Nº 18.156, no puede enterar voluntariamente cotizaciones en una Administradora de Fondos de Pensiones, toda vez que ni el D.L. Nº 3.500, de 1980, ni su reglamento, contenido en el D.S. Nº 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, contemplan la figura del imponente voluntario, como ocurre con algunos de los regímenes previsionales que conforman el antiguo sistema de pensiones. Por otra parte, resulta igualmente improcedente que estos trabajadores se acojan a la exención de cotización antes aludida, en forma parcial, esto es, en términos de cotizar sólo para pensiones o sólo para el financiamiento de prestaciones de salud, toda vez que la Ley Nº 18.156, no contempla esta posibilidad.

Finalmente, cabe hacer presente que el artículo 34 de la Ley Nº 18.933 faculta a las instituciones de salud previsional (ISAPRES), para celebrar contratos de salud con personas que no se encuentren cotizando en un régimen previsional o sistema de pensiones, cuyo objeto será el de solventar las prestaciones médicas. De lo anterior se desprende entonces, que si un trabajador técnico extranjero se acoge a la exención del artículo 1º de la Ley Nº 18.156, puede igualmente celebrar un contrato de salud con una ISAPRE, para los fines ya señalados.

J/516, abril 1998.

Monto de la cotización establecida en el artículo 17 bis del D.L. Nº 3.500, de 1980 que además deben efectuar los afiliados que desempeñen trabajos pesados, debe considerarse en la base de cálculo para determinar el monto máximo de la remuneración imponible que perciban dichos trabajadores, y que podrán destinar a cotizaciones voluntarias.

Se ha solicitado un informe acerca de si la cotización a que se refiere el artículo 17 bis del D.L. Nº 3.500, de 1980, que corresponda efectuar a los afiliados que desempeñen trabajos pesados, debe considerarse para los efectos de determinar el límite máximo de la remuneración imponible que se puede destinar a efectuar cotizaciones voluntarias.

Sobre el particular, cabe informar lo siguiente:

En primer término resulta útil precisar, que en virtud del citado artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, agregado por el N° 1 del artículo 1° de la Ley N° 19.904, los afiliados que desempeñen trabajos calificados como pesados por la Comisión Ergonómica Nacional, se encuentran afectos a partir del primer día del mes siguiente a aquél en que quede ejecutoriada la respectiva resolución de la aludida Comisión que califique una faena como trabajo pesado, al pago de una cotización mensual equivalente al 2% de la remuneración mensual imponible y, por su parte, el empleador debe efectuar un aporte por el mismo porcentaje y determinado de igual forma que la cotización. Todo ello, sin perjuicio que la citada Comisión al calificar una faena como trabajo pesado, podrá reducir la cotización y el aporte, fijándolos en un 1%, respectivamente.

Pues bien, de la norma legal precedentemente reseñada, puede concluirse que la cotización que debe enterar el afiliado cuyo puesto de trabajo tiene la calificación de trabajo pesado, debe considerarse como de carácter obligatorio, no obstante que conforme al inciso final del precepto legal en comento, tanto el afiliado como el empleador no deben efectuar la cotización y el aporte, respectivamente, durante los períodos que el trabajador se encuentre en goce de licencia médica.

A su turno, en lo que respecta a las cotizaciones voluntarias, cabe señalar, que de acuerdo con lo dispuesto en el inciso primero del artículo 18 del D.L. N° 3.500, reglamentado por el inciso segundo del artículo 7° del D.S. N° 57, de 1990, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría de Previsión Social, las cotizaciones voluntarias que efectúen los trabajadores afiliados al Sistema, se calcularán y determinarán sobre las remuneraciones y/o renta mensual imponible que perciban.

Por su parte, esta Superintendencia sobre la base de lo dispuesto en las disposiciones legal y reglamentaria enunciadas en el párrafo anterior, mediante Oficio Ord. N° J/9.960, de fecha 5 de noviembre de 1991, dirigido a todas las A.F.P., dictaminó que la base de cálculo para determinar las cotizaciones voluntarias está constituida *por la remuneración y/o renta imponible que perciba el trabajador*, quien podrá destinar para dichas cotizaciones el total o parte de los referidos emolumentos, *una vez deducidas las cotizaciones obligatorias que debe enterar conforme al artículo 17 del D.L. N° 3.500, (cotización del 10% y cotización adicional que fije cada Administradora), en su cuenta de capitalización individual más la cotización obligatoria del 7% para financiar las prestaciones de salud.*

En consecuencia, al ser de carácter obligatorio para los afiliados cuyos puestos de trabajo hayan sido calificados como trabajos pesados, enterar en su cuenta de capitalización individual la cotización establecida en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, corresponde que se considere en la base de cálculo de la remuneración imponible, para determinar el monto máximo de dicha remuneración, que los afiliados afectos a dicho artículo, pueden destinar a cotizaciones voluntarias.

Por lo tanto, un afiliado que desempeñe trabajos pesados, puede destinar como límite máximo para cotizaciones voluntarias, *el valor que quedare a su favor de su remuneración imponible, una vez deducidas las cotizaciones previsionales obligatorias que debe enterar en su cuenta de capitalización individual, en virtud de los artículos 17 y 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980, más la cotización obligatoria del 7% para financiar las prestaciones de salud.*

J/556, mayo de 1998.

Destino de los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual de un afiliado en goce de pensión anticipada que fallece a causa o con ocasión de un accidente del trabajo.

Se ha solicitado un pronunciamiento acerca del destino que debe darse a los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual de un afiliado en goce de pensión anticipada en conformidad al artículo 68 del D.L. N° 3.500, de 1980, que fallece a consecuencia o con ocasión de un accidente del trabajo, considerando al efecto lo señalado en el Capítulo VII letra C., número 1. 1.3 de nuestra Circular N° 656.

Lo anterior, en atención a la consulta que en igual sentido formulara una A.F.P., en la que además, hace presente que en su opinión y siguiendo el criterio interpretativo de la Superintendencia de Seguridad Social, fijado en su Circular N° 1.273, correspondería en tal caso, otorgar pensiones de sobrevivencia y no adicionar dichos fondos a la masa de bienes del difunto.

Para ello, la Administradora tiene en cuenta también, lo dispuesto en el artículo 12 del D.L. N° 3.500 y la voluntad del trabajador en orden a que al haber solicitado pensión anticipada estaría prefijando el destino de los fondos de que se trata, de manera de constituir pensiones de sobrevivencia a favor de su grupo familiar a la fecha de su fallecimiento.

Cabe hacer presente que la circular que cita la A.F.P. recurrente, que fue emitida en conjunto con esta Superintendencia, siendo signada en este organismo con el número 746, efectivamente dispone que en caso que falleciere un pensionado que hubiere estado percibiendo *conjuntamente* pensión de invalidez de la Ley N° 16.744 y pensión anticipada del artículo 68 del D.L. N° 3.500, se generarán pensiones de sobrevivencia en conformidad a ambos sistemas, siendo compatible la percepción simultánea para sus beneficiarios de los dos tipos de pensiones.

Asimismo, mediante oficio del año 1986, esta Superintendencia resolvió que una A.F.P. se encuentra obligada a otorgar pensiones de sobrevivencia a los componentes del grupo familiar de un afiliado pensionado en conformidad a las normas que rigen el Nuevo Sistema de Pensiones, cuando éste fallece por un accidente del trabajo, debiendo requerirse de la citada Superintendencia de Seguridad Social, un pronunciamiento acerca de la procedencia de otorgar además, y en mérito de la norma legal que indica, pensiones de sobrevivencia en conformidad a la Ley N° 16.744.

Sobre el particular, cabe señalar en primer término, que si bien la situación planteada en esta oportunidad por la A.F.P., difiere del supuesto hecho considerado en la Circular N° 746, ya citada, toda vez que según se indica en esta última, el trabajador se encontraba en goce de dos pensiones al momento de su fallecimiento, en opinión de esta Superintendencia, en el caso que un trabajador, encontrándose pensionado en el Nuevo Sistema de Pensiones, fallezca a consecuencia o con ocasión de un accidente del trabajo, también causará pensiones de sobrevivencia de acuerdo a lo dispuesto en el D.L. N° 3.500.

Ello considerando primeramente que nada impide que un afiliado continúe trabajando después de obtener pensión y, en tal sentido, si se desempeña como trabajador dependiente, quedará igualmente cubierto frente a las contingencias que contempla la Ley N° 16.744, de modo tal que de verificarse el respectivo siniestro, tendrán derecho a gozar de las prestaciones que este cuerpo

legal le otorga o causar pensiones de sobrevivencia en caso de fallecimiento. En este sentido, es preciso atender a la doble condición laboral-previsional que detenta un mismo trabajador.

Por otra parte, es necesario considerar que es efectivo que el artículo 12 del D.L. N° 3.500, establece una incompatibilidad entre el goce de pensiones de invalidez y sobrevivencia generadas de acuerdo a los cuerpos legales que se analizan en el presente oficio, así como el artículo 87 del citado decreto ley, asigna un destino a los fondos previsionales del afiliado que fallece por un accidente del trabajo o muere siendo pensionado en conformidad a la Ley N° 16.744. No obstante ello, es posible concluir que dichas normas operan respecto del trabajador que no ha hecho uso de los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual bajo la forma de una pensión, pues en tal caso y sin perjuicio que el derecho a una pensión de sobrevivencia esté ligado a la ocurrencia del siniestro, esto es, la muerte, puede estimarse que en cierta medida, dichos fondos ya tenía una afectación determinada –la constitución de las pertinentes pensiones – al haberse consolidado la situación previsional del trabajador respecto del Sistema en el momento de otorgársele el beneficio. Dicho en otros términos, es posible sostener que una vez que los fondos previsionales han sido utilizados para la constitución de la pensión del afiliado, no es posible alterar su objeto final de otorgar cobertura previsional al trabajador y su grupo familiar, mediante la figura de retirarlos como herencia.

Lo anterior, se ve reforzado además, con lo dispuesto en el artículo 67 del D.L. N° 3.500, que analiza los efectos del fallecimiento de un afiliado en goce de pensión, respecto de sus eventuales beneficiarios de pensión de sobrevivencia.

En consecuencia, en el caso planteado por la A.F.P. recurrente es procedente que con el saldo de la cuenta de capitalización individual de un afiliado pensionado anticipadamente que fallece por un accidente del trabajo, se constituyan las correspondientes pensiones de sobrevivencia, en conformidad al D.L. N° 3.500.

J/617, mayo de 1998.

Requisitos para que un pensionado parcial definitivo pueda obtener pensión de vejez anticipada.

Una A.F.P. expuso a esta Superintendencia que un afiliado inválido parcial definitivo, presentó Solicitud de Pensión de Vejez Anticipada, de acuerdo al artículo 68 del D.L. N° 3.500, cotizando una renta vitalicia con la misma Compañía de Seguros con la que tiene contratada su pensión de invalidez, la cual sumada a la ya obtenida por invalidez, le permitiría cumplir los requisitos legales pertinentes, entendiéndose que se acoge al artículo 65 bis, destinando su saldo retenido a recalcular su pensión de invalidez. No obstante, la A.F.P. ha rechazado la referida cotización, señalando que su pensión es inferior a la mínima vigente, por lo cual se infringiría lo dispuesto en el artículo 62 del citado D.L. N° 3.500, de 1980.

Al respecto, cabe manifestar lo siguiente:

- 1.- El inciso tercero del artículo 65 bis del D.L. N° 3.500, permite a los afiliados declarados inválidos parciales con segundo dictamen ejecutoriado, acogerse a algunas de las modalidades de pensión que señala el artículo 61. Sobre el particular, dispone expresamente

que para el financiamiento de dicha pensión, no podrá considerarse *el saldo retenido*, el que se destinará a *recalcular* el monto de la pensión que el afiliado estuviere percibiendo o a *financiar una nueva pensión* según lo dispuesto en el artículo 69, "*cuando la invalidez sea declarada, total el afiliado cumpla la edad señalada en el artículo 3º, o se acoja a pensión de vejez en conformidad al artículo 68 ...*".

- 2.- De acuerdo al texto precedentemente transcrito, si el afiliado opta por acogerse a pensión de vejez anticipada, ésta claramente constituirá una nueva pensión distinta a la de invalidez ya que está gozando y no un recálculo de esta última. Más aún, en el caso en estudio la póliza de la pensión de invalidez y la cotización de la pensión de vejez anticipada, consideran parámetros diferentes (costo por unidad de pensión, tasa de interés implícita y tablas de expectativas de vida) y, asimismo, las condiciones de las Rentas Vitalicias son distintas, una con período garantizado de 240 meses y la otra es simple, todo lo cual permite confirmar que en la especie no es posible sostener que se trataría de un recálculo de la pensión de invalidez del afiliado.
- 3.- En tal circunstancia, corresponde analizar si el afiliado puede pensionarse por vejez anticipada, la que procederá siempre que cumpla con los requisitos establecidos al efecto, entre los cuales está el dispuesto en el inciso tercero del artículo 62 del citado D.L. N° 3.500. En efecto, dicha norma dispone que "*por la modalidad de renta vitalicia sólo podrán optar aquellos afiliados que puedan contratar un renta que sea igual o mayor que la pensión mínima de vejez garantizada por el Estado a que se refiere el artículo 73*".

Es decir, el texto de la ley no es claro y, en este caso en particular, el legislador no previó, como en otras situaciones, la posibilidad de que para cumplir tal requisito, el afiliado se le considere otra pensión que estuviere gozando, en este caso, la de renta vitalicia por invalidez parcial. En efecto, como es de su conocimiento, el D.L. N° 3.500, por ejemplo, en el inciso final del artículo 65 bis y en su artículo 17 transitorio, estableció la posibilidad de sumar distintos beneficios para alcanzar un determinado nivel de ingresos que le permita al afiliado, en un caso retirar excedentes de libre disposición y, en otro, obtener una pensión de vejez anticipada en este Sistema.

- 4.- En consecuencia, se concuerda con la A.F.P. en el sentido de que resulta improcedente considerar la pensión de invalidez que percibe el afiliado para que aquél cumpla el requisito establecido en el inciso tercero del artículo 62 del citado decreto ley, para pensionarse por vejez anticipada.

J/635, mayo de 1998.

Emite pronunciamiento respecto del cálculo que debe realizarse para determinar el requisito para retirar excedente de libre disposición en el caso de afiliados que presentan solicitud de pensión con posterioridad a la fecha de cumplimiento de la edad legal para pensionarse, los cuales continuaron trabajando acogidos a las disposiciones del artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980.

Se ha solicitado un pronunciamiento respecto del procedimiento que debe aplicar una A.F.P. para los efectos de determinar el 70% promedio de las remuneraciones imponibles o rentas percibidas, requisito para retirar excedente de libre disposición, en el caso de aquellos afiliados que

presentan una solicitud de pensión con posterioridad al cumplimiento de la edad legal, y continuaron trabajando, pero se acogieron a las disposiciones del artículo 69, del D.L. N° 3.500, de 1980.

El procedimiento utilizado por las Administradoras, en la situación antes descrita, consiste en que en el período en que el afiliado se encuentra acogido a la exención de cotizar establecida en el citado artículo 69, se ha considerado como remuneración cero.

Asimismo, el recurrente hace presente que el criterio aplicado por las Administradoras premia al afiliado que deja de cotizar en comparación con el que sigue cotizando, en el sentido que, en este último caso el requisito para tener derecho a retirar excedente es mayor, y propone que en estas situaciones, el requisito para retirar excedente de libre disposición se determine considerando el promedio de remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas, en los últimos diez años anteriores al cumplimiento de la edad legal para pensionarse.

En relación con la materia planteada, cabe tener presente en primer término, que el artículo 62, inciso sexto, del D.L. N° 3.500, de 1980, dispone que los afiliados que contraten una renta vitalicia mayor o igual al ciento veinte por ciento de la pensión mínima de vejez señalada en el artículo 73 y al setenta por ciento del promedio de las remuneraciones percibidas y rentas declaradas, calculado según lo establecido en el artículo 63, una vez pagada la prima a la Compañía de Seguros, podrán disponer libremente del excedente que quedare en la cuenta de capitalización individual.

A su turno, el artículo 63, del citado D.L. N° 3.500, señala que el promedio de las remuneraciones a que se refiere el inciso sexto del artículo 62, será el que resulte de dividir por ciento veinte la suma de todas las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas en los últimos diez años anteriores al mes en que se acogió a pensión de vejez o fue declarado inválido, conforme al primer dictamen, según corresponda.

De conformidad con las normas legales precedentemente citadas, y respecto del caso que nos ocupa, es del caso señalar que el citado decreto ley, al regular la materia de la especie no previó las situaciones en consulta, razón por la cual las normas que regulan la obtención del excedente de libre disposición en aquellos casos de trabajadores que cumplida la edad legal para pensionarse, continúan trabajando sin efectuar cotizaciones, deben ser interpretadas conforme a los principios generales que rigen la hermenéutica legal.

Para efectuar una interpretación armónica de las normas sobre la materia, corresponde entonces precisar que se entiende por remuneración imponible. Aunque el legislador no ha definido el concepto de remuneración imponible, éste se desprende del artículo 14, en relación con el artículo 16 del D.L. N° 3.500.

Es así como el artículo 14, del D.L. N° 3.500, señala que se entiende por remuneración la definida en el artículo 41 del Código del Trabajo, a saber, *"las contraprestaciones en dinero, o en especies valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo"*.

Dichas remuneraciones, a su vez están sujetas a descuentos legales, según dispone el artículo 58 del Código del Trabajo, entre los cuales se encuentran las cotizaciones de seguridad social, las que por disposición del artículo 1° del D.L. N° 3.501, son de cargo de los trabajadores, aunque es el empleador quién tiene la obligación de deducirlas de las remuneraciones del trabajador, cuyo límite máximo imponible es de 60 U.F., de acuerdo al artículo 16, del ya citado D.L. N° 3.500.

De lo anterior se deriva, que todo emolumento que constituya remuneración de acuerdo al artículo 41 del Código del Trabajo, es imponible, y el citado artículo 16, viene a establecer el tope o el límite máximo legal, sobre el cual se cotiza.

Enseguida, es dable consignar que, de modo excepcional, el artículo 69, del D.L. N° 3.500, establece la exención de cotizar para este Sistema de Pensiones, a los afiliados mayores de 65 años si es hombre o mayor de 60 si es mujer, o aquel que estuviera acogido en este Sistema a pensión de vejez o invalidez total originada por un segundo dictamen y continuaren trabajando como trabajador dependiente.

Como puede advertirse, la norma transcrita establece una exención de carácter previsional a favor del trabajador que cumpliendo con los requisitos, para acceder a ésta, en forma voluntaria puede o no ejercer el derecho de eximirse de cotizar.

Respecto de este último punto, se debe acotar que el hecho de que un trabajador luego de cumplida la edad legal para pensionarse, no solicita la concesión del beneficio y continúa trabajando como trabajador dependiente, acogido a la exención del artículo 69, su carga u obligación previsional con este Sistema de Pensiones cesa, aunque sus remuneraciones percibidas continúan siendo de naturaleza imponible, incluso obligatorias para efectos de salud.

En estas condiciones, debe entenderse entonces que para efectos del cálculo del promedio de las remuneraciones imponibles percibidas y rentas declaradas señalado en el artículo 63, se deberán considerar todas las remuneraciones efectivamente percibidas en los diez años anteriores, aunque respecto de ellas no se hubieran efectuado cotizaciones, por encontrarse el trabajador acogido a la exención de cotizar.

CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA

Selección de Dictámenes

24.941, 17.07.98.

Jefe directo debe responder a solicitud de funcionarios en orden a que se les efectúe una anotación de mérito o se deje sin efecto una de demérito o se deje constancia de las atenuantes que concurrieren, en el plazo de cinco días establecido en el inciso final, del artículo 8º del Decreto Nº 1.228, de 1992, de Interior.

Se han remitido presentaciones de funcionarios de Municipalidad, por las cuales solicitan la reconsideración de los Oficios N°s. 98 y 99, ambos de 1998, de la Contraloría Regional, los que desestimaron los reclamos que dichos servidores formularan en relación con sendas anotaciones de demérito de que fueran objeto.

Los recurrentes fundamentan su solicitud en que, habiendo reclamado oportunamente que se dejaran sin efecto las aludidas anotaciones, la autoridad edilicia –en calidad de jefe directo de ambos– habría resuelto las correspondientes peticiones sólo 62 días después, infringiéndose, a su juicio, el plazo establecido en el artículo 8º del Decreto Nº 1.228, de 1992, de Interior, Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal.

La Contraloría Regional expone que el plazo a que se refieren las presentaciones en estudio ha sido previsto exclusivamente en relación con las solicitudes que los funcionarios pueden efectuar con el objeto que se dispongan en su beneficio anotaciones de mérito, pero que no tendría aplicación respecto de los reclamos relativos a las anotaciones de demérito, los cuales no se encontrarían sujetos a términos fatales.

En relación con la materia, cabe señalar que según lo dispuesto en los artículos 40 y 41 de la Ley Nº 18.883, en lo que interesa, las anotaciones de demérito serán realizadas por la unidad encargada de personal a petición escrita del jefe directo del funcionario, pudiendo este último solicitar que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes, como asimismo que se dejen sin efecto las anotaciones de demérito que se le impusieron o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurran en cada caso, debiendo el jefe directo –en el evento de rechazar la solicitud pertinente– dejar constancia de los fundamentos de su rechazo, agregando a la hoja de vida tales solicitudes.

En concordancia con la normativa legal citada, el Decreto Nº 1.228, de 1992, de Interior –Reglamento de Calificaciones del Personal Municipal– en su artículo 8º, establece un procedimiento reglado conforme al cual se deben ordenar las anotaciones de mérito y de demérito, regulando la forma y los plazos aplicables a las solicitudes que formulen los funcionarios en relación a aquéllas.

Es así como, el citado artículo 8º, en su inciso primero, prevé que el jefe directo deberá notificar por escrito al funcionario acerca del contenido y circunstancia de la conducta que da origen a la anotación, dentro del plazo de cinco días de ocurrida.

A su vez, los incisos segundos y tercero de la aludida disposición, establece que el afectado puede, dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la correspondiente notificación, solicitar que se deje sin efecto la anotación de demérito o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurren en cada caso debiendo emitirse la orden de anotación dentro de los cinco días que sigan al cumplimiento de los plazos consignados.

El inciso cuarto del citado artículo 8º, agrega que el funcionario podrá solicitar a su jefe directo que se efectúen las anotaciones de mérito que a su juicio sean procedentes.

En este contexto, el inciso final de la disposición en análisis –sustituido por el Decreto N° 1.393, de 1993, del Interior–, preceptúa que en el evento de que el jefe directo rechazare las solicitudes del funcionario, deberá comunicarlo por escrito en el plazo de cinco días a la unidad de personal, acompañando los fundamentos de su rechazo; si no se produjese tal comunicación se entenderá aceptada la solicitud del funcionario. Dicha unidad dejará constancia de tales fundamentos, agregando a la hoja de vida la respectiva solicitud de anotación requerida por el funcionario.

Es necesario advertir que el precitado inciso final, al contrario de lo sostenido por la Oficina Regional, resulta aplicable tanto en relación con las solicitudes que se formulen respecto de las anotaciones de demérito como de las de mérito, toda vez que, por una parte, dicha norma no distingue al respecto y, por otra, ésta no hace sino reglamentar el citado artículo 41 de la Ley N° 18.883, el que a su vez tampoco hace diferencias entre ambas.

Precisado lo anterior, es del caso consignar que si bien, por regla general, los plazos para la administración no son fatales y pueden cumplirse válidamente más allá del respectivo término, cuando se establece expresamente que el silencio de la administración hará presumir una voluntad determinada, ya sea positiva o negativa, el vencimiento del plazo previsto tendrá precisamente el efecto que la norma correspondiente le atribuya. (Aplica criterio contenido en el Dictamen N° 2.196, de 1993).

En este orden de consideraciones, de conformidad con la normativa transcrita, ante las solicitudes que formulen los funcionarios respecto a que se les efectúe una anotación de mérito a su favor o, tratándose de una anotación de demérito, que ésta sea dejada sin efecto o que se deje constancia de las circunstancias atenuantes que concurrieren, el jefe directo, en caso de rechazar tales requerimientos, se encuentra en el imperativo de emitir la correspondiente comunicación escrita y fundamentada dentro del plazo de 5 días, toda vez que si así no lo hiciera se entenderá aceptada la solicitud del funcionario. (Aplica Dictamen N° 9.466, de 1995).

De este modo, en la especie, de acuerdo con los antecedentes tenidos a la vista, las solicitudes que los recurrentes formularan a su jefe directo, el Alcalde en orden a que se dejara sin efecto las anotaciones de demérito que se dispusieran en su contra, fue resuelta 62 días después de presentadas aquéllas, esto es, encontrándose latamente vencido el término previsto por el Reglamento de Calificaciones, por lo que el transcurso de dicho plazo en silencio de la respectiva jefatura ha producido el efecto de que las correspondientes solicitudes deben entenderse aceptadas.

En consecuencia, se reconsidera, en los términos anotados, los Oficios N°s. 98 y 99, de 1998, de la Contraloría Regional, debiendo la Municipalidad arbitrar las medidas para dejar sin efecto las anotaciones de demérito en contra de las cuales reclaman los afectados.

25.725, 23.07.98.

Los dirigentes gremiales pueden usar durante el mes respectivo el total legal de horas semanales para el desarrollo de actividades gremiales, no obstante que durante determinado lapso no hayan desempeñado su empleo como consecuencia de gozar licencias médicas.

Se solicita un pronunciamiento que precise si el Director de una Asociación de Funcionarios que se ha encontrado haciendo uso de licencia médica durante las tres primeras semanas de un mes calendario, tiene derecho a hacer uso del permiso ordinario que le otorga el artículo 31 de la Ley N° 19.296, durante toda la última semana de dicho mes, con el objeto de cumplir funciones gremiales fuera de su lugar de trabajo.

En relación con la materia, es útil anotar que el inciso primero del aludido artículo 31 señala que *"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"*.

Por su parte, el inciso segundo del mismo precepto agrega que *"el tiempo de los permisos semanales será acumulable por cada director dentro del mes calendario correspondiente y cada director podrá ceder a uno o más de los restantes la totalidad o parte del tiempo que les correspondiere, previo aviso escrito a la jefatura superior de la respectiva repartición"*.

Lo anterior permite colegir, por una parte, que los permisos para atender funciones gremiales constituyen un beneficio que se reconoce semanalmente en cuanto al número de horas a que se tiene derecho y, por otra, que el respectivo dirigente gremial se encuentra en el imperativo de comunicar previamente y por escrito su intención de acumular los indicados permisos, tal como se precisara en el Dictamen N° 28.232, de 1997, de esta Contraloría General.

Enseguida, resulta necesario señalar que lo expuesto no impide que un determinado dirigente gremial pueda, después de haberse ausentado de sus labores en virtud de una licencia médica, gozar de los indicados permisos en forma acumulada, siempre, por cierto, que previamente haya dado aviso por escrito a la jefatura superior de la respectiva entidad en orden a que haría uso de dicho beneficio en estos términos.

Lo anterior resulta plenamente válido si se considera que el número de horas que para actividades gremiales otorga el referido artículo 31 de la Ley N° 19.296, no se encuentra condicionado al hecho de que se trate de semanas durante las cuales efectivamente se haya desempeñado el respectivo empleo.

En este sentido es dable hacer presente que según lo prescrito en la indicada norma legal, el derecho al permiso a que ella se refiere, ya sea que éste se acumule o no, puede ser ejercido aún antes de que se haya cumplido la respectiva semana laboral, lo cual demuestra que para su procedencia no resulta pertinente exigir que el dirigente de que se trate no se haya ausentado de sus funciones en virtud de una causa legal.

En este contexto, es preciso concluir que conforme a lo establecido en el artículo 31 de la Ley N° 19.296, un dirigente gremial puede hacer uso durante el mes respectivo del total de horas semanales que dicha disposición le confiere para desarrollar actividades gremiales, no obstante que durante determinado lapso no haya desempeñado su empleo como consecuencia de una licencia médica, siempre, por cierto, que previamente y por escrito haya dado cumplimiento a la obligación de comunicar aquella circunstancia en los términos antes descritos.

25.749, 23.07.98.

Se refiere al plazo para notificar a una asociación de funcionarios, las observaciones que a su constitución o estatutos, formula la Inspección del Trabajo, específicamente, a la realización de tal trámite una vez vencido dicho término.

Se ha dirigido a esta Contraloría General la Asociación Nacional de Inspectores Fiscalizadores de Saneamiento y Salud, solicitando un pronunciamiento que determine si la Dirección del Trabajo pudo válidamente notificarle observaciones a la reforma de sus estatutos, estando vencido el plazo de noventa días corridos que establece el artículo 10 de la Ley N° 19.296.

Requerido su informe, esa dependencia señala que las observaciones a la reforma de los mencionados estatutos fueron efectuadas el 10 de mayo de 1996, es decir, dentro del término de noventa días corridos siguientes al depósito de los mismos, y que la circunstancia de que la notificación de aquéllas se haya realizado el 5 de septiembre de igual año, esto es, vencido el indicado plazo, no afecta, a su juicio, la validez de su actuar.

En relación con la materia es útil anotar, en primer término, que según el inciso segundo del artículo 10 de la Ley N° 19.296, sobre Asociaciones de Funcionarios de la Administración del Estado, *"la Inspección del Trabajo podrá, dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, formular observaciones a la constitución de la asociación si faltare por cumplir algún requisito para constituirlos o si los estatutos no se sujetaren a lo prescrito por la ley"*.

Del tenor de la norma transcrita –aplicable en la especie, de acuerdo a lo ordenado en el artículo 1° transitorio de la Ley N° 19.296, por tratarse de una adecuación de estatutos– aparece que las observaciones al acta de constitución o a los estatutos de una agrupación de funcionarios deben ser formuladas por la respectiva Inspección del Trabajo dentro del plazo de noventa días corridos, contados desde la fecha del depósito del acta, las que deben ser notificadas a la correspondiente asociación para que ésta subsane los reparos o reclame ante la justicia laboral, conforme lo establece el inciso tercero del mismo precepto legal.

Ahora bien, aun cuando la norma en examen no indica de manera expresa el plazo dentro del cual debe efectuarse dicha notificación, esta Contraloría General estima que ello también debe ocurrir dentro del señalado término, toda vez que la realización de esta actuación no puede quedar supeditada, en cuanto a la época en que se efectuará, a la discrecionalidad de la correspondiente autoridad.

No obstante ello, cabe anotar que según lo informado en reiterada jurisprudencia de este Organismo Contralor, los plazos que la ley establece para que las entidades de la Administración

del Estado desarrollen sus cometidos, dentro del ámbito de su competencia, para satisfacer necesidades de bien común, como ocurre en la especie, no son fatales, y destacar que el ordenamiento jurídico no ha señalado que la inobservancia del término que interesa produzca un determinado efecto, atendido lo cual su incumplimiento no puede tener la virtud de afectar la validez de lo obrado por la mencionada repartición.

Lo anterior es sin perjuicio, por cierto, de la responsabilidad administrativa que pudiera asistir a los funcionarios por cuya negligencia no se hubieren efectuado las diligencias de su incumbencia dentro de los términos fijados por el legislador.

En estas condiciones, corresponde informar que si bien el plazo para efectuar las observaciones a la constitución de una asociación de funcionarios o a sus estatutos y para proceder a la notificación de las mismas es de noventa días corridos, contados desde el depósito del acta, la comunicación de aquéllas, formuladas una vez vencido el indicado término, resulta plenamente válida.

26.348, 28.07.98.

Se refiere a los Departamentos de Administración de Educación Municipal, específicamente, a la improcedencia de pagar la unidad de mejoramiento profesional del artículo 1º de la Ley Nº 19.278 a docentes que allí laboran y a la factibilidad de otorgar al personal afecto al Código del Trabajo, beneficios no contemplados en éste.

Se ha solicitado un pronunciamiento en torno a la procedencia de que los docentes regidos por la Ley Nº 19.070, que se desempeñan en el Departamento de Administración de Educación de ese Municipio puedan percibir la unidad de mejoramiento profesional de que trata la Ley Nº 19.278. A su vez, solicita determinar si beneficios tales como las bonificaciones entregadas al personal no docente durante el año 1995 y 1996 pueden hacerse extensivos al personal regido por el Código del Trabajo que se desempeña en el citado Departamento.

La Contraloría Regional que indica, expresa, al igual que concluye el informe jurídico de la Municipalidad adjunto, que sería aplicable declarar la procedencia del citado beneficio legal, interpretando extensivamente el Dictamen Nº 25.310, de 1997, de este Organismo de Control, el cual, reconsiderando la línea jurisprudencial anterior, concluyó que los citados departamentos se encontraban comprendidos dentro del concepto de establecimientos, para efectos del pago de la asignación de incentivo profesional, contemplada en el artículo 47 de la Ley Nº 19.070.

En cuanto a la segunda consulta, sostiene que también concuerda con el informe jurídico de la Municipalidad respectiva, en el sentido que a los funcionarios no docentes que se desempeñan en el citado departamento y que se encuentran regidos por el Código del Trabajo, no les corresponde percibir las bonificaciones otorgadas durante los años 1995 y 1996, ya que éstos sólo tienen derecho a exigir de su empleador lo pactado en cada contrato.

Sobre el particular, en orden a la primera materia planteada, cabe señalar que el artículo 1º de la Ley Nº 19.278, dispone al efecto: Concédese a los profesionales de la educación regidos por la Ley Nº 19.070, que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal, un incentivo de carácter económico que se denominará unidad de mejoramiento profesional, U.M.P.,

que consistirá en un bono de monto fijo mensual, imponible, cuyo máximo es el que se señala en el artículo siguiente, para quienes tengan una jornada semanal igual o superior a 30 horas cronológicas, para uno o más empleadores, que se pagará desde el mes de diciembre de 1993.

Por su parte, el artículo 2º de la ley en comento, señala textualmente: *"La unidad de mejoramiento profesional, U.M.O., que les corresponde a los profesionales de la educación del sector municipal, sean de la enseñanza básica o de la enseñanza media, será de \$12.585 mensuales para aquellos que tengan nombramiento o contrato docente por un número igual o superior a 30 horas cronológicas semanales"*.

Como se advierte, del claro tenor de las disposiciones transcritas, y de acuerdo a la jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en los Dictámenes N°s. 28.181, de 1994 y 7.924, de 1995, se desprende que para tener derecho al beneficio denominado unidad de mejoramiento profesional, es menester cumplir copulativamente los siguientes requisitos: que se trate de profesionales de la educación, que se rijan por la Ley N° 19.070; que se desempeñen en los establecimientos educacionales del sector municipal y que tengan una jornada igual o superior a 30 horas cronológicas. Tratándose de requisitos copulativos es necesario que todos concurren, de modo que faltando uno de ellos, al respectivo profesional no le asiste derecho a gozar de la unidad de mejoramiento profesional que contempla la Ley N° 19.278.

En la especie, no se da cumplimiento a los dos últimos requisitos mencionados, ya que los profesionales de la educación que trabajan en los Departamentos de Administración de Educación Municipal, no se desempeñan en establecimientos de enseñanza, sea básica o media ni realizan una jornada de horas cronológicas.

Por otra parte, respecto del desempeño en los establecimientos de enseñanza, cabe señalar que la mención que el artículo 2º de la ley en comento, efectúa, en orden a que dicho beneficio le corresponde a los profesionales de la educación, sean éstos de la enseñanza básica o media, por el monto mensual que allí se indica, corrobora lo anterior. Ello en atención a que solamente en dichos planteles de enseñanza se puede establecer la diferencia entre ambos niveles, ya que los cargos que se desempeñan en los Departamentos de Administración de Educación Municipal, no concierne a ningún nivel específico del sistema educacional.

A su vez, del análisis de la historia del establecimiento de la Ley N° 19.278, y en particular de sus artículos 1º y 2º ante el Congreso Nacional –a diferencia de lo ocurrido con el artículo 47 de la Ley N° 19.070, modificada por la Ley N° 19.410– se desprende que expresamente se consultó si el beneficio que se otorgaba por los artículos 1º y 2º de la Ley N° 19.278, alcanzaban a los profesionales docentes que se desempeñan en los Departamentos de Administración de Educación Municipal, señalándose que *"consultado el Subsecretario de Educación sobre el punto, señaló que el proyecto –iniciado por Mensaje del Ejecutivo–, no contempla a los profesores que cumplen labores directivas dentro de los Departamentos de Administración de Educación Municipal"*. (Sesión 19, de martes 23 de noviembre de 1993 de la Cámara de Diputados). Asimismo, al término de la tramitación de dicho proyecto de ley, se estableció que *"Con el fin de evitar dificultades de interpretación del precepto, –artículo 1º de la Ley N° 19.278–, vuestra Comisión consideró necesario dejar constancia que los beneficios que se otorgan en virtud de este artículo, beneficien a los profesionales de los siguientes establecimientos educacionales: los administrados directamente por las Municipalidades; los administrados por corporaciones educacionales, por cuenta de las Municipalidades; los de educación prebásica o preescolar del segundo nivel de transición y los adultos de cualquiera de las especies anteriores"*. (Sesión 17ª del Senado).

Lo manifestado precedentemente, no obsta a lo señalado en el Dictamen N° 25.310, el cual, amén de referirse a un beneficio distinto de las Unidades de Mejoramiento Profesional, –el incentivo profesional– y, por ende, de características especiales, señala expresamente que el sentido amplio en que deben, por regla general, entenderse las disposiciones de la Ley N° 19.070 que aludan a los profesionales de la educación y a los establecimientos educacionales, es salvo que se establezca una exclusión explícita o que pueda deducirse claramente de un precepto del Estatuto Docente, de modo que, en el caso particular, es precisamente el claro tenor literal de la Ley N° 19.278, como asimismo la historia de su establecimiento las que permiten determinar el alcance del beneficio aludido, en términos que no les resulta aplicable a los docentes que ejercen labores en los Departamentos de Educación Municipal.

En consecuencia, esta Contraloría General estima que los Departamentos de Administración de Educación Municipal, no pueden considerarse como establecimientos educacionales del sector municipal, para los efectos del beneficio de la unidad de mejoramiento profesional, toda vez que, como se ha dicho, la situación examinada ha sido objeto de pronunciamientos específicos, que se reiteran en el presente dictamen, en el sentido que no corresponde pagar la unidad de mejoramiento profesional a los profesionales de la educación que se desempeñan en los citados Departamentos de Administración de Educación Municipal.

Por otra parte, en cuanto a la segunda consulta planteada, esto es, si corresponde pagar a los funcionarios del Departamento de Administración de Educación Municipal, que se encuentren regidos por el Código del Trabajo, los beneficios entregados al personal no docente de los establecimientos educacionales, como serían las bonificaciones especiales de los años 1995 y 1996, corresponde señalar que el criterio al respecto ha sido fijado por el Dictamen N° 2.566, de 1989, según el cual, si bien las normas del Código del Trabajo tienen carácter de estatutarias para los docentes regidos por aquél, constituyendo mandatos imperativos para la autoridad administrativa, no pudiendo otorgarse franquicias superiores o inferiores a las establecidas en sus preceptos, ello no obsta a que la propia autoridad puede conceder beneficios no contemplados en tales disposiciones.

De este modo, la autoridad edilicia podría pactar con dichos servidores un estipendio no contemplado en el Código del Trabajo, y en tal caso, las partes deberán ceñirse al acuerdo de voluntades que rija su relación laboral. Pero, si el estipendio remuneratorio no está previsto en el contrato de trabajo respectivo, no procede el pago del mismo.

26.421, 29.07.98.

No procede efectuar descuento alguno de las indemnizaciones regladas en artículos 7º y 9º transitorios de la Ley N° 19.410, a menos que ello se autorice por ley.

Municipalidad se ha dirigido a esta Contraloría General expresando que la Caja de Compensación discrepa de la conclusión contenida en el Dictamen N° 19.598, de 1997, en cuanto informó que es improcedente en derecho efectuar descuentos en su favor por sumas adeudadas en calidad de aval por ex profesora de Liceo dependiente de ese Municipio, actualmente acogida a jubilación, los que recayeron en la indemnización que regula el artículo 7º transitorio de la Ley N° 19.410, texto que modificó la Ley N° 19.070, sobre Estatuto de los Profesionales de la Educación.

Para los efectos pertinentes, se acompaña informe de dicha Caja de Compensación al cual señala, en lo que interesa, que la Superintendencia de Seguridad Social, organismo fiscalizador de estas entidades, concluyó que al no constituir remuneración la indemnización por años de servicios, sea legal o convencional, no está afecta al artículo 58 del Código del Trabajo, por lo que es posible acordar a su respecto cualquier tipo de descuentos.

En relación con la materia cabe anotar, en primer término, que el artículo 21 de la Ley N° 18.833 –ordenamiento que contiene el Estatuto General de las Cajas de Compensación de Asignación Familiar– previene que estas entidades podrán establecer un régimen de prestaciones de crédito social, consistentes en préstamos en dinero y que estará regido por un reglamento especial.

El artículo 22 del mismo texto agrega que 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 cobro que las cotizaciones previsionales. Es menester añadir que disposiciones análogas a las descritas se contienen respectivamente en los artículos 30 y 31 del D.F.L. N° 42, de 1978, de Previsión Social –anterior Estatuto General de tales entes– y 11 del Decreto N° 91, de 1978, del mismo origen, reglamento sobre régimen de prestaciones de crédito social.

Puntualizado lo anterior, es de caso consignar que las deducciones que regula la preceptiva reseñada y el artículo 58 del Código del Trabajo, sean éstas legales o convencionales, dicen relación con las remuneraciones, esto es, con las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el dependiente del empleador por causa del contrato de trabajo, de acuerdo al concepto precisado en el artículo 41 del Código del Trabajo –aplicable a los profesionales de la educación al tenor de lo prescrito en el artículo 45 de la Ley N° 19.070– de modo, entonces, que en este entendido, es improcedente otorgar a las atribuciones de las Cajas de Compensación un alcance mayor del que fluye del tenor de la normativa que los examina.

A su vez, y comoquiera que la Caja de Compensación mencionada alude a la circunstancia que la Superintendencia de Seguridad Social habría concluido que al no constituir estipendio la indemnización por años de servicio, no está afecta al artículo 58 del Código del ramo, por lo que es posible acordar a su respecto cualquier tipo de descuentos –lo que habría acontecido en la especie– es necesario reiterar lo manifestado en el Dictamen N° 7.195, de 1996, en el sentido que las indemnizaciones regladas en los artículos 7° y 9° transitorios de la Ley N° 19.410 no son remuneraciones, sino que beneficios de carácter especial concebidos por el legislador en un contexto excepcional y distinto del inherente al régimen remuneratorio, de manera, pues, que dichas indemnizaciones no pueden asimilarse a otras franquicias derivadas del desempeño de tareas o del cese en funciones regulado por la legislación común, y, en consecuencia, por concepto de ellas debe pagarse lo que el legislador haya determinado, sin que proceda descontársele suma alguna no autorizada por la misma ley.

Por consiguiente, y en mérito de las razones que anteceden, esta Contraloría General ratifica en todas sus partes lo expresado en el Dictamen N° 19.598, de 1997, debiendo la Municipalidad, por ende, recabar de la Caja de Compensación la devolución de las sumas descontadas de la indemnización de la afectada.

SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS

Selección de Dictámenes

2.339, 3.09.98.

Procedencia de las Corporaciones de acogerse a la franquicia establecida en el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Fuentes: Ley N° 19.518, nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, artículo 36.

- 1.- Por presentaciones indicadas en el antecedente se solicita un pronunciamiento respecto a si las Corporaciones pueden o no acogerse a la franquicia tributaria que establece el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, contenido en la Ley N° 19.518.

Conforme a lo anterior, y considerando que ciertas Corporaciones de la Región Metropolitana, han demostrado especial interés en fomentar la educación y cultura entre sus trabajadores, han considerado necesario requerir si procede, en derecho, que dichas entidades deduzcan del Impuesto de la Renta respectivo, las sumas invertidas en el financiamiento de programas de capacitación ocupacional de sus trabajadores, cumplidas las condiciones y requisitos señalados en dicha normativa legal.

- 2.- Sobre el particular, en primer término es preciso señalar, que la Ley N° 19.518, que fijó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, en su artículo 36, mantiene sin variaciones el beneficio que contenía el anterior Estatuto en su artículo 21 del D.L. N° 1.446, de 1976, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado, se contiene en el D.F.L. N° 1, de 1989, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Dicha norma establece, en su inciso primero, que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquellos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

- 3.- Ahora bien, este Servicio mediante las instrucciones contenidas en la Circular N° 34, de 1993, estableció en relación con los contribuyentes beneficiados con dicha franquicia y acorde con lo dispuesto por el artículo 21 del anterior Estatuto hoy en día contenido en el artículo 36, el cual se mantiene sin variaciones según lo comentado precedentemente, que para que proceda el crédito tributario en comento, basta que el contribuyente se encuentre clasificado en la Primera Categoría de la Ley de la Renta, ya sea, que declare el impuesto de dicha categoría establecido en el artículo 14 bis ó 20 de la Ley del ramo,

a base de contabilidad completa o simplificada o declare acogido a un régimen de renta presunta, procediendo también tal beneficio cuando el contribuyente se encuentre exento del citado impuesto de categoría, ya sea, por no exceder su base imponible del monto exento que contempla la ley para tal gravamen o dicha exención provenga de una norma legal expresa.

- 4.- En relación con la consulta formulada, se señala que en la medida que las Corporaciones a que se refieren los escritos se constituyen al amparo de las normas del Título XXXIII del Libro I del Código Civil y adopten la calidad de contribuyentes de la Primera Categoría en los términos que este Servicio informó a esa entidad mediante el Oficio N° 847, de fecha 18 de abril de 1997, cuya fotocopia se acompaña, pueden acceder al beneficio tributario del crédito por gastos de capacitación, dando cumplimiento a las normas del nuevo texto legal que regulan actualmente a dicho beneficio contenidas en la Ley N° 19.518.

2.501, 10.09.98.

Servicios Públicos y Organismos Autónomos del Estado no son beneficiarios de la franquicia tributaria contemplada en el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Fuentes: Ley N° 19.518, nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, artículo 36.

- 1.- Por ordinario indicado en el antecedente, se remitió a esta Dirección Nacional la presentación de un organismo autónomo del Estado, quien consulta sobre la procedencia de acogerse a la franquicia tributaria contenida en el Estatuto de Capacitación y Empleo, atendido que para los efectos de lo establecido en los artículos 20 y 40 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, es considerado como un contribuyente clasificado dentro de la Primera Categoría, y como tal presenta declaración anual sobre la base de los resultados que registra su contabilidad patrimonial y los estados finales tributarios y sus respectivos anexos.

Expresa dicho organismo que en virtud de las consideraciones anteriores lo han llevado a acogerse a la franquicia que otorga el SENCE a las empresas afectas a la Primera Categoría de la Ley de la Renta, a partir de los gastos de capacitación que se efectúen en el presente año.

- 2.- Sobre el particular, en primer término es preciso considerar que el inciso 1° del artículo 1° de la Ley N° 19.518, que fijó el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo dispone que: *"El sistema de capacitación y empleo que establece esta ley tiene por objeto promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos"*.

Por su parte, el artículo 30 de la mencionada ley, señala que incumbe a las empresas por si o en coordinación con los Comités Bipartitos de Capacitación, en todos los niveles

jerárquicos, atender las necesidades de capacitación de sus trabajadores. Para los efectos de lo antes dispuesto, el término trabajador comprende también a las personas naturales y socios de sociedades de personas que trabajan en las empresas de su propiedad.

Por otro lado, el artículo 36 de la ley en referencia, establece que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional en las cantidades que sean autorizadas conforme a la referida ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

- 3.- De lo dispuesto por las normas legales antes mencionadas, se desprende –y como lo ha establecido este Servicio en sus instrucciones impartidas sobre la materia– que el sistema es dirigido a los *entes privados* que sean contribuyentes del Impuesto de Primera Categoría de la Ley de la Renta, especialmente a las *"empresas"*, entendido dicho concepto en su sentido natural y obvio, según el uso general de las palabras, esto es, según la definición que proporciona el Diccionario de la Real Academia Española en su acepción pertinente como: *"Entidad integrada por el capital y el trabajo, como factores de la producción y dedicada a las actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos y con la consiguiente responsabilidad"*.

De acuerdo a lo anterior, los Servicios Públicos y Organismos Autónomos del Estado no se comprenden en el grupo de contribuyentes antes indicados, por una parte, obviamente por no tratarse de entes privados y, por otra, no constituir una empresa, pues carecen de un fin lucrativo, debiendo considerarse, además, que la Ley N° 18.575, de 1986, sobre Ley Orgánica Constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, define a los servicios públicos como órganos administrativos encargados de satisfacer necesidades colectivas de manera regular y continua.

Conforme a lo anterior, aparece indudable que estas entidades de la Administración del Estado por no reunir los requisitos antes indicados no pueden acceder a los beneficios que contempla el Estatuto en referencia, teniendo en cuenta, además, que el propio artículo 17 de la Ley N° 18.575, establece que: *"La Administración del Estado asegurará la capacitación y perfeccionamiento de su personal, conducentes a obtener la formación y conocimientos necesarios para el desempeño de la función pública"*.

Por otra parte, debe señalarse que el Estatuto Administrativo, contenido en la Ley N° 18.834, de 1989, en su artículo 24 contempla normas especiales de capacitación para el sector público, estableciendo que las instituciones deberán distribuir los fondos que le sean asignados al efecto en programas de capacitación nacionales, regionales o locales, de acuerdo con las necesidades y características de las correspondientes funciones y siguiendo el orden de preferencia señalado en el artículo 22 de la citada ley.

De esta forma, la capacitación de su personal se efectúa por la regla general con cargo a los recursos que la Ley de Presupuestos les asigna en forma global, conforme lo establece el Decreto Ley N° 1.263, de 1979, Ley Orgánica de Administración Financiera del Estado, por cuya virtud, los organismos y servicios del sector público, están impedidos de realizar la capacitación de sus funcionarios con cargo a la franquicia tributaria, toda vez que existiría un doble financiamiento por dicho concepto y además un crédito contra el impuesto que sería oponible al propio Fisco.

- 4.- En consecuencia, y atendiendo las consideraciones anteriores y teniendo presente lo informado por el SENCE mediante oficio indicado en el antecedente, se concluye en la especie que los organismos que conforman el sector público no pueden acceder a los beneficios tributarios del Estatuto de Capacitación y Empleo, ya que tales entidades no han sido consideradas en sus disposiciones, teniendo presente, además, que el citado crédito en el caso de estos organismos sería oponible al mismo Fisco, lo cual no parece razonable.

2.518, 14.09.98.

Improcedencia de que los Suplementeros Estacionados pueden acogerse al beneficio tributario contenido en el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.

Fuentes: Ley N° 19.518, nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, artículo 36.

- 1.- Se ha recibido en este Servicio su presentación indicada en el antecedente, en la que solicita un pronunciamiento respecto a si los suplementeros estacionados, señalados en el artículo 25 de la Ley de la Renta, pueden o no acogerse a la franquicia tributaria que establece el nuevo Estatuto de Capacitación de la Ley N° 19.518.

Considerando que el gremio de los suplementeros ha demostrado especial interés en fomentar la educación y cultura entre sus trabajadores, es que se solicita el pronunciamiento precedente, en cuanto a si procede, que las personas antes indicadas, en derecho, deduzcan del Impuesto a la Renta respectivo, las sumas invertidas en el financiamiento de programas de capacitación ocupacional, cumplidas las condiciones y requisitos señalados en la normativa de la Ley N° 19.518.

- 2.- Sobre el particular, en primer término es preciso señalar, que la Ley N° 19.518, que fija el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo, publicada en el Diario Oficial de 14 de octubre de 1997, en su artículo 36, mantiene sin variaciones el beneficio que contenía el anterior Estatuto en su artículo 21 del D.L. N° 1.446, de 1976.

Dicha norma establece, en su inciso primero, que los contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley sobre Impuesto a la Renta, con excepción de aquéllos cuyas rentas provengan únicamente de las letras c) y d) del número 2 del artículo 20 de la citada ley, podrán descontar del monto a pagar de dichos impuestos, los gastos efectuados en programas de capacitación que se hayan realizado dentro del territorio nacional, en las cantidades que sean autorizadas conforme a la presente ley, las que en todo caso no podrán exceder en el año de una suma máxima equivalente al uno por ciento de las remuneraciones imponibles pagadas al personal en el mismo lapso.

- 3.- Ahora bien, este Servicio mediante Circular N° 34, de 1993, publicada en el Boletín del mes de julio de dicho año, estableció conforme a lo dispuesto en el artículo 21 del anterior Estatuto de Capacitación, el cual como se señaló en materia de personas beneficiadas con dicha franquicia se mantiene vigente en el nuevo Estatuto, que los contribuyentes que tienen derecho al crédito por gastos de capacitación son los del

Impuesto de Primera Categoría, ya sea, del artículo 14 bis o 20 de la Ley de la Renta, cualquiera que sea la forma en que determinen la renta en dicha categoría, esto es, mediante contabilidad o sujetos a un régimen de renta presunta, excluyéndose de dicho beneficio tributario, entre otros, los contribuyentes, que no obstante, estar clasificados en la Primera Categoría se encuentran sujetos a un impuesto único sustitutivo de todos los impuestos de la Ley de la Renta, como son los pequeños contribuyentes del artículo 22 de la Ley del ramo, dentro de los cuales se comprenden los contribuyentes a que se refiere la consulta, esto es, los suplementeros.

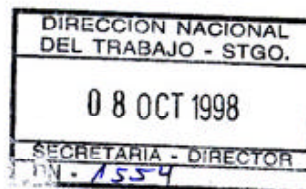
- 4.- En consecuencia, los suplementeros de acuerdo al texto de la norma legal que regula el crédito por gastos de capacitación, al no tratarse de contribuyentes afectos al Impuesto General de la Primera Categoría de los artículos 14 bis o 20 de la ley, sino a un impuesto único sustitutivo de todos los impuestos de la Ley del ramo, establecido en el artículo 25 de la citada ley, no tiene derecho a la franquicia tributaria que se comenta.

CARTAS

El Sr. Francisco Walker, abogado, Doctor en Derecho, profesor de la Universidad de Chile y experto en Derecho del Trabajo, ha enviado la siguiente carta de felicitación a la Sra. María Ester

Santiago, 7 de octubre de 1998

Señora
María Ester Feres N.
Directora del Trabajo
PRESENTE



Estimada María Ester:

Estas líneas tienen por objeto felicitarte a ti y a tus colaboradores, por la excelente gama de publicaciones que ha continuado implementando y mejorando la Dirección del Trabajo.

Particularmente, me han llamado la atención los recientes números del Boletín de la Dirección del Trabajo y la última edición del Código del Trabajo, la que se ha visto implementada respecto a anteriores ediciones, con pertinentes citas de pie de página.

También he considerado de la mayor utilidad, el Código del Trabajo con Jurisprudencia, cuya actualización periódica no puede ser mejor. En todas estas publicaciones, demás está decirte que me tienes a tu entera disposición.

En espera de poder verte pronto, recibe un fuerte abrazo de tu amigo,

UNIVERSIDAD DE CHILE

FACULTAD DE CIENCIAS
ECONOMICAS Y
ADMINISTRATIVAS

**DEPARTAMENTO DE
ADMINISTRACION**


Francisco Walker Errázuriz

NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO (*)

Diciembre de 1998

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
01.00	D.R.T. TARAPACA	Toda la Región	Toda la Región	Roberto Burgos Wolff	Serrano N° 389, Oficina 705, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-416392, 473367 (C. Juridico); fonofax 57-416311	
01.01	I.P.T. IQUIQUE	Iquique	Iquique, Pozo Almonte, Pica, Huara, Camiña y Colchane	Horacio Ara Martínez	Tarapacá N° 568, Casilla 760, Iquique. Fonos 57-413326, 425326 y 472945 (U. Fisc.), 472944 (Un. RR. LL.), y fonofax 57-428733	
01.02	I.P.T. ARICA	Arica, Parinacota	Arica y Camarones, Putre y Gral. Lagos	Luis Guzmán Hermosilla	Arturo Prat N° 305, piso Zócalo. Casilla 255, Arica. Fonos 58-231469, 255911(U. Fisc.), 255912 (Un. RR. LL.); fonofax 58-254106	
01.03	I.C.T. POZO ALMONTE	Iquique (parte)	Pozo Almonte y Pica	Lidia Ilaja Miranda	21 de Mayo N° 471 C. Pozo Almonte. Casilla 121. Fono 57-752074; fonofax 57-751519	
02.00	D.R.T. ANTOFAGASTA	Toda la Región		Eduardo Sanhueza Muñoz	Arturo Prat N° 214 Of. 501, Casilla 494, Antofagasta. Fonosfax 55-282798, 284285	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
02.01	I.P.T. ANTOFAGASTA	Antofagasta	Antofagasta, Taltal, Mejillones y Sierra Gorda	Nelly Toro Toro	Maipú N° 866, Casilla 494, Antofagasta. Fonos 55-226356, 269096, 223716 y fonofax 222425	
02.02	I.P.T. EL LOA (Calama)	El Loa	Calama, San Pedro de Atacama	Manuel Cabezas Castillo	Santa María N° 1657, Casilla 03, Calama. Fonos 55-318615 y 318620 y fonofax 340187	
02.03	I.P.T. TOCOPILLA	Tocopilla	Tocopilla y María Elena	Juan Castillo Rojas	Arturo Prat N° 1372, Tocopilla. Fonos 55-812173, 814991 y fonofax 812173	
02.04	I.C.T. TAL-TAL (i)	Antofagasta	Tal-Tal		Arturo Prat N° 515, Tal-Tal. Municipalidad fono 55-611030	Atendida desde I.P.T. Antofagasta; lunes y martes 1ª y 3ª quincena
02.05	I.C.T. MARIA ELENA (i)	Tocopilla	María Elena		Edif. Municipal de María Elena. Fono 55-639140	Atendida desde I.P.T. Tocopilla; viernes, semanal
02.06	I.C.T. MEJILLONES (i)	Antofagasta	Mejillones		Edificio Municipal de Mejillones. Fono 55-621538	Atendida desde I.P.T. Antofagasta, miércoles, semanal
03.00	D.R.T. ATACAMA (Copiapó)	Toda la Región		Mario Poblete Pérez	Atacama N° 443, 2° piso (I.N.P.) Casilla 138, Copiapó. Fonosfax 52-230610, 230652, 236715	
03.01	I.P.T. COPIAPO	Copiapó	Copiapó, Caldera y Tierra Amarilla	Ximena Saldívia Vega	Atacama N° 443, 2° piso (I.N.P.) Casilla 138, Copiapó. Fonos 52-212632 y 218224, fonofax 52-216716	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
03.02	I.P.T. CHAÑARAL	Chañaral	Chañaral y Diego de Almagro	Lina Arnello Pessini	Buin N° 462, Casilla 54, Chañaral. Fonofax 52-480038 y 481265	
03.03	I.P.T. HUASCO	Huasco	Vallenar, Alto del Carmen, Huasco y Freirina	Nelson Aguirre Sánchez	Marañón N° 802, Casilla 276, Vallenar. Fonos 51-613868, 612335, fonofax 51-611246	
03.05	I.C.T. DIEGO DE ALMAGRO (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro		Juan Martínez N° 1403, Edif. I.M. de Diego de Almagro	Atendida desde Chañaral; lunes, semanal
03.06	I.C.T. CALDERA (i)	Copiapó (parte)	Caldera		Batallones de Atacama s/n°, Caldera (al lado de Carabineros). Fono 316693	Atendida desde I.P.T. Copiapo; martes y viernes, semanal
03.07	I.C.T. POTRERILLOS (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Edificio Registro Civil Potrerillos	Atendida desde I.P.T. Chañaral; viernes, semanal
03.08	I.C.T. EL SALVADOR (i)	Chañaral (parte)	Diego de Almagro (parte)		Oficina Delegación Municipal El Salvador	Atendida desde I.P.T. Chañaral, viernes, semanal
04.00	D.R.T. COQUIMBO (La Serena)	Toda la Región		Juan Fredes Morales	O'Higgins N° 200 (esq. Colón), Casilla N° 425, La Serena. Fonos 51-210728, 223667, 218357 y fonofax 223995	
04.01	I.P.T. LA SERENA	Elqui (parte)	La Serena, La Higuera, Vicuña y Paiguano	Fernando Carvallo Figueroa	Manuel A. Matta N° 461, Of. 200 2° piso, Edif. Servicios Públicos. Casilla 425, La Serena. Fonos: 51-211304, 221644 y fonofax 213921	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
04.02	I.P.T. LIMARI (Ovalle)	Limarí	Ovalle, Río Hurtado, Combarbalá, Monte Patria y Punitaqui	Luis López Hernández	Vicuña Mackenna s/nº, 2º piso (Edif. Correos), Casilla 61, Ovalle. Fonos 53-625042, 621737 y fonofax 53-620036	
04.03	I.P.T. CHOAPA (Illapel)	Choapa	Illapel, Salamanca, Los Vilos y Canela	José Luis Myrus Garthof	Valdivieso N° 344, Depto. 12, piso 1º Casilla 266, Illapel. Fono 53-523524 y fonofax 53-521316	
04.04	I.P.T. COQUIMBO	Elqui (parte)	Coquimbo y Andacollo	María Campaña Alvarez	Melgarejo N° 980, 1º piso, Casilla 369, Coquimbo. Fonos 51-317796, 321157 y fonofax 313562	Provincial por Resol. exenta 10,103, 07/94
04.06	I.C.T. VICUÑA (i)	Elqui (parte)	Vicuña y Paiguano		San Martín 275 2º piso, Edificio I. Municipalidad de Vicuña. Fono 51-411359	Atendida semanalmente desde I.P.T. La Serena, martes, de 9:30 a 14:30 hrs.
04.07	I.C.T. ANDACOLLO (i)	Elqui (parte)	Andacollo		Urmeneta s/nº, Andacollo	Atendida semanalmente desde I.P.T. Coquimbo, jueves, de 9:30 a 14:30 hrs.
04.09	I.C.T. COMBARBALA (i)	Limarí (parte)	Combarbalá		Plaza de Armas N° 107, Combarbalá Fono 53-741011	Atendida quincenalmente desde I.P.T. Limarí, miércoles de 9:30 a 14:30 hrs.

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
04.10	I.C.T. SALAMANCA (i)	Choapa (parte)	Salamanca		José Joaquín Pérez N° 461, Salamanca	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, miércoles y quincenalmente viernes, de 9:30 a 14:30 hrs.
04.11	I.C.T. LOS VILOS (i)	Choapa (parte)	Los Vilos		Lincoyán s/n°, esquina Galvarino 2° piso, Los Vilos	Atendida semanalmente desde I.P.T. Choapa, martes de 9:30 a 14:30 hrs.
05.00	D.R.T. VALPARAISO	Toda la Región		Ximena Cárcamo Zamora	Pudeto N° 351, 5° piso, Of. 14 Valparaíso. Casilla 2860 Fonos 32-250296, 212578 y fonofax 257650	
05.01	I.P.T. VALPARAISO	Valparaíso (parte)	Valparaíso, Juan Fernández, Casablanca, e Isla de Pascua	Rodrigo Morales Cáceres	Blanco Sur N° 1281, 2° piso, Casilla 3030, Agencia Valparaíso. Fonos 32-212296, 257716 y fonofax 212767	
05.02	I.P.T. SAN FELIPE DE ACONCAGUA	San Felipe de Aconcagua	San Felipe, Putaendo, Santa María, Panquehue, Llailay y Catemu	Luis Varas Jaras	Merced N° 219, 6° piso, Casilla 153, San Felipe. Fonos 34-510018 y 511477	
05.03	I.P.T. QUILLOTA	Quillota	Quillota, La Cruz, Calera, Nogales, Hijuelas, Limache y Olmué	Mario Matteo González	Chacabuco N° 370, Casilla 299, Quillota. Fonofax 33-312241 y 313678	
05.04	I.P.T. SAN ANTONIO	San Antonio	San Antonio, Cartagena, El Tabo, El Quisco, Algarrobo y Santo Domingo	Iván Rojas Gajardo	Avenida Barros Luco N° 2526, Casilla 36, San Antonio. Fonos 35-283563 y 288480 y fonofax 283562	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
05.05	I.P.T. LOS ANDES	Los Andes	Los Andes, San Esteban, Calle Larga y Rinconada	Rubén Espinoza Barraza (s)	Santa Rosa N° 252, Casilla 98, Los Andes. Fonos 34-421137, 404051	
05.06	I.C.T. VIÑA DEL MAR	Valparaíso (parte)	Viña del Mar, Quilpué y Villa Alemana, Con-Con, Quintero y Puchuncaví	Daisy Alveal Arriagada	Von Schroeders N° 493, Casilla 985, Viña del Mar. Fonos 32-668452, 660740, 668453 y fonofax 662883	
05.07	I.P.T. PETORCA (La Ligua)	Petorca	La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar y Papudo	Hernán Basso Juárez	Portales con Uribe s/n°, (Edif. Gobernación), Casilla 20, La Ligua. Fonos 33-711033 y 715222	
05.10	I.C.T. CASABLANCA (i)	Valparaíso (parte)	Casablanca		Constitución N° 69, Casablanca	Atendida desde I.P.T. Valparaíso; viernes, semanal
06.00	D.R.T. LIB. GRAL. B. O'HIGGINS	Toda la Región		Carlos Benavides Fritis	Alcázar N° 561, Rancagua. Fono 72-226075 fonofax 72-223951	
06.01	I.P.T. Cachapoal (Rancagua)	Cachapoal (parte)	Rancagua, Graneros, Mostazal, Codegua, Machalí, Olivar, Coltauco, Coinco y Doñihue	Jaime Soto Vásquez	Plaza Los Héroes N° 389, Casilla 351, Rancagua. Fono 72-237000 fonofax 72-221153 Comp. Sind. Colec. 72-236465 Fiscalización 72-223565	
06.02	I.P.T. COLCHAGUA (San Fernando)	Colchagua	San Fernando, Chimbarongo, Placilla, Nancagua, Chépica, Palmilla y Peralillo	Oscar Soto Passeron	Cardenal Caro s/n°, Casilla 226, San Fernando. Fono 72-711162	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
06.03	I.C.T. RENGO	Cachapoal (parte)	Rengo, Malloa, Quinta de Tilcoco y Requinoa	Rosa Urrutia Hernández	Manuel Rodríguez N° 389, Rengo. Fono 512317	
06.04	I.C.T. SAN VICENTE	Cachapoal (parte)	San Vicente, Pichidegua, Peumo y Las Cabras	Osvaldo Véliz Rojas	Arturo Prat N° 1090, Casilla 88, San Vicente de Tagua Tagua Fono 72-572498	
06.05	I.C.T. PEUMO (i)	Cachapoal (parte)	Peumo			Atendida desde I.C.T. San Vicente; martes, semanal
06.06	I.C.T. SANTA CRUZ	Colchagua (parte), Cardenal Caro	Santa Cruz, Lolol y Pumanque, Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones	Luis Peña Plaza (S)	Nicolás Palacios N° 85, Santa Cruz. Fonofax 72-822814	
06.07	I.P.T. CARDENAL CARO (i)	Cardenal Caro	Pichilemu, Navidad, Litueche, La Estrella, Marchigüe y Paredones		Avda. Ortúzar N° 369, 2° piso, of. 30, Pichilemu. Fono 72-841737	Atendida desde I.C.T. Santa Cruz; jueves y viernes, semanal
06.08	I.C.T. LAS CABRAS (i)	Cachapoal (parte)	Las Cabras y Pichidegua		Carlos Fresno s/n°, Las Cabras	Atendida desde I.C.T. San Vicente; jueves, semanal
06.09	I.C.T. GRANEROS (i)	Cachapoal (parte)	Graneros		Luis Barros Borgoño N° 112, Graneros. Fono: 72-471108	Atendida desde I.P.T. Cachapoal (Rancagua); miércoles y jueves, semanal
06.10	I.C.T. CHIMBARONGO (i)	Colchagua (parte)	Chimbarongo		Javiera Carrera esquina B. Encalada	Atendida desde I.P.T. Colchagua (San Fernando); jueves, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
07.00	D.R.T. MAULE (Talca)	Toda la Región		Jaime Paredes Marfull	Seis Oriente N° 1318. Casilla 756, Talca. Fono 71-224758 y fonofax 227100	
07.01	I.P.T. TALCA	Talca	Talca, Pelarco, Río Claro, San Clemente, San Rafael, Curepto, Pencahue y Maule	Luis Oñate Medina	Dos Norte N° 1303, Casilla 756, Talca. Fonofax 71-233541 y Consulta 71-231426	
07.02	I.P.T. CURICO	Curicó	Curicó, Teno, Romeral, Sagrada Familia, Hualañe, Licanten, Vichuquén y Rauco	Waldo M. Valdés Núñez	Villota N° 193. Casilla 350, Curicó. Fonofax 75-317115 y Consulta 75-310135	
07.03	I.P.T. LINARES	Linares	Linares, Yervas Buenas, Colbún, Longaví, Villa Alegre y San Javier	Joaquín Torres González	Edificio O'Higgins, Oficina 31-A, Casilla 161, Linares. Fono 216496 fonofax 73-210066	
07.04	I.P.T. CAUQUENES	Cauquenes	Cauquenes, Pelluhue y Chanco	Patricio Rivera Viedma	Claudina Urrutia N° 513-A, Casilla 166, Cauquenes. Fonofax 073-512679	
07.05	I.C.T. CONSTITUCION	Constitución	Constitución y Empedrado	Luis Sepúlveda Maldonado	Vial N° 266, Casilla 69, Constitución. Fonofax 71-671167	
07.06	I.C.T. MOLINA (i)	Curicó (parte)	Molina		Independencia N° 1904, Molina	Atendida desde I.P.T. Curicó; miércoles, semanal
07.07	I.C.T. SAN JAVIER (i)	Linares (parte)	San Javier y Villa Alegre		Edif. Servicios Públicos San Javier	Atendida desde I.P.T. Linares; jueves, semanal

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
07.08	I.C.T. PARRAL	Linares (parte)	Parral y Retiro	Víctor Henríquez Muñoz	Edif. Servicios Públicos, Dieciocho esq. Balmaceda. Casilla 242, Parral. Fonofax 73-462904.	
07.09	I.C.T. CHANCO (i)	Cauquenes (parte)	Chanco		Edif. I. Municipalidad Chanco	Atendida desde I.P.T. Cauquenes; jueves, semanal
07.13	I.C.T. LICANTEN (i)	Curicó (parte)	Hualañe, Licantén y Vichuquén		Juan Esteban Montero N° 5, Licantén	Atendida desde I.P.T. Curicó; martes, semanal
07.14	I.C.T. PELLUHUE (i)	Cauquenes (parte)	Pelluhue y Licantén		Edif. I. Municipalidad de Pelluhue	Atendida desde I.P.T. Cauquenes; jueves, quincenal
08.00	D.R.T. BIO-BIO (Concepción)	Toda la Región		Ildelfonso Galaz Pradena	Castellón N° 435, 5° piso, Casilla 2617, Concepción. Fono 41-231867, 253524 y fonofax 41-230171	
08.01	I.P.T. CONCEPCION	Concepción (parte)	Concepción, San Pedro de la Paz, Chiguayante, Hualqui	Carlos Domínguez Morales	Castellón N° 435, 4° piso, Casilla 2617, Concepción. Fonos 41-229272, 223253 y fonofax 41-233511	
08.02	I.P.T. ÑUBLE (Chillán)	Ñuble (parte)	Chillán, Ñiquén, Coihueco, Pinto, San Ignacio, El Carmen, Pemuco, Yungay, Bulnes, Quillón, Ranquil, Portezuela, Treguaco, Cobquecura, Quirihue, Ninhue y San Nicolás	Miguel Soto Muñoz	Carrera N° 511, Casilla 541, Chillán. Fonos 42-221429, 210846, 211356 y fonofax 42-222471	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.03	I.P.T. BIO-BIO (Los Angeles)	Bío-Bío	Los Angeles, Cabrero, Tucapel, Antuco, Quilleco, Santa Bárbara, Quilaco, Mulchén, Negrete, Nacimiento, Laja, San Rosendo y Yumbel	Pedro Melo Lagos	Mendoza N° 276, Casilla 169, Los Angeles. Fonos 43-322296, 320077 y fonofax 43-311602	
08.04	I.P.T. ARAUCO (Lebu)	Arauco	Lebu, Los Alamos, Cañete, Contulmo y Tirúa	Héctor Ramírez Alvear	Freire N° 358, Casilla 63, Lebu. Fonos 41-512597, 512596 y fonofax 41-511937	
08.05	I.C.T. TALCAHUANO	Concepción (parte)	Talcahuano (toda la costa de la región (U. Marítima))	Uzziel Peña Aguilera	Colón N° 358, 3° piso, Talcahuano. Fonos 41-544087, 544195, 544047 y fonofax 41-541128	
08.06	I.C.T. TOME	Concepción (parte)	Tomé , Coelemu, Penco, Lirquen, Florida	Rodolfo Rodríguez Pedreros	Serrano N° 1066, Tomé. Fono 41-656293 y fonofax 41-650252	
08.07	I.C.T. CORONEL	Concepción (parte)	Coronel, Santa Juana y Lota	Víctor Muñoz Eypert	Los Carrera N° 337, 2° piso, Coronel. Fonos 41-770019, 714234 y fonofax 711169	
08.08	I.C.T. ARAUCO	Arauco (parte)	Arauco	René Zúñiga Salas	Condell N° 676, Arauco. fono fax 41-561271	
08.09	I.C.T. SAN CARLOS	Ñuble (parte)	San Carlos, Niquen y San Fabián	José Manuel Figueroa	Maipú N° 74, San Carlos. fono fax 42-413055	
08.10	I.C.T. BULNES (i)	Ñuble (parte)	Bulnes		Bianchi N° 411, Bulnes	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); viernes, semanal

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
08.11	I.C.T. YUMBEL (i)	Bío-Bío (parte)	Yumbel		Castellón s/n°, Yumbel	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); viernes, quincenal
08.12	I.C.T. NACIMIENTO (i)	Bío-Bío (parte)	Nacimiento y Negrete		A. Pinto s/n°, Nacimiento	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); miércoles, quincenal
08.13	I.C.T. CAÑETE (i)	Arauco (parte)	Arauco		7° Línea esq. Condell, Cañete. Fono 41-611237 (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Arauco (Lebu); miércoles y viernes, semanal
08.14	I.C.T. YUNGAY (i)	Ñuble (parte)	Yungay		Arturo Prat N° 357, Yungay (Municipalidad)	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); martes, semanal
08.16	I.C.T. CURANILAHUE	Arauco (parte)	Curanilahue y Arauco	René Zúñiga Salas	Av. Salvador Allende N° 108, Curanilahue. Fono 41-693289 y fonofax 691343	
08.17	I.C.T. MULCHEN (i)	Bío-Bío (parte)	Mulchén y Quilaco		Sotomayor esq. A. Pinto, Mulchén	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); martes, quincenal
08.18	I.C.T. COELEMU (i)	Ñuble (parte)	Coelemu		León Gallo N° 609, Coelemu	Atendida desde I.C.T. Tomé; martes, semanal
08.19	I.C.T. SANTA BARBARA (i)	Bío-Bío (parte)	Santa Bárbara		Rozas N° 160, Santa Bárbara. Fono 43-581207	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); último jueves del mes

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
08.20	I.C.T. LAJA (i)	Bío-Bío (parte)	Laja y San Rosendo		Balmaceda N° 270, Laja	Atendida desde I.P.T. Bío-Bío (Los Angeles); último jueves del mes
08.21	I.C.T. QUIRIHUE (i)	Ñuble (parte)	Quirihue, Cobquecura, Ninhue y Trehuaco		Blanco Encalada N° 245, Quirihue	Atendida desde I.P.T. Ñuble (Chillán); lunes, quincenal
09.00	D.R.T. ARAUCANIA	Toda la Región		Héctor Orrego Romero	Balmaceda N° 802, Temuco. Fonos 45-232162, 212173, 274897 y fonofax 238897	
09.01	I.P.T. CAUTIN (Temuco)	Cautín (parte)	Temuco, Vilcún, Melipeuco, Cunco, Perquenco, Nueva Imperial, Teodoro Schmidt, Galvarino, Pto. Saavedra, Freire, Lautaro y Carahue	Luis Cáceres Rojas	M. Rodríguez N° 1085, Apartado Postal N° 1, Temuco. Fonos 45-212459, 219652 y fonofax 45-210935	
09.02	I.P.T. MALLECO (Angol)	Malleco (parte)	Angol, Los Sauces, Purén, Renaico, Traiguén, Lumaco, Collipulli y Ercilla	Carlos Toledo Bravo	Ilabaca N° 343, 1 ^{er} . piso, Casilla 242, Angol. Fono 45-715019 y fonofax 45-711489	
09.03	I.C.T. VICTORIA	Malleco (parte)	Victoria y Curacautín	Francisco Huircaleo Román	General Lagos N° 648, Casilla 35, Victoria. Fono 45-841928 fonofax 45-841221	
09.04	I.C.T. LONCOCHE	Cautín (parte)	Loncoche, Gorbea, Pitrufquén y Toltén	Nelson Müller Mardones	I. Municipalidad de Loncoche. Fono 45-471051 y fonofax 45-471336	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
09.05	I.C.T. VILLARRICA	Cautín (parte)	Villarrica, Pucón y Curarrehue	Gonzalo Pacheco Fuentes	Pedro Montt N° 774, Villarrica. Fono 45-410020 y fonofax 45-411616	
09.06	I.C.T. CURACAUTIN (i)	Malleco (parte)	Curacautín y Lonquimay		Yungay N° 265, 2° piso, Curacautín	Atendida desde I.C.T. Victoria
09.07	I.C.T. COLLIPULLI (i)	Malleco (parte)	Collipulli y Ercilla		Alcázar s/n°, Edif. ex Gobernación	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
09.08	I.C.T. TRAIQUEN (i)	Malleco (parte)	Traiguén		Lagos s/n°, Traiguén	Atendida desde I.P.T. Malleco (Angol)
10.00	D.R.T. LOS LAGOS (Puerto Montt)	Toda la Región		Alejandro Cárdenas Aleite	Talca N° 90, Of. 401, Puerto Montt. Fonos 65-272326 y 253630 y fonofax 250159	
10.01	I.P.T. LLANQUIHUE (Pto. Montt)	Llanquihue	Puerto Montt, Puerto Varas, Cochamó, Calbuco, Maullín, Los Muermos, Fresia, Llanquihue y Frutillar	Héctor Gómez Burgos	Urmeneta N° 509, 3° piso, Casilla 312, Puerto Montt. Fono 65-253604 y fonofax 273830	
10.02	I.P.T. VALDIVIA	Valdivia (parte)	Valdivia, Mariquina, Lanco, Corral, Máfil, Panguipulli, Los Lagos y Futrono	Ramón Guevara Cárcamo	Yungay 550, 3° piso, Valdivia. Fonofax 63-212737 y 203589 (Jefatura Provincial)	
10.03	I.P.T. OSORNO	Osorno	Osorno, San Pablo, Puerto Octay, Purranque, Río Negro, San Juan de la Costa y Puyehue	Mercedes Gutiérrez Bastidas	Av Vicuña Mackenna N° 930, Osorno. Fono 64-233687 y fonofax 249223	

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
10.04	I.C.T. ANCUD	Chiloé (parte)	Ancud y Quemchi	Silvia Gómez Almonacid	Arturo Prat N° 348, Ancud. Fono 65-622044	
10.05	I.P.T. CHILOE	Chiloé (parte)	Castro, Dalcahue, Curaco de Vélez, Quinchao, Puqueldón, Chonchi, Queilén y Quellón	Desiderio Méndez Zamora	A. Latorre N° 215, Casilla 192, Castro. Fonos 65-635103 y 634048	
10.06	I.C.T. LA UNION	Valdivia (parte)	La Unión, Río Bueno, Paillaco y Lago Ranco	Mariela Araneda Subiabre	Letelier s/n°, Casilla 316, La Unión. Fono 64-322693	
10.07	I.C.T. RIO NEGRO (i)	Osorno (parte)	Río Negro		Julio Busehmann N° 84, Río Negro. Fono municipal 64-361258	Atendida desde I.P.T. Osorno; miércoles, quincenal
10.08	I.C.T. PTO. VARAS (i)	Llanquihue (parte)	Pto. Varas, Frutillar y Cochamó		I. M. de Puerto Varas	Atendida desde I.P.T. Llanquihue; martes, semanal
10.09	I.C.T. CALBUCO (i)	Llanquihue (parte)	Calbuco		Errázuriz s/n°, Calbuco. Fono 659236	Atendida desde I.P.T. Llanquihue; martes, quincenal
10.11	I.C.T. LANCO (i)	Valdivia (parte)	Lanco		Dieciocho N° 315, Lanco. Fono 6344212	Atendida desde I.P.T. Valdivia; miércoles, quincenal
10.12	I.C.T. PAILLACO (i)	Valdivia (parte)	Paillaco		Prat N° 908, 2° piso, Paillaco. Fono 637-270	Atendida desde I.C.T. La Unión; miércoles, semanal
10.13	I.C.T. PURRANQUE (i)	Osorno (parte)	Purranque		Pedro Montt N° 249, Purranque Fono 351966	Atendida desde I.P.T. Osorno; martes, mensual

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
10.14	I.P.T. PALENA (Chaitén)	Palena	Chaitén, Hualaihue, Futaleufú y Palena	Héctor Rocha Toledo	A. Riveros N° 622, Chaitén. Fonofax 65-731316	
10.15	I.C.T. PANGUIPULLI (i)	Valdivia (parte)	Panguipulli, Riñihue, Coñaripe y Neltume		Edificio Obras Públicas de Panguipulli	Atendida desde I.P.T. Valdivia; jueves, semanal
10.16	I.C.T. QUELLON (i)	Chiloé (parte)	Quellón		I. Municipalidad, Quellón	Atendida desde I.P.T. Chiloé (Castro); viernes, quincenal
11.00	D.R.T. AYSÉN DEL GRAL. C. IBAÑEZ DEL CAMPO	Toda la Región		María Angélica Campos Oñate	Arturo Prat N° 188, Casilla 49. Coyhaique. Fonos 67-233860 y 237865	
11.01	I.P.T. COYHAIQUE	Coyhaique Gral. Carrera, Capitán Prat	Coyhaique, Chile Chico, Río Ibáñez, Cochrane, O'Higgins y Tortel	Iván Herrera Catalán	Balmaceda N° 41, Casilla 49, Coyhaique. Fonos 67-211467, 211468 y 231385	
11.02	I.P.T. PUERTO AYSÉN	Aysén, Coyhaique (parte)	Aysén, Pto. Cisnes, Guaitecas y Lago Verde	Sergio Ortega Riquelme (s)	Edif. Servicios Públicos, Rivera Sur, Casilla 107, Aysén. Fonos 67-332534 y 332961	
11.03	I.P.T. GENERAL CARRERA (i) (Chile Chico)	General Carrera	Chile Chico y Río Ibáñez		Manuel Rodríguez s/n°, Chile Chico (Of. Correos). Fono 67-411259	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.04	I.P.T. CAPITAN PRAT (i) (Cochrane)	Capitán Prat	Cochrane, O'Higgins y Tortel		Esmeralda N° 199, Cochrane (Gobernación Provincial). Fono 67-522198	Atendida desde I.P.T. Coyhaique, una vez al mes
11.05	I.C.T. PTO. CISNES (i)	Aysén, Coyhaique	Pto. Cisnes y Lago Verde		Rafael Sotomayor s/n°, Edificio Municipal, Pto. Cisnes. Fono 67-346423	Atendida desde I.P.T. Aysén, una vez al mes

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
12.00	D.R.T. MAGALLANES Y ANTARTICA CHILENA (Punta Arenas)	Toda la Región		Héctor Yáñez Márquez	Fagnano N° 523, Casilla 1217, Punta Arenas. Fonos 61-227543, 229039, fonofax 61-229019	
12.01	I.P.T. MAGALLANES (Punta Arenas)	Magallanes, Tierra del Fuego, Antártica Chilena	Punta Arenas, Río Verde, Laguna Blanca, San Gregorio, Porvenir, Primavera, Timaukel, Navarino y Antártica	Luis Latorre Vera	Pedro Montt N° 895, Casilla 1217, Punta Arenas. Fonos 61-242158, 222581 y fonofax 241456	
12.02	I.P.T. ULTIMA ESPERANZA (Puerto Natales)	Ultima Esperanza	Natales y Torres del Paine	Luis Tejeda Díaz	Esmeralda N° 869, Casilla 25, Puerto Natales. Fonofax 61-411439	
12.03	I.P.T. TIERRA DEL FUEGO (i)	Tierra del Fuego	Porvenir, Primavera, Timaukel		Bernardo Phillipi s/n°. Fono 61-580493	Atendida desde D.R.T. Magallanes y A. Chilena (Pta. Arenas), miércoles, semanal
13.00	D.R.T. METROPOLITANA DE SANTIAGO	Toda la Región	Santiago	Alfredo Montesinos Andrade	Moneda N° 723, 4° piso, Of. 401, Clasificador 819, Santiago. Fono 7317100 y fonofax 6392352	
13.01	I.P.T. SANTIAGO	Santiago Centro	Santiago Centro	Miguel León González	Moneda N° 723, 2° piso, Of. 201. Clasificador 819, Santiago. Fono 7317100 y fonofax 6397102	
13.02	I.C.T. SANTIAGO SUR	Santiago (parte)	La Cisterna, Lo Espejo, San Ramón, La Granja y Pedro Aguirre Cerda	Luis Cancino Martínez	Pirámide N° 1044, Casilla 56, San Miguel. Fonos 5225175, 5233345 y fonofax 5225197	

CODIGO (1)	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION (3)	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S) (2)			
13.03	I.P.T. TALAGANTE	Talagante	Talagante, Peñaflo, El Monte, Isla de Maipo y Padre Hurtado	Marisol Robles Ortiz	O'Higgins N° 10, Casilla 20, Fonofax 8151586	
13.04	I.P.T. MELIPILLA	Melipilla	Melipilla, Alhué, María Pinto y San Pedro	Marcos Fuentes Varela	Ortúzar N° 492, Of. 207, 2° piso, Fonos 8323978, 8314107 fonofax 8311456	
13.05	I.P.T. CORDILLERA (Puente Alto)	Cordillera	Puente Alto, Pirque y San José de Maipo	María Luisa Aliste González	Concha y Toro N° 491, Local A, Casilla 2, Fonos 8507647, 8519743 y fonofax 8500758	
13.06	I.C.T. BUIN	Maipo (parte)	Buin y Paine	Ernesto González Gárate	Condell N° 203, Fonos 8212471, 8211105	
13.07	I.C.T. SANTIAGO NORTE	Santiago (parte)	Independencia, Recoleta, Colina, Lampa, Til-Til, Conchalí, Huechuraba, Quilicura	Daniel Ferrada Espinosa	San Antonio N° 427, 6° piso. Fonos 6397103, 6397104 6329378, 6323109 y fonofax 6329211	
13.08	I.C.T. SANTIAGO SUR ORIENTE	Santiago (parte)	Ñuñoa, Macul, Peñalolén y La Reina	Margarita Barahona Arellano	José Domingo Cañas N° 1121. Fonos 2091824, 2691980, 2691979, 2641977 y fonofax 2093706	
13.09	I.C.T. MAIPU	Santiago (parte)	Maipú y Cerrillos	José Castillo Flores	Manuel Rodríguez N° 1876. Fonos 7669435, 7669404, 7669228 y fonofax 7669248	
13.10	I.C.T. CURACAVI (i)	Curacaví	Curacaví		Av. Ambrosio O'Higgins N° 1429	Atendida desde I.C.T. Santiago Poniente; martes y viernes, semanal

CODIGO	OFICINA	JURISDICCION		JEFE	DIRECCION	OBSERVACIONES
		PROVINCIA	COMUNA(S)			
13.11	I.C.T. SANTIAGO PONIENTE	Santiago (parte)	Quinta Normal, Lo Prado, Cerro Navia, Pudahuel y Estación Central	Hernán Romo Ríos	Avda. Lib. Bernardo O'Higgins N° 4202, Apartado 16-2. Fonos 7781237, 7765386, 7764799 y fonofax 7781236	
13.12	I.C.T. SANTIAGO NOR-ORIENTE	Santiago (parte)	Providencia, Las Condes, Vitacura, Lo Barnechea	Rodrigo Pinto Muñoz	Encomenderos N° 161. Fonos 2320423, 2320018, 3344348, 2321026, 2318103 y fonofax 2323435	
13.13	I.P.T. MAIPO	Maipo	San Bernardo, Calera de Tango, El Bosque y La Pintana	Fernando Silva Escobedo	Freire N° 297, Casilla 297. Fonos 8598806, 8583235 y fonofax 8592416	
13.14	I.C.T. MARIA PINTO (i)	Melipilla (parte)	María Pinto		Av. 11 de Septiembre N° 78, María Pinto	Atendida desde I.P.T. Melipilla; lunes, semanal
13.15	I.C.T. COLINA (i)	Chacabuco (parte)	Colina		I. Municipalidad	Atendida desde I.C.T. Santiago Norte; viernes, semanal
13.16	I.C.T. LA FLORIDA	Santiago (parte)	La Florida	Nancy Olivares Monares	Vicuña Mackenna N° 5893. Fonos 2210305, 2930631, 2930681, 2930627 y fonofax 2930412	

RESUMEN

- 13 Direcciones Regionales del Trabajo
- 44 Inspecciones Provinciales del Trabajo
- + 26 Inspecciones Comunales del Trabajo

- 83 Oficinas Permanentes

Atención Intermitente (i)

- 4 Inspecciones Provinciales del Trabajo
- + 47 Inspecciones Comunales del Trabajo

- 51 Oficinas con atención intermitente.

- NOTAS
- (1) Código. Según la clasificación contenida en la Guía Orientadora de Actividades Sindicales, la cual es utilizada, además, para identificar las Inspecciones en el Sistema Computacional y de Inventario.
 - (2) Las comunas que se indican como jurisdicción de cada Inspección son las que efectivamente cubre la acción que éstas desarrollan.
 - (3) Fonos. Cada vez que ha sido posible, el respectivo número telefónico, se presenta precedido del código de Discados Directos distante, que se indica con dos dígitos, correspondientes al código de acceso interurbano.
 - (*) Según Resolución N° 72, de 1988, y modificaciones (Resoluciones Ex. N°s. 1.579 y 1.580, de 1993; 819, 980 y 1.892, de 1995).

INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Clausura.	5.310/348	2.11.98	79
– Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Cuota. Obligación de asociaciones de base. Alcance.			
– Asociaciones de funcionarios. Federaciones y confederaciones. Cuota. Obligación del empleador.	5.607/368	10.11.98	118
Bono de escolaridad. Ley N° 19.533. Procedencia.	5.552/365	9.11.98	111
Bono Ley N° 19.546. Procedencia.	4.945/343	16.10.98	72
– Caso fortuito o fuerza mayor. Calificación. Emergencia y preemergencia ambiental.			
– Remuneraciones. Emergencia y preemergencia ambiental.	5.553/366	9.11.98	112
Cláusula tácita. Procedencia. Feriado colectivo. Cláusula tácita. Feriado.	5.445/361	5.11.98	105
– Comités Bipartitos. Corporaciones municipales.			
– Comités bipartitos. Asociaciones de funcionarios. Elección de representantes.			
– Dirección del Trabajo. Competencia. Comités Bipartitos.	5.390/354	4.11.98	91
Contrato individual. Existencia.	5.393/357	4.11.98	98
Contrato individual. Interpretación.	4.800/338	9.10.98	60
Dirección del Trabajo. Competencia. Sucesoras de Empresa Portuaria de Chile.	5.446/362, 5.447/363, 5.448/364	5.11.98	109
– Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales.			
– Empresa. Facultades de mando y dirección.			
– Amonestación. Procedencia.			
– Reglamento interno. Sanciones.	4.944/342	16.10.98	69
Dirección del Trabajo. Competencia. Terminación de contrato individual. Calificación de causales.	4.799/337	9.10.98	58
Estatuto de salud. Calificaciones. Sistema de evaluación. Legalidad.	5.313/351	2.11.98	85
Fuero. Ley N° 10.336. Objetivo.	4.946/344	16.10.98	73

MATERIA	NUMERO	FECHA	PAGINA
Horas extraordinarias. Cálculo.	4.797/335	9.10.98	55
Horas extraordinarias. Límite.	4.960/345	19.10.98	75
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Calificación. Dirección del Trabajo.	5.370/352	4.11.98	88
Jornada de trabajo. Personal excluido de la limitación de jornada. Calificación de la Dirección del Trabajo.	5.312/350	2.11.98	84
– Jornada de trabajo. Sistema de turnos. Legalidad.			
– Jornada de trabajo. Distribución.	5.156/346	27.10.98	76
Jornada discontinua. Calificación. Dirección del Trabajo.	5.389/353	4.11.98	89
Licencia médica. Efectos. Sistema excepcional de distribución de jornada y descanso.	4.942/340	16.10.98	64
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.	5.394/358	4.11.98	101
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Cumplimiento.	5.395/359, 5.396/360	4.11.98	103
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	5.241/347	29.10.98	78
Negociación colectiva. Instrumento colectivo. Interpretación.	5.391/355	4.11.98	95
Organizaciones sindicales. Cuota sindical. Modificación. Dirección del Trabajo. Competencia. Actuaciones sindicales. Validez.	5.506/367	10.11.98	114
Registro de asistencia. Trabajadores agrícolas.	4.943/341	16.10.98	66
Regla de la conducta. Remuneraciones.	4.798/336	9.10.98	56
– Remuneraciones. Descuentos. Ahorro voluntario.			
– Remuneraciones. Ahorro voluntario. Naturaleza jurídica.	5.392/356	4.11.98	96
– Rol de vuelo. Naturaleza jurídica.			
– Rol de vuelo. Modificación.	5.311/349	2.11.98	81
– Vehículos de carga terrestre interurbana. Litera. Obligación.			
– Vehículos de carga terrestre interurbana. Descanso.			
– Vehículos de carga terrestre interurbana. Alojamiento. Obligación.	4.941/339	16.10.98	62

Boletín Oficial

Construyendo Relaciones Laborales Modernas y Equitativas

ISSN 0716-968X

AÑO XI • N° 119
Diciembre 1998

VENTAS Y SUSCRIPCIONES

Serrano 172, Edificio Corporativo PUBLITECSA

Teléfono : 365 8000

Ventas : 800 365 800

Fax Ventas : 365 8101

Santiago - Chile

INTERNET: <http://www.publitesca.cl>

E-mail: acliente@publitesca.cl

PUBLITECSA



PRINCIPALES CONTENIDOS

- Entrevista. RAFAEL PEREIRA LAGOS: EL GRAN DESAFIO DEL PROXIMO SIGLO ES PONER AL SER HUMANO EN EL CENTRO DE LA VIDA ECONOMICA.
- LEY Nº 19.591. MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCION A LA MATERNIDAD. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- DECRETO Nº 98. ESTABLECE REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
- REMUNERACIONES - BENEFICIOS LABORALES. SITUACION TRIBUTARIA Y PREVISIONAL.
- Cartilla Informativa: NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO. PRINCIPALES MODIFICACIONES. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO.
- DEL DIARIO OFICIAL.
- NOTICIAS.
- NOTICIAS DEL MUNDO LABORAL.
- DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico.
- CIRCULARES Y RESOLUCIONES. Dirección del Trabajo.
- SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes.
- SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES. Selección de Dictámenes.
- CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes.
- SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes.
- CARTAS.
- NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. Diciembre de 1998.
- INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION.

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
Rafael Pereira Lagos	Jefe Departamento Relaciones Laborales
María Eugenia Elizalde	Jefe Departamento Administrativo
Helia Henríquez Riquelme	Jefe Departamento Estudios
Ricardo Villa Cifuentes	Jefe Departamento Recursos Humanos
Nelson Guzmán Betancourt	Jefe Departamento Proyectos y Sistemas

DIRECTORES REGIONALES DEL TRABAJO

Roberto Burgos Wolff	I Región Tarapacá (Iquique)
Eduardo Sanhueza Muñoz	II Región Antofagasta (Antofagasta)
Mario Poblete Pérez	III Región Atacama (Copiapó)
Juan Fredes Morales	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)
Ildefonso Galaz Pradenas	VIII Región Bío-Bío (Concepción)
Héctor Orrego Romero	IX Región Araucanía (Temuco)
Alejandro Cárdenas Aleite	X Región Los Lagos (Puerto Montt)
María Angélica Campos	XI Región Aysén del G. C. Ibáñez del Campo (Coyhaique)
Héctor Yáñez Márquez	XII Región Magallanes y Antártica Chilena (Punta Arenas)
Alfredo Montesinos Andrade	Región Metropolitana de Santiago (Santiago) (s)

**Derechos Reservados. Prohibida la reproducción total o parcial.
Artículo 88, Ley N° 17.336, sobre propiedad intelectual**

DIRECCION DEL TRABAJO

COMITE DE REDACCION

Carlos Ramírez Guerra
Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Marcelo Alborno Serrano
Abogado
Jefe U. Coordinación Jurídica y
Defensa Judicial

Raúl Campusano Palma
Abogado
Jefe U. de Asistencia Técnica
Dirección Regional Metropolitana

Luciana Ciudad Espejo
Abogado
Departamento Jurídico

Pamela Farías Antognini
Profesora
Departamento de Estudios

Carolina Fernández A.
Jefa de la Oficina
de Comunicación y Difusión

Rosamel Gutiérrez Riquelme
Abogado
Departamento Jurídico

Alejandro Lillo A.
Asesor Laboral

Ingrid Ohlsson Ortiz
Abogado
Departamento de Relaciones Laborales

Digitación:
María Ester Lazcano R.
Viviana Margarita Segovia R.

Corrección:
Manuel Valencia Garrido

Diagramación:
Rosa Garrido Hernández

Composición:
Publitecsa

NOTAS DEL EDITOR

Destacamos en esta edición la Ley N° 19.591, que modificó el Código del Trabajo en materia de protección a la maternidad cuya reforma más trascendente establece que ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadoras, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

Para una mayor comodidad de nuestros lectores, incluimos el texto actualizado del articulado del Código del Trabajo que ha sido objeto de esta reforma.

Además, la periodista Andrea Munizaga, entrevista a Rafael Pereira, Jefe del Departamento de Relaciones Laborales quien se refiere a la labor de esta dependencia en relación con los sindicatos; a la actividad de negociación colectiva en Chile, los convenios de la O.I.T. recientemente ratificados y a los desafíos del mundo laboral para el próximo milenio.

La situación tributaria y previsional de las remuneraciones y beneficios laborales, es el tema práctico de esta edición, a cargo del experto laboral, Eladio Otárola Sotomayor.

Por último, complementa este número una cartilla informativa del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, los dictámenes de la Dirección del Trabajo del período, y una completa selección de jurisprudencia administrativa de carácter laboral de las Superintendencias de Seguridad Social y de Administradoras de Fondos de Pensiones, de la Contraloría General de la República y del Servicio de Impuestos Internos.

De acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 16.643, la responsabilidad de la edición de este Boletín, es la siguiente:

Propietario : Dirección del Trabajo.
Representante Legal : María Ester Feres Nazarala, abogado, Directora del Trabajo.
Director Responsable : Sergio Mejía Viedman, abogado, Subdirector del Trabajo.
Director Reemplazante : Carlos Ramírez, Editor Boletín Oficial.
Imprenta : Publitecsa, Serrano 172.
Fono: 365 8000.

CONSEJO EDITORIAL

Presidente

Sergio Mejía Viedman

Abogado
Subdirector del Trabajo

Luis Lizama Portal

Abogado
Jefe del Departamento Jurídico

Yerko Ljubetic Godoy

Abogado
Jefe del Departamento de Fiscalización

Rafael Pereira Lagos

Abogado
Jefe Departamento de Relaciones Laborales

Helia Henríquez Riquelme

Socióloga
Jefe del Departamento de Estudios

Carlos Ramírez Guerra

Administrador Público
Editor del Boletín Oficial

Los conceptos expresados en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmadas son de la exclusiva responsabilidad de sus autores, y no representan, necesariamente, la opinión del Servicio.

INDICE DE MATERIAS

Páginas

Entrevista. RAFAEL PEREIRA LAGOS: EL GRAN DESAFIO DEL PROXIMO SIGLO ES PONER AL SER HUMANO EN EL CENTRO DE LA VIDA ECONOMICA	1
LEY Nº 19.591. MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO EN MATERIA DE PROTECCION A LA MATERNIDAD. Ministerio del Trabajo y Previsión Social	8
DECRETO Nº 98. ESTABLECE REGLAMENTO ESPECIAL DE CALIFICACIONES PARA EL PERSONAL DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Ministerio del Trabajo y Previsión Social	12
REMUNERACIONES - BENEFICIOS LABORALES. SITUACION TRIBUTARIA Y PREVISIONAL	21
Cartilla Informativa: NUEVO ESTATUTO DE CAPACITACION Y EMPLEO. PRINCIPALES MODIFICACIONES. SERVICIO NACIONAL DE CAPACITACION Y EMPLEO	36
DEL DIARIO OFICIAL	41
NOTICIAS	42
NOTICIAS DEL MUNDO LABORAL	53
DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	55
4.797/335, 9.10.98. Las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. J. C. I., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, que ordenan a la empresa Pesquera ... pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias en el período comprendido entre el 26.04.98 y 9.05.98, no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, por ende, su reconsideración.	55
4.798/336, 9.10.98. 1) La empresa ... no se encuentra obligada a pagar a los respectivos trabajadores el sueldo base convenido en la cláusula cuarta de los contratos individuales de trabajo, por el período comprendido entre los meses de junio de 1997 y marzo de 1998.	

2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° D-88-188, de 4.05.98, impartidas a la empresa antes individualizada por la fiscalizadora Sra. C. A. G.	56
4.799/337, 9.10.98.	
1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia.	
2) El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, cuando invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio como causal de término del respectivo contrato de trabajo.	58
4.800/338, 9.10.98.	
La decisión de la empresa Pesquera ... respecto a las funciones del trabajador Sr. N.N., se ajusta a lo convenido en el contrato individual de trabajo.	60
4.941/339, 16.10.98.	
1) No resulta obligatorio para los vehículos de carga terrestre interurbana, contar con una litera adecuada para el descanso de sus choferes, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio.	
2) El descanso de dos horas a que tiene derecho el chofer de un vehículo de carga terrestre interurbana, después de 5 de conducción ininterrumpida, puede o no hacerse a bordo del referido vehículo.	
3) Sobre obligatoriedad del dueño de uno de estos vehículos de proporcionar alojamiento al chofer para que efectúe el descanso a que alude el inciso 2° del artículo 25 del Código del Trabajo.	62
4.942/340, 16.10.98.	
1) Se pronuncia sobre la incidencia del derecho a descanso de los trabajadores acogidos a licencia médica en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos.	
2) Reconsidera doctrina contenida en Dictamen N° 480/28, de 23.01.98.	64
4.943/341, 16.10.98.	
1) El sistema especial propuesto por la empresa Agrícola ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, consistente en hojas computacionales, no constituye un libro de asistencia del personal, en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1° del Código del Trabajo.	
2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empresa para implantar dicho sistema.	66
4.944/342, 16.10.98.	
1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos como la no aprobación de examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P. a los agentes de ventas, configura causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad al juez del trabajo.	
2) La misma Dirección carece también de competencia para pronunciarse si la no aprobación del examen señalado podría ser causal para que el juez del trabajo autorice el despido de un trabajador en goce de fuero sindical o maternal, trámite previo que en todo caso el empleador debe requerir para poder despedir a un trabajador aforado.	

3) Las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr un mayor rendimiento laboral no se encuentran prohibidas por la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimientos de aplicación de una causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador, y si aplican amonestación al trabajador, sólo procede ante infracción a las obligaciones que impone el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa.	69
4.945/343, 16.10.98. Corresponde a la Corporación Municipal de Educación y Servicios "Ramón Freire" de Dalcahue, pagar el bono contemplado en el artículo primero de la Ley N° 19.546 a la funcionaria de su dependencia doña N.N. Recházase la impugnación de la Instrucción 0-10.05.98.105 impartida por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé.	72
4.946/344, 16.10.98. Se rechaza reconsideración de Dictamen N° 1.972/125, de 4.05.98, que dejó establecido que los artículos 156 y 157 de la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República sobre fuero electoral, rigen, para restringir términos de relaciones laborales desde treinta días antes de la elección y hasta sesenta días después, y para restringir comisiones y traslados desde treinta días antes de la elección y sólo hasta el día de ésta.	73
4.960/345, 19.10.98. No resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo autorice a los dependientes que se desempeñan para Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios ..., para laborar durante los días 9, 10, 11 y 12 de cada mes o los días hábiles siguientes a éstos si dichos días fueren sábado, domingo o festivo, más de dos horas extraordinarias diarias.	75
5.156/346, 27.10.98. Resulta jurídicamente improcedente la distribución de una jornada semanal de trabajo que implique laborar más de seis días y otorgar el día de descanso semanal al octavo día de ésta.	76
5.241/347, 29.10.98. Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 3.551/271, de 3.08.98, el cual concluyó que "La prórroga del artículo 17 del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato N° 1 constituido en la misma, estipulada en el párrafo final del acuerdo complementario de la misma fecha suscrito por los contratantes, mantiene subsistente, en su integridad, las disposiciones contenidas en dicho artículo, en tanto no se convenga un sistema alternativo del beneficio denominado "asignación por reemplazo" que en el mismo se contempla, conforme a lo establecido en el N° 1 del citado acuerdo complementario".	78
5.310/348, 2.11.98. La censura de los directorios de federación y confederación de asociaciones de funcionarios debe ser siempre votada por el mismo colectivo de personas que elige a éstos, y en el caso particular de los directorios que se eligen en forma indirecta por los directores de las asociaciones de base, la censura debe ser votada observando	

las normas de procedimiento contenidas en el artículo 53 de la Ley N° 19.296 y el acuerdo debe alcanzar la mayoría absoluta que exige el inciso 3° del artículo 26 del mismo cuerpo legal.	79
 5.311/349, 2.11.98.	
1) El rol de vuelo es la expresión de un acto de administración de las empresas aerocomerciales y una exigencia administrativa de la Dirección de Aeronáutica Civil que tiene por objeto fiscalizar las jornadas y descansos para la seguridad de los vuelos.	
2) Su modificación debe practicarse con sujeción a la ley laboral, y	
3) De acuerdo a las orientaciones precedentes, deberán introducirse a los reglamentos internos de estas empresas normas específicas sobre el rol de vuelo y sus modificaciones, para asegurar la legalidad de éstas.	81
 5.312/350, 2.11.98.	
Los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para empresa ... laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, por lo que no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo. Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-242, de 16.05.98, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia.	84
 5.313/351, 2.11.98.	
1) La carrera funcionaria y el sistema de calificaciones del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, están expresamente regulados por la Ley N° 19.378 y su Reglamento y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, por lo que cualquiera reglamentación interna formulada por una entidad administradora de salud municipal, debe sujetarse estrictamente a dichos cuerpos legales.	
2) El funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse renovado su contrato por períodos iguales o inferior a un año calendario, y las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo.	85
 5.370/352, 4.11.98.	
Se deniega a la empresa ... reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.773/213, de 22.06.98, que concluyó que no se conforma a derecho que los contratos de trabajo de inspectores, jefes de turno y jefes de dique de mantenimiento de aeronaves de la empresa ... estipulen que se encuentran exceptuados de limitación de la jornada de trabajo, dado que cumplen labores bajo fiscalización superior inmediata.	88
 5.389/353, 4.11.98.	
No resulta jurídicamente procedente aplicar al personal del Cuerpo de Bomberos de Quintero contratado como radio-operadores, la norma del inciso 1° del artículo 27 del Código del Trabajo.	89
 5.390/354, 4.11.98.	
1) La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo deberá designar a sus representantes al comité bipartito de capacitación de la forma que prevé el inciso 1° del artículo 17 de la Ley N° 19.518. Por su parte, los dependientes	

de aquella, afiliados a un sindicato designarán a sus representantes de conformidad con las reglas establecidas por la citada norma para los trabajadores sindicalizados; en tanto que los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios elegirán a dichos representantes de la forma prescrita por la misma disposición legal para los trabajadores no sindicalizados.	
2) Los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios, deben ser considerados como trabajadores no sindicalizados, debiendo elegir a sus representantes en el comité, para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto.	
3) La competencia entregada a la Dirección del Trabajo respecto de la constitución y designación de los representantes en los aludidos comités, no puede, en caso alguno, incluir la facultad de pronunciarse acerca de la validez o nulidad de un acto eleccionario.	91
5.391/355, 4.11.98.	
Forma de pagar el Incentivo de Producción durante los días de feriado legal de que hagan uso los trabajadores de la empresa ... de Concepción.	95
5.392/356, 4.11.98.	
El porcentaje de ahorro voluntario del 4% que se deduce del sueldo base de los trabajadores afiliados a los sindicatos constituidos en la empresa ..., para ingresarlo en una cuenta del Banco del Estado de Chile, no constituye descuento de remuneraciones en los términos del artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo y, por tanto, la suma que el mismo representa no está sujeta al tope máximo del 15% que dicha norma legal establece.	96
5.393/357, 4.11.98.	
No se ajusta a derecho la Instrucción Nº 98-416, de 2.06.98 impartida por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, señora J. C. L., que ordena al Hogar Israelita de Ancianos escriturar contratos de trabajo a las cuidadoras contratadas por los residentes de dicha institución o sus familiares y, por ende, procede acceder a la reconsideración solicitada.	98
5.394/358, 4.11.98.	
Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones Nº 98/117, de 24.03.98, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo Bío-Bío, Los Angeles, por encontrarse ajustadas a derecho.	101
5.395/359 y 5.396/360, 4.11.98.	
Administradora de Fondos de Pensiones ... no está obligada a pagar a los ejecutivos de cuenta que le prestan servicios el premio por persistencia de pagos de cotizaciones previsionales convenido en un anexo de sus contratos de trabajo y que el empleador suspendió a contar de mayo pasado, una vez modificada la normativa que rige los traspasos de las cuentas de capitalización individual de los afiliados. Reconsidera Instrucciones Nº 548, de 13.07.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua.	103
5.445/361, 5.11.98.	
1) El otorgamiento reiterado de feriado colectivo a parte de los trabajadores de la Sociedad Pro Ayuda ..., por un período no inferior a 20 días hábiles durante el	

mes de febrero constituye una facultad unilateral concedida al empleador y, por ende, no resulta jurídicamente procedente considerar que se ha configurado una cláusula tácita a su respecto.	
2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo por pertenecer a secciones no incluidas en él, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles.	105
5.446/362, 5.447/363 y 5.448/364, 5.11.98.	
La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de pronunciarse sobre la aplicación de las normas de carácter laboral respecto del personal de las empresas del Estado creadas en virtud de la Ley N° 19.542, sucesoras legales de la Empresa Portuaria de Chile, toda vez que su fiscalización corresponde a la Contraloría General de la República.	109
5.552/365, 9.11.98.	
La Sra. N.N., tuvo derecho a percibir en junio de 1998 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa, el pago de la segunda cuota del bono de escolaridad establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533.	111
5.553/366, 9.11.98.	
Los días de inactividad laboral que afecten a los trabajadores por los que se consulta, en caso de una paralización de faenas de empresas consideradas fuentes de polución atmosférica, producida por la declaración de situación de emergencia o preemergencia ambiental, por parte de la autoridad de salud pertinente, en razón del aumento en la concentración de material particulado en la Región Metropolitana, no puede ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor y, por ende, no puede ser invocado por el empleador para exonerarse de su obligación de remunerar a los trabajadores durante el período en que éstos no presten sus servicios.	112
5.606/367, 10.11.98.	
1) Los estatutos de los sindicatos deben determinar el valor de la cuota sindical ordinaria y toda modificación de la misma debe ser materia de reforma de estatutos, la cual requiere cumplir con las formalidades previstas por la ley.	
2) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillán para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación.	114
5.607/368, 10.11.98.	
1) Los directores de una asociación base afiliada a la FENAFUCH, no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada asociación de grado superior.	
2) El empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte que deben enterar a la asociación de grado superior a que pertenece la asociación base de la cual detentan la calidad de socios, a requerimiento de la primera de las asociaciones referidas.	118

CIRCULARES Y RESOLUCIONES. Dirección del Trabajo	122
1.- Circulares.	
157, 14.10.98 (extracto). Depto. Fiscalización Estadística de comunicaciones de terminación de contrato.	122
161, 19.10.98. Depto. Jurídico Instruye sobre recursos de protección y de casación y en otras reclamaciones individuales.	122
166, 27.10.98. Depto. Recursos Humanos Solicitud y rendición de tesoro público.	122
172, 4.11.98. Depto. Fiscalización Complementa Circular N° 113, de 16.07.98, en aquella parte relativa a la sanción especial, contenido en su N° 2, a quienes invocan exención previsional de técnicos extranjeros sin reunir los requisitos de aplicabilidad.	122
2.- Resoluciones.	
4.142, 23.10.98. Depto. Recursos Humanos Inviste de la calidad de ministro de fe a funcionarios de los escalafones de fiscalizadores, técnicos y administrativos.	124
SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL. Selección de Dictámenes	125
039, 5.01.98. Cálculo de subsidio por incapacidad laboral. Inclusión remuneraciones fijas y variables.	125
156, 7.01.98. Licencias médicas, presentación fuera de plazo y vigencia acoge apelación.	127
638, 14.01.98. Licencia médica, enfermedad grave de hijo menor de un año.	129
659, 14.01.98. Imponibilidad de horas extraordinarias y aguinaldo de Navidad. Tipo de cambio aplicable para efectos de realizar la conversión de dólares a pesos y base imponible a considerar para enterar cotizaciones previsionales.	129
1.481, 21.01.98. Procedencia de cotizar por el bono de término de conflicto.	131
1.895, 28.01.98. Eliminación de documentación contable original. Instituto de Normalización Previsional.	132

SUPERINTENDENCIA DE ADMINISTRADORAS DE FONDOS DE PENSIONES.	
Selección de Dictámenes	134
J/473, abril 1998.	
Situación previsional de trabajadores extranjeros, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 18.156.	134
J/516, abril 1998.	
Monto de la cotización establecida en el artículo 17 bis del D.L. N° 3.500, de 1980 que además deben efectuar los afiliados que desempeñen trabajos pesados, debe considerarse en la base de cálculo para determinar el monto máximo de la remuneración imponible que perciban dichos trabajadores, y que podrán destinar a cotizaciones voluntarias.	135
J/556, mayo de 1998.	
Destino de los fondos acumulados en la cuenta de capitalización individual de un afiliado en goce de pensión anticipada que fallece a causa o con ocasión de un accidente del trabajo.	137
J/617, mayo de 1998.	
Requisitos para que un pensionado parcial definitivo pueda obtener pensión de vejez anticipada.	138
J/635, mayo de 1998.	
Emite pronunciamiento respecto del cálculo que debe realizarse para determinar el requisito para retirar excedente de libre disposición en el caso de afiliados que presentan solicitud de pensión con posterioridad a la fecha de cumplimiento de la edad legal para pensionarse, los cuales continuaron trabajando acogidos a las disposiciones del artículo 69 del D.L. N° 3.500, de 1980.	139
CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA. Selección de Dictámenes	142
24.941, 17.07.98.	
Jefe directo debe responder a solicitud de funcionarios en orden a que se les efectúe una anotación de mérito o se deje sin efecto una de demérito o se deje constancia de las atenuantes que concurrieren, en el plazo de cinco días establecido en el inciso final, del artículo 8° del Decreto N° 1.228, de 1992, de Interior.	142
25.725, 23.07.98.	
Los dirigentes gremiales pueden usar durante el mes respectivo el total legal de horas semanales para el desarrollo de actividades gremiales, no obstante que durante determinado lapso no hayan desempeñado su empleo como consecuencia de gozar licencias médicas.	144
25.749, 23.07.98.	
Se refiere al plazo para notificar a una asociación de funcionarios, las observaciones que a su constitución o estatutos, formula la Inspección del Trabajo, específicamente, a la realización de tal trámite una vez vencido dicho término.	145

26.348, 28.07.98. Se refiere a los Departamentos de Administración de Educación Municipal, específicamente, a la improcedencia de pagar la unidad de mejoramiento profesional del artículo 1º de la Ley N° 19.278 a docentes que allí laboran y a la factibilidad de otorgar al personal afecto al Código del Trabajo, beneficios no contemplados en éste.	146
26.421, 29.07.98 No procede efectuar descuento alguno de las indemnizaciones regladas en artículos 7º y 9º transitorios de la Ley N° 19.410, a menos que ello se autorice por ley.	148
SERVICIO DE IMPUESTOS INTERNOS. Selección de Dictámenes	150
2.339, 3.09.98. Procedencia de las Corporaciones de acogerse a la franquicia establecida en el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.	150
2.501, 10.09.98. Servicios Públicos y Organismos Autónomos del Estado no son beneficiarios de la franquicia tributaria contemplada en el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo. ..	151
2.518, 14.09.98. Improcedencia de que los Suplementeros Estacionados pueden acogerse al beneficio tributario contenido en el nuevo Estatuto de Capacitación y Empleo.	153
CARTAS	155
NOMINA DE INSPECCIONES DEL TRABAJO. Diciembre de 1998.	156
INDICE TEMATICO DE DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO PUBLICADOS EN ESTA EDICION	175

Síntesis de Dictámenes de la Dirección del Trabajo

Páginas

DICTAMENES DE LA DIRECCION DEL TRABAJO. Departamento Jurídico	55
4.797/335, 9.10.98. Las instrucciones impartidas por el fiscalizador Sr. J. C. I., dependiente de la Inspección Comunal del Trabajo de Ancud, que ordenan a la empresa Pesquera ... pagar diferencias por concepto de horas extraordinarias en el período comprendido entre el 26.04.98 y 9.05.98, no se encuentran ajustadas a derecho procediendo, por ende, su reconsideración.	55
4.798/336, 9.10.98. 1) La empresa ... no se encuentra obligada a pagar a los respectivos trabajadores el sueldo base convenido en la cláusula cuarta de los contratos individuales de trabajo, por el período comprendido entre los meses de junio de 1997 y marzo de 1998. 2) Déjense sin efecto las Instrucciones N° D-88-188, de 4.05.98, impartidas a la empresa antes individualizada por la fiscalizadora Sra. C. A. G.	56
4.799/337, 9.10.98. 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos configuran alguna causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad exclusivamente a los Tribunales de Justicia. 2) El empleador se encuentra obligado a pagar la indemnización legal por años de servicio prevista en el artículo 163 del Código del Trabajo, cuando invoca las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o el desahucio como causal de término del respectivo contrato de trabajo.	58
4.800/338, 9.10.98. La decisión de la empresa Pesquera ... respecto a las funciones del trabajador Sr. N.N., se ajusta a lo convenido en el contrato individual de trabajo.	60
4.941/339, 16.10.98. 1) No resulta obligatorio para los vehículos de carga terrestre interurbana, contar con una litera adecuada para el descanso de sus choferes, sin perjuicio de lo señalado en el cuerpo del presente oficio. 2) El descanso de dos horas a que tiene derecho el chofer de un vehículo de carga terrestre interurbana, después de 5 de conducción ininterrumpida, puede o no hacerse a bordo del referido vehículo. 3) Sobre obligatoriedad del dueño de uno de estos vehículos de proporcionar alojamiento al chofer para que efectúe el descanso a que alude el inciso 2° del artículo 25 del Código del Trabajo.	62
4.942/340, 16.10.98. 1) Se pronuncia sobre la incidencia del derecho a descanso de los trabajadores acogidos a licencia médica en los sistemas excepcionales de distribución de la jornada de trabajo y los descansos. 2) Reconsidera doctrina contenida en Dictamen N° 480/28, de 23.01.98.	64

4.943/341, 16.10.98.

- 1) El sistema especial propuesto por la empresa Agrícola ... para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo de su personal, consistente en hojas computacionales, no constituye un libro de asistencia del personal, en los términos previstos por el artículo 33 inciso 1º del Código del Trabajo.
- 2) No es jurídicamente procedente autorizar a la referida empresa para implantar dicho sistema. 66

4.944/342, 16.10.98.

- 1) La Dirección del Trabajo carece de competencia para calificar si determinados hechos como la no aprobación de examen de conocimientos exigido por la Superintendencia de A.F.P. a los agentes de ventas, configura causal de término de contrato, correspondiendo esta facultad al juez del trabajo.
- 2) La misma Dirección carece también de competencia para pronunciarse si la no aprobación del examen señalado podría ser causal para que el juez del trabajo autorice el despido de un trabajador en goce de fuero sindical o maternal, trámite previo que en todo caso el empleador debe requerir para poder despedir a un trabajador aforado.
- 3) Las cartas que el empleador dirija al trabajador que tengan por finalidad lograr un mayor rendimiento laboral no se encuentran prohibidas por la legislación laboral, sin perjuicio que de contener apercibimientos de aplicación de una causal de despido será el juez del trabajo quien en definitiva resolverá al respecto, ante reclamación deducida por el trabajador, y si aplican amonestación al trabajador, sólo procede ante infracción a las obligaciones que impone el reglamento interno de orden, higiene y seguridad de la empresa. 69

4.945/343, 16.10.98.

Corresponde a la Corporación Municipal de Educación y Servicios "Ramón Freire" de Dalcahue, pagar el bono contemplado en el artículo primero de la Ley Nº 19.546 a la funcionaria de su dependencia doña N.N.
 Recházase la impugnación de la Instrucción 0-10.05.98.105 impartida por la Inspección Provincial del Trabajo de Chiloé. 72

4.946/344, 16.10.98.

Se rechaza reconsideración de Dictamen Nº 1.972/125, de 4.05.98, que dejó establecido que los artículos 156 y 157 de la Ley Orgánica Constitucional de la Contraloría General de la República sobre fuero electoral, rigen, para restringir términos de relaciones laborales desde treinta días antes de la elección y hasta sesenta días después, y para restringir comisiones y traslados desde treinta días antes de la elección y sólo hasta el día de ésta. 73

4.960/345, 19.10.98.

No resulta jurídicamente procedente que la Dirección del Trabajo autorice a los dependientes que se desempeñan para Sociedad de Recaudación y Pagos de Servicios ..., para laborar durante los días 9, 10, 11 y 12 de cada mes o los días hábiles siguientes a éstos si dichos días fueren sábado, domingo o festivo, más de dos horas extraordinarias diarias. 75

5.156/346, 27.10.98.

Resulta jurídicamente improcedente la distribución de una jornada semanal de trabajo que implique laborar más de seis días y otorgar el día de descanso semanal al octavo día de ésta. 76

5.241/347, 29.10.98.

Niega lugar a reconsideración del Dictamen N° 3.551/271, de 3.08.98, el cual concluyó que "La prórroga del artículo 17 del contrato colectivo de 22.12.97, celebrado entre la empresa ... y el Sindicato N° 1 constituido en la misma, estipulada en el párrafo final del acuerdo complementario de la misma fecha suscrito por los contratantes, mantiene subsistente, en su integridad, las disposiciones contenidas en dicho artículo, en tanto no se convenga un sistema alternativo del beneficio denominado "asignación por reemplazo" que en el mismo se contempla, conforme a lo establecido en el N° 1 del citado acuerdo complementario". 78

5.310/348, 2.11.98.

La censura de los directorios de federación y confederación de asociaciones de funcionarios debe ser siempre votada por el mismo colectivo de personas que elige a éstos, y en el caso particular de los directorios que se eligen en forma indirecta por los directores de las asociaciones de base, la censura debe ser votada observando las normas de procedimiento contenidas en el artículo 53 de la Ley N° 19.296 y el acuerdo debe alcanzar la mayoría absoluta que exige el inciso 3° del artículo 26 del mismo cuerpo legal. 79

5.311/349, 2.11.98.

1) El rol de vuelo es la expresión de un acto de administración de las empresas aerocomerciales y una exigencia administrativa de la Dirección de Aeronáutica Civil que tiene por objeto fiscalizar las jornadas y descansos para la seguridad de los vuelos.
 2) Su modificación debe practicarse con sujeción a la ley laboral, y
 3) De acuerdo a las orientaciones precedentes, deberán introducirse a los reglamentos internos de estas empresas normas específicas sobre el rol de vuelo y sus modificaciones, para asegurar la legalidad de éstas. 81

5.312/350, 2.11.98.

Los choferes y operadores de máquinas que prestan servicios para empresa ... laboran sujetos a fiscalización superior inmediata, por lo que no se encuentran excluidos de la limitación de la jornada de trabajo prevista en el inciso 1° del artículo 22 del Código del Trabajo. Niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98-242, de 16.05.98, impartidas por la Inspección Provincial del Trabajo de Valdivia. 84

5.313/351, 2.11.98.

1) La carrera funcionaria y el sistema de calificaciones del personal afecto al Estatuto de Atención Primaria de Salud Municipal, están expresamente regulados por la Ley N° 19.378 y su Reglamento y, supletoriamente, por la Ley N° 18.883, Estatuto de los Funcionarios Municipales, por lo que cualquiera reglamentación interna formulada por una entidad administradora de salud municipal, debe sujetarse estrictamente a dichos cuerpos legales.
 2) El funcionario que continúa prestando servicios después del vencimiento del plazo, debe entenderse renovado su contrato por períodos iguales o inferior a un año calendario, y las posteriores renovaciones no alteran la naturaleza jurídica de contrato a plazo fijo. 85

5.370/352, 4.11.98.

Se deniega a la empresa ... reconsideración de Dictamen Ord. N° 2.773/213, de 22.06.98, que concluyó que no se conforma a derecho que los contratos de trabajo de inspectores, jefes de turno y jefes de dique de mantenimiento de aeronaves de la empresa ... estipulen que se encuentran exceptuados de limitación de la jornada de trabajo, dado que cumplen labores bajo fiscalización superior inmediata. 88

5.389/353, 4.11.98.	
No resulta jurídicamente procedente aplicar al personal del Cuerpo de Bomberos de Quintero contratado como radio-operadores, la norma del inciso 1º del artículo 27 del Código del Trabajo.	89
5.390/354, 4.11.98.	
1) La Corporación Municipal de Educación y Salud de San Bernardo deberá designar a sus representantes al comité bipartito de capacitación de la forma que prevé el inciso 1º del artículo 17 de la Ley N° 19.518. Por su parte, los dependientes de aquélla, afiliados a un sindicato designarán a sus representantes de conformidad con las reglas establecidas por la citada norma para los trabajadores sindicalizados; en tanto que los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios elegirán a dichos representantes de la forma prescrita por la misma disposición legal para los trabajadores no sindicalizados.	
2) Los dependientes afiliados a una asociación de funcionarios, deben ser considerados como trabajadores no sindicalizados, debiendo elegir a sus representantes en el comité, para los cupos que les correspondan, en elección especialmente celebrada para tal efecto.	
3) La competencia entregada a la Dirección del Trabajo respecto de la constitución y designación de los representantes en los aludidos comités, no puede, en caso alguno, incluir la facultad de pronunciarse acerca de la validez o nulidad de un acto eleccionario.	91
5.391/355, 4.11.98.	
Forma de pagar el Incentivo de Producción durante los días de feriado legal de que hagan uso los trabajadores de la empresa ... de Concepción.	95
5.392/356, 4.11.98.	
El porcentaje de ahorro voluntario del 4% que se deduce del sueldo base de los trabajadores afiliados a los sindicatos constituidos en la empresa ..., para ingresarlo en una cuenta del Banco del Estado de Chile, no constituye descuento de remuneraciones en los términos del artículo 58 inciso 2º del Código del Trabajo y, por tanto, la suma que el mismo representa no está sujeta al tope máximo del 15% que dicha norma legal establece.	96
5.393/357, 4.11.98.	
No se ajusta a derecho la Instrucción N° 98-416, de 2.06.98 impartida por la fiscalizadora de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Sur Oriente, señora J. C. L., que ordena al Hogar Israelita de Ancianos escriturar contratos de trabajo a las cuidadoras contratadas por los residentes de dicha institución o sus familiares y, por ende, procede acceder a la reconsideración solicitada.	98
5.394/358, 4.11.98.	
Se niega lugar a la reconsideración de las Instrucciones N° 98/117, de 24.03.98, impartidas a la A.F.P. ... por la fiscalizadora doña T. M. D., de la Inspección Provincial del Trabajo Bío-Bío, Los Angeles, por encontrarse ajustadas a derecho.	101
5.395/359 y 5.396/360, 4.11.98.	
Administradora de Fondos de Pensiones ... no está obligada a pagar a los ejecutivos de cuenta que le prestan servicios el premio por persistencia de pagos de cotizaciones previsionales convenido en un anexo de sus contratos de trabajo y que el empleador suspendió a contar de mayo pasado, una vez modificada la normativa que rige los traspasos de las cuentas de capitalización individual de los afiliados. Reconsidera Instrucciones N° 548, de 13.07.98, de la Inspección Provincial del Trabajo de Rancagua.	103

5.445/361, 5.11.98.

- 1) El otorgamiento reiterado de feriado colectivo a parte de los trabajadores de la Sociedad Pro Ayuda ..., por un período no inferior a 20 días hábiles durante el mes de febrero constituye una facultad unilateral concedida al empleador y, por ende, no resulta jurídicamente procedente considerar que se ha configurado una cláusula tácita a su respecto.
- 2) La referida Sociedad no está obligada a otorgar a aquellos trabajadores que hubieren laborado durante el feriado colectivo por pertenecer a secciones no incluidas en él, un feriado individual no inferior a 20 días hábiles. 105

5.446/362, 5.447/363 y 5.448/364, 5.11.98.

La Dirección del Trabajo se encuentra impedida de pronunciarse sobre la aplicación de las normas de carácter laboral respecto del personal de las empresas del Estado creadas en virtud de la Ley N° 19.542, sucesoras legales de la Empresa Portuaria de Chile, toda vez que su fiscalización corresponde a la Contraloría General de la República. 109

5.552/365, 9.11.98.

La Sra. N.N., tuvo derecho a percibir en junio de 1998 de la Corporación Municipal de Desarrollo Social de Lampa, el pago de la segunda cuota del bono de escolaridad establecido en el artículo 15 de la Ley N° 19.533. 111

5.553/366, 9.11.98.

Los días de inactividad laboral que afecten a los trabajadores por los que se consulta, en caso de una paralización de faenas de empresas consideradas fuentes de polución atmosférica, producida por la declaración de situación de emergencia o preemergencia ambiental, por parte de la autoridad de salud pertinente, en razón del aumento en la concentración de material particulado en la Región Metropolitana, no puede ser calificada como caso fortuito o fuerza mayor y, por ende, no puede ser invocado por el empleador para exonerarse de su obligación de remunerar a los trabajadores durante el período en que éstos no presten sus servicios. 112

5.606/367, 10.11.98.

- 1) Los estatutos de los sindicatos deben determinar el valor de la cuota sindical ordinaria y toda modificación de la misma debe ser materia de reforma de estatutos, la cual requiere cumplir con las formalidades previstas por la ley.
- 2) No resulta jurídicamente procedente que la empresa ..., requerida por la directiva del Sindicato de Trabajadores de la Planta Chillán para que efectúe el descuento del 75% de la cuota sindical ordinaria, aumentada en el mes de abril del año en curso, a los trabajadores no afiliados, a quienes se les hizo extensivos los beneficios y términos de la prórroga del contrato colectivo suscrito, efectúe dicho descuento sobre la base de la cuota sindical ordinaria anterior, aduciendo que no se cumplieron los requisitos legales para efectuar tal modificación. 114

5.607/368, 10.11.98.

- 1) Los directores de una asociación base afiliada a la FENAFUCH, no se encuentran facultados para retener el aporte de sus socios a la citada asociación de grado superior.
- 2) El empleador se encuentra obligado a deducir de las remuneraciones de sus trabajadores el aporte que deben enterar a la asociación de grado superior a que pertenece la asociación base de la cual detentan la calidad de socios, a requerimiento de la primera de las asociaciones referidas. 118

